

Młody człowiek
wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa:
Agnieszka Hennel-Brzozowska



Młody człowiek
wobec pracy, wyzysku i bezrobocia
Perspektywy *fides* i *ratio*

Młody człowiek
wobec pracy, wyzysku i bezrobocia
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa:
Agnieszka Hennel-Brzozowska

PRZEMOC TO ŻYĆ ZA 1000zł

Kraków 2014

Recenzenci:

dr hab. prof. KUL Marek Fiałkowski OFMConv

dr hab. prof. UKSW Maria Ryś

dr hab. Małgorzata Pamuła

© Copyright by Agnieszka Hennel-Brzozowska, 2014



Książka wydana nakładem:
Ośrodek Dokumentacji i Studium
Pontyfikatu Jana Pawła II w Rzymie

Zdjęcie na okładce:

Anonimowy napis na murze przy ul. Smoleńsk w Krakowie, maj 2013

fot. Agnieszka Hennel-Brzozowska

Korekta:

Monika Kucab

Opracowanie graficzne, dtp, projekt okładki:

Tomasz Sekunda

ISBN 978-83-64028-52-6



Wydawnictwo «scriptum»

tel. 604 532 898

e-mail: scriptum@wydawnictwoscriptum.pl

www.wydawnictwoscriptum.pl

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Agnieszka Hennel-Brzozowska

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

O pracy i o dramacie pracy młodych dialog wielodyscyplinarny. Przedmowa

Istotnymi aspektami współczesnej rzeczywistości w Polsce, Europie i na całym świecie są sytuacja młodego człowieka w relacji do pracy, w tym do tak zwanej *precarious work* – „pracy prekaryjnej”, czyli na niedogodnych, a nawet często niegodnych warunkach, zjawisko wyzysku oraz zjawisko bezrobocia.

Bezrobocie młodych, w tym wykształconych ludzi w Europie i Polsce to porażający liczbami długotrwały fenomen: w grupie osób do 25. roku życia wynosi średnio 23,4% dla 28 krajów UE i 26% dla Polski – według danych z sierpnia 2013 podanych przez Eurostat¹. Oznacza to w liczbach bezwzględnych 5 milionów 560 tysięcy bezrobotnych młodych Europej-

¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistic_explained/index.php/unemployment_statistic#A_detailed_look_at_2013 (dostęp 11 XI 2014).

czyków. Fenomen, który nestor włoskiej socjologii Franco Ferrarotti nazwał w 2010 roku, z właściwym sobie temperamentem stylistycznym, „rzezią niewiniątek i ludobójstwem młodych”. W niektórych krajach Unii bezrobotnych młodych jest ponad połowa całej ich liczby (Grecja – 62,9%, Hiszpania – 56,1%, Chorwacja – 55,4%).

Wśród największych zagrożeń rynku pracy w raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy *Global Employment Trends for Youth 2012* wymienia się tych młodych ludzi, którzy nie tylko nie są zatrudnieni, ale i nie podejmują żadnej nauki ani nie uczestniczą w szkoleniach. Grupę tę określa się mianem „NEET” (*not in education, employment or training*). Według tegoż raportu MOP grupa NEET stanowi co najmniej 10% wszystkich młodych bezrobotnych, którzy są jednocześnie słabo wykształceni.

Bezrobocie i inne aspekty dramatu braku pracy wśród młodych są opisywane w nauce głównie językiem ekonomistów, socjologów i politologów. W polskim dyskursie od początku przemian ustrojowych 1989 roku nadal najsilniej brzmi język ekonomii i to w wydaniu mającym źródło w szkole austriackiej – w poglądach m.in. Ludwiga von Misesa, Friedricha Hayeka i kontynuatorów, w dogmacie „niewidzialnej ręki rynku”, w fundamentalistycznej wersji ekonomii neoklasycznej.

Mało jest natomiast analiz naukowych dokonanych językiem psychologii, teologii, filozofii (tu należy wymienić przede wszystkim Józefa Tischnera i Karola Wojtyłę – Jana Pawła II, ale także wcześniej – filozofię pracy Stanisława Brzozowskiego). Szczególnie dojmujące jest zapomnienie, a może po prostu zdradzenie idei Józefa Tischnera, zawartych w *Etyce solidarności*. Tekst ten, zawierający także podrozdział pod tytułem *Wyzysk*, jest odpowiedzią filozofa i kapłana na wyrażoną przez ludzi pracy potrzebę ujęcia w precyzyjną, a zarazem zrozumiałą – bez konieczności posiadania wyższego wykształcenia – narrację definiującą, czym praca jest, czym być powinna, jakie są szanse i zagrożenia z nią związane. Tekst ów stał się swoistym drogowskazem poznawczym i etycznym pokolenia przebudowującego Polskę w latach 1981–1989, był w owym czasie drukowany w podziemnych drukarniach i bardzo chętnie czytany. Wydawać by się mogło, iż znacząco wpłynie on na obraz pracy i relacji człowieka do

niej w wolnej Polsce. Jednak tak się nie stało, mimo iż sama postać i całokształt twórczości naukowej Autora cieszą się nadal uznaniem.

Również encyklika *Laborem exercens*, napisana na początku pontyfikatu świętego Jana Pawła II – Karola Wojtyły – filozofa, teologa i papieża, praktycznie podzieliła w Polsce ten sam los, co tekst Tischnera: pozostała w bibliotekach teologów, zapomniana przez Polaków tworzących nową rzeczywistość pracy w warunkach tak zwanego wolnego rynku. Zapomniana, co należy podkreślić, także przez wielu polskich intelektualistów katolickich oraz deklarujących przywiązanie do wartości chrześcijańskich działaczy „Solidarności”, tak silnie obecnych w początkach transformacji na scenie politycznej odradzającej się Rzeczpospolitej. Tak jak z publicznego dyskursu zniknął termin „wyzysk”, użyty wszakże przez Tischnera, tak i samo brzmienie tytułów części encykliki: *Konflikt pracy i kapitału*, *Uprawnienia ludzi pracy* czy też *Elementy duchowości pracy* nie pasowało do wszechobecnej narracji kontynuatorów szkoły austriackiej: Carla Mengera, Eugena von Boehm-Bawerka i – szczególnie popularyzowanego w Polsce przed 1989 rokiem przez dra Mirosława Dzielskiego – Friedricha Hayeka, z ich przekonaniem o kluczowej a dobroczynnej roli „niewidzialnej ręki rynku” (metafora użyta przez Adama Smitha). Owa narracja zdominowała nie tylko głosy teologów, ale wyciszyła do minimum inne koncepcje ekonomiczne, jak choćby głos Josepha Stiglitz z Columbia University, twierdzącego z humorem, że ręka owa jest niewidzialna dlatego... iż jej po prostu nie ma, co uzasadniał już w poważnym naukowym rozumowaniu, uhonorowanym nagrodą Nobla w 2001 roku.

Mało jest także opisów zjawiska relacji do pracy i bezrobocia już nie z perspektywy makro, ale z perspektywy mikro i mezzo, czyli osoby ludzkiej, rodziny, małej grupy społecznej. Tym cenniejsza jest pojawiająca się narracja na ten temat we współczesnej literaturze polskiej. Szczególnie dramat współczesny, w tym na przykład twórczość Anny Burzyńskiej (m.in. jej sztuka *Najwięcej samobójstw zdarza się niedzielę*), niejako nadąża za dramatycznym aspektem życia młodego pokolenia, jakim jest dzisiejsza prekaryjna praca czy też brak jakiejkolwiek pracy.

Niniejsza monografia zaprasza do wielodyscyplinarnej analizy fenomenu, włączając również perspektywę wiary. W Biblii nietrudno znaleźć

cytaty dotyczące właściwego dla chrześcijanina traktowania pracy, na przykład w Księdze Kapłańskiej: „Nie będziesz uciskał bliźniego, nie będziesz go wyzyskiwał. Zapłata najemnika nie będzie pozostawać w twoim domu przez noc aż do poranka” (Kpł 19, 13) albo w Księdze Przysłów: „Synu mój: Pracownikom nie odmawiaj zapłaty, gdy masz możliwość działania. Nie mów bliźniemu: «Idź sobie, przyjdź później, dam jutro», gdy możesz dać zaraz” (Prz 3, 27).

Perspektywą wiary w tej kwestii byłby zatem, niezależnie od wspomnianych Jana Pawła II i Józefa Tischnera, krótki zarys stanowiska Kościoła na temat człowieka i jego pracy – jej warunków godnych i niegodnych, bezrobocia, biedy i wyzysku. Na przykład dokument *Vaticanium II* – konstytucja o Kościele w świecie współczesnym *Gaudium et spes* w rozdziale III pt. *Życie gospodarczo-społeczne* w punkcie 67 stanowi:

Ponieważ przedsięwzięcia gospodarcze prowadzi się na ogół zespołowym nakładem pracy, byłoby rzeczą niesprawiedliwą i nieludzką tak układać i kierować tą współpracą, żeby komukolwiek z pracujących przynosiła szkodę. Zdarza się zaś często, i to w naszych czasach, że pracownicy stają się poniekąd niewolnikami swej pracy. Nie ma na to żadnego usprawiedliwienia w tzw. prawach ekonomicznych. A zatem cały proces owocnej pracy winno się dostosować do potrzeb osoby ludzkiej.

Czy takie chrześcijańskie postulaty są nadal aktualne i realizowane – oto pytania, nad którymi warto się zastanowić i zainicjować dyskusję, czemu chciałaby służyć niniejsza wielodyscyplinarna monografia.

Gdy zatem w polskim dyskursie najsilniej brzmi język fundamentalistycznej wersji ekonomii neoklasycznej, nieuznający dramatu młodych-ludzi-bez-dobrej-pracy za temat wart pierwszoplanowej uwagi, w niniejszej monografii do wielodyscyplinarnej analizy zaproszono przedstawicieli różnych nauk humanistycznych i społecznych: filozofów (Teresę Grabińską, Antoniego Szweda), socjologów (Marię Immacolatę Macioti, Katię Scannavini, Leszka Cichobłazińskiego), psychologów (Malwinę Dankiewicz, Agnieszkę Hennel-Brzozowską), politologa (Ewę Leś), specjalistę w zakresie nauk o zarządzaniu (Henryka Spustka), nie zapominając o ekonomiście (Grażynie Ancyparowicz) oraz włączając również perspektywę wiary: zarys stanowiska Kościoła katolickiego wobec pra-

cy, jej warunków (godnych i niegodnych), bezrobocia, biedy i wyzysku (teologowie: ks. Marek Leśniak oraz benedyktyn o. Włodzimierz Zatorski OSB).

Ostatni z wymienionych autorów buduje w swoim tekście niezmierniej wagi fundament europejskiego rozumienia pracy, przedstawiając jej koncepcję według średniowiecznej *Reguły* św. Benedykta. Tekst *Reguły*, oparty jest przecież na głębokim przestudiowaniu oraz – co ważne – przeżyciu księgi fundamentalnej dla europejskiej kultury – nie tylko w perspektywie zagadnienia pracy – Biblii. Zasadnicze hasło św. Benedykta: „aby we wszystkim Bóg był uwielbiony”, zaczerpnięte z Listu św. Piotra Apostoła, oznacza, że także w pracy, nawet najprostszej pracy fizycznej, kryje się najgłębsze wzniosłe znaczenie i że w tej perspektywie nie ma miejsca na pracę nie-godną pod jakimkolwiek względem.

Ksiądz dr Marek Leśniak przedstawia myśl Jana Pawła II na temat bezrobocia, sytuując ją w kontekście jego rozumienia pracy, owego powołania człowieka wyróżniającego go spośród innych stworzeń, i w jeszcze szerszym kontekście antropologicznym: człowiek według Jana Pawła II jest osobą i *imago Dei*. Papież postrzega bezrobocie jako „prawdziwą klęskę społeczną”, w sposób szczególny jeżeli dotyka ono ludzi młodych. Zarazem jednak według ks. Leśniaka w przesłaniu o pracy i bezrobociu, które skierował do nas Jan Paweł II, mowa jest o odpowiedzialności konkretnych osób za ten stan rzeczy oraz

dominuje w nim duch optymizmu i nadziei. Zatem jako chrześcijanie warto, byśmy je przyjęli, a podejmując refleksję naukową, odkrywali te obszary i możliwości, które umożliwią znalezienie właściwych rozwiązań.

Teresa Grabińska, profesor filozofii, przedstawia wizerunek człowieka przedsiębiorczego i człowieka pracy w filozofii mechanistycznej Tomasza Hobbesa, w której

przedsiębiorczość jest oceniana głównie ze względu na skuteczność działania i zrelatywizowana do uznania przez otoczenie, a praca ludzka jest jednym z zasobów do zagospodarowania. [...] mechanistyczne podejście Hobbesa, które wywarło silny wpływ na model przedsiębiorczego działania w kręgu euroatlantyckim, jest zasadniczo niezgodne z ujęciem personalistycznym przedsiębiorczości jako atrybutu

osoby ludzkiej, jak i rozumieniem pracy jako powołania człowieka, które wpisało się w kulturę kręgu łańcińskiego.

Profesor filozofii Uniwersytetu Pedagogicznego Antoni Szwed stawia pytanie: „Dlaczego dziś potrzebujemy filozofii pracy ks. Józefa Tischnera?”. Przywołując myśl kluczowego dla projektu niniejszej monografii myśliciela, autor rozważa ową zapomnianą czy może odrzuconą filozofię pracy i solidarności. Według słów Szweda Tischner

pojmował pracę jako formę ludzkiego porozumienia, solidarności i współpracy, a jednocześnie jako niezbywalną szansę osobowego rozwoju człowieka. Jej wartość postrzegał bardziej od strony ludzkiego podmiotu niż od strony przedmiotowych rezultatów pracy. Wartość pracy, podobnie jak wartość całej ludzkiej kultury, miała się brać z odniesienia do prawdy, która zakładała rozumność stosunków pracy. Praca pozorna – twierdził – nie ma wartości. Narusza ona godność człowieka pracy. Praca pozorna osadzona jest w niewłaściwym ethosie pracy, co pojmował w trzech różnych znaczeniach jako: 1) wyzysk pracy; 2) bezsens pracy; 3) choroba myślenia o pracy. Ilustracje pierwszego rozumienia łatwiej można spotkać w systemie kapitalistycznym, dwa pozostałe były szczególnie charakterystyczne dla realnego socjalizmu, panującego w PRL. Ale jest jeszcze czwarte rozumienie, o którym nie mówił Józef Tischner. Człowiek nie ma możliwości wykonywania pracy, ponieważ należy do stale powiększającego się marginesu ludzi „społecznie niepotrzebnych” (wyrażenie Ralpha Dahrendorfa).

Część drugą monografii, zatytułowaną: *Praca, wyzysk i bezrobocie młodych – perspektywy nauk społecznych i ekonomicznych* otwiera tekst włoskiej socjolożki, profesor uniwersytetu La Sapienza Marii I. Maciotti pod tytułem *Praca i młodzi dzisiaj – casus Italii i nie tylko*. Pisze Maciotti (tłum. Jolanty Korneckiej):

Żyjemy, jak powiadają, w epoce elastyczności. Elastyczność powstaje w ścisłym związku z przedsiębiorstwem i przekłada się na deregulację, jaka uderza przede wszystkim w stosunki pracy: stąd prekariat materialny i społeczny, mniejsza możliwość głosu, uczestnictwa w pełnym znaczeniu.

Jednym z pierwszych krytyków elastyczności w Stanach Zjednoczonych jest Richard Sennett. Podkreśla on trzy „składniki” tej nowo rysującej się panoramy: 1) gotowość spowodowania, że potrzeby rynku wpłyną na wewnętrzną strukturę firmy; 2) pozbawiony ciągłości proces „wymyślenia na nowo instytucji”, jak gdyby

każda zmiana była radykalnym zerwaniem. Wizja reengineeringu, realizowana z reguły za plecami pracowników, wprowadzana jest przez firmy, które muszą pokazać swoją zdolność do zmian, do transformacji; 3) trzecim typowym elementem elastyczności postfordowskiej jest, według Sennetta, „koncentracja władzy bez centralizacji”. Czas i przestrzeń produkcji ulegają fragmentacji (w Polsce widać to wyraźnie), ograniczane są szczeble zarządzania w przedsiębiorstwie (*delaying*), co jednakże nie przyczynia się do samodzielności pracowników. Kierownicy oddalają się od nich tak, iż nie wiadomo, kto właściwie jest odpowiedzialny i wobec kogo wysuwać zarzuty.

Jest to zjawisko, które Franco Ferrarotti, włoski socjolog światowego formatu, opisuje w swojej książce o znamennym tytule *La strage degli innocenti. Note sul genocidio di una generazione* (Rzeź niewiniątek. Uwagi na temat ludobójstwa pokolenia).

Ferrarotti podkreśla fakt, że we Włoszech władza nie działa na rzecz obywateli, lecz dąży do tego, aby trwać i się samoodtwarzać. Stanowi coś w rodzaju osobistego apanażu. Żyjemy w epoce spektakularyzacji prowadzącej do deficytu demokracji: wydaje się, że to, czego nie ma w telewizji, nie istnieje. Panuje coś w rodzaju polityki widowiska. Winą za bezrobocie i za ogólny prekariat młodzieży obarcza się samych młodych ludzi, którzy są jego ofiarami, zachodzi tutaj bowiem proces psychologizacji sprzeczności społecznych – niewątpliwie interesujący dla badaczy, lecz nie do przyjęcia z perspektywy życia społecznego. Władza, pisze Ferrarotti, jest dzisiaj ukryta. Wydaje się, że ok. 200 międzynarodowych korporacji, w większości północnoamerykańskich, decyduje o wielkich inwestycjach zmieniających oblicze Ziemi. Władza jest w rękach *chief executive officer*. To on decyduje, gdzie inwestować i skąd wycofywać inwestycje, kiedy zamknąć dopływ pieniądza.

Według Maciotti zatem sprzeczności są strukturalne, tymczasem winą za nie obarcza się młodych ludzi, mówiąc, że nie chcą dostosować się do wymogów pewnych prac, że nie są dość elastyczni.

Drugi głos włoski to dr Katia Scannavini, socjolożka ze szkoły prof. Maciotti na uniwersytecie La Sapienza; przedstawia ona szczególną perspektywę niniejszej problematyki, jaką jest płęć kulturowa – pisze mianowicie o młodych kobietach, które na włoskim rynku pracy zajmują nieustająco gorszą pozycję od skądinąd niełatwo się w nim odnajdujących młodych mężczyzn.

Decyzje ekonomiczne podejmowane przez włoski system polityczny na przestrzeni lat stopniowo prowadzą do redukcji służb społecznych, praw socjalnych, uposażeń

pracowniczych i szans na karierę zawodową. Obecny rezultat tych politycznych strategii to dualny model rynku pracy, spolaryzowany na dwie kategorie pracowników: na tych, którzy mają długoterminowe umowy o pracę i gwarancje zapewniane przez państwo opiekuńcze (lub raczej to, co z nich jeszcze pozostało), oraz tych, którzy mają tak zwane niestandardowe umowy o pracę, stanowiące rozmaite formy relacji z zatrudnionym, charakteryzujące się powszechnie prekaryjnością (czyli niedostateczną płacą, niepewnością, niezabezpieczeniem praw pracowniczych i in. – dopisek tłumacza).

Dawniej bezrobocie młodych współistniało z oczekiwaniem długoterminowego zatrudnienia, natomiast dziś zbyt często owo bezrobocie występuje naprzemiennie z tymczasowym zatrudnieniem, w warunkach niestabilności, w których krótkie okresy pracy przeplatają się z okresami bezrobocia. W porównaniu z rokiem 1993 udział procentowy młodych ludzi w wieku 18–29 lat w ogóle osób zatrudnionych na czasowych umowach podwoił się, w 2012 roku tylko jeden na pięciu młodych prekariuszy podpisał w ciągu roku stałą umowę o pracę.

To szeroko rozpowszechnione stosowanie kontraktów czasowych dotyka przede wszystkim ludzi młodych, a szczególnie młode kobiety – jedną z najbardziej wrażliwych grup społecznych, grupę obciążoną wysokim ryzykiem wpadnięcia w pułapkę prekariatu.

Zgodnie z wynikami badań głównych włoskich instytutów badawczych wśród osób o niepewnej sytuacji życiowej więcej jest młodych kobiet niż młodych mężczyzn. W części przypadków przeradza się to w stan permanentnej niepewności i niestabilności, która ogarnia całość uniwersum życia kobiety.

Stąd też wniosek: elastyczność dana kobietom wydaje się determinować progresywne pogorszenie się ich zatrudnienia, warunków ekonomicznych i społecznych. Kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, ale zarabiają mniej. Zatem nieograniczone stosowanie atypowych umów na włoskim rynku pracy jest aktualnie realnym czynnikiem działającym na szkodę kobiet i zarazem niebezpiecznym „wąskim gardłem” dla młodych kobiet pragnących znaleźć pierwsze zatrudnienie (tłumaczenie Agnieszka Hennel-Brzozowska).

Oba rozdziały włoskich autorek publikujemy w języku angielskim – stąd więc decyzja o dłuższym ich streszczeniu w niniejszej przedmowie.

Agnieszka Hennel-Brzozowska, psycholog społeczny, zajmująca się w pracy naukowej zjawiskiem migracji, przedstawia w swoim rozdziale badania na temat marzeń młodych Polek o godnej pracy na emigracji

i związane z nimi zjawisko *brain waste* („zaprzepaszczonego fachowców”), ujmując je w perspektywie psychologicznej. Badane przez autorkę studentki deklarują, że pragną pracować w dziedzinie studiowanej, doskonalić się w swej specjalności, być użyteczne dla innych ludzi. Tylko wyjątkowo biorą pod uwagę pracę, w której wystąpiłoby zjawisko *brain waste*. Natomiast znaczna większość badanych, marząc o dobrej pracy, bierze pod uwagę pracę za granicą (69%), choć zdecydowałyby się na nią tylko, jeśli byłaby to praca wzbogacająca doświadczenia profesjonalne. W całej grupie badanych wyraźne jest powszechne marzenie o godnej pracy; także same wyrażenia „godne warunki”, „godna płaca” pojawia się w wypowiedziach. Autorka omawia także inne współczesne badania fenomenu *brain waste* u polskich migrantów.

Leszek Cichobłaziński, socjolog zarządzania, ujmuje nadzieje i niepokoje studentów w obliczu przyszłej pracy w perspektywie zarządzania własną przyszłością. Prezentowany rozdział koncentruje się na badaniu planowania przez studentów swojej kariery zawodowej i zarządzania nią, planowania wyboru miejsca pracy, jak również przygotowania przez studia do przyszłych ról zawodowych. Kolejnym poruszonym zagadnieniem są nadzieje i niepokaje związane z przyszłą pracą, zwłaszcza kontekście kryzysu gospodarczego, bezrobocia oraz wyzysku. W opracowaniu oparto się na konstruktywistycznym podejściu do kariery zawodowej; badania przeprowadzono metodą grupowego wywiadu narracyjnego. Autor pisze między innymi:

Na uwagę zasługują odpowiedzi na pytanie o wzory osobowe, o przykłady karier nadających się do naśladowania. W jednej grupie w ogóle nie udzielono odpowiedzi na to pytanie. Wypowiedzi te wskazują na występowanie w sekwencji przekazywania doświadczeń luki międzypokoleniowej. Część młodych osób uważa, że wcześniejsze generacje nie mają im wiele do przekazania w zakresie wyboru i realizacji planów zawodowych.

Także psycholog Malwina Dankiewicz poszukuje w swoim tekście rozwiązań dla wyzwania, jakim jest dramat pracy młodych w perspektywie nauk o zarządzaniu. Przedstawia model organizacji w pełni partycypacyjnej opracowany przez Ryszarda Stockiego, Piotra Prokopowicza

i Grzegorza Żmudę, który jest rozwiązaniem organizacyjnym ukierunkowanym na zwiększanie poczucia zadowolenia z pracy każdego pracownika. Wykazuje, że styl partycypacyjny nie tylko dostarcza pracownikom największej satysfakcji ze wszystkich możliwych systemów, ale jest również najbardziej produktywnym sposobem zarządzania, wzmacniającym przekonanie o własnej skuteczności pracownika.

Język psychologii zarządzania oraz innych tak zwanych nauk o zarządzaniu jest językiem całkowicie odmiennym od takiego podejścia do kwestii zajmujących nas w niniejszej monografii, które zasługiwałyoby na miano mniej lub bardziej „personalistycznego”. Pewien kontrast tworzony przez użycie tego języka w dwóch wyżej omówionych oraz kolejnych trzech rozdziałach nie zostanie w książce ani rozwiązany ani zniwelowany – pozostanie natomiast zaproszeniem czytelnika do włączenia się poprzez lekturę do refleksji.

Kolejny zatem rozdział stanowiący wkład w poszukiwanie rozwiązań to tekst politologa, profesor Ewy Leś. Zakreśla ona główne obszary dysatysfakcji młodych Polaków i projektuje scenariusze przyszłości. Píše między innymi o „gorszych” formach zatrudnienia młodych Polaków (kontrakty czasowe, praca w niepełnym wymiarze, niestandardowy czas pracy, niższe stanowiska pracy):

Polska jest trzecim państwem w UE po Hiszpanii i Portugalii, które na bezprecedensową skalę wprowadziło umowy terminowe jako główną formę zatrudnienia młodych pracowników (ok. 55% młodych Polaków pracuje na podstawie umów cywilno-prawnych). Zatrudnienie terminowe *nie zapewnia poczucia stabilizacji zatrudnienia i zarobków* i wzmacnia niepewność ekonomiczną, a w konsekwencji niemożność realizacji dwóch celów wskazywanych przez młodych Polaków jako najważniejsze w hierarchii ich wartości, tj. udanego życia rodzinnego i interesującej pracy (*Raport Młodzi 2011*).

Pisząc o strategiach rozwiązań, konkluduje:

Dotychczasowe strategie wyczerpują się. Zarówno strategia „przeczekania” w systemie edukacyjnym, jak i strategia równoczesnego podejmowania edukacji i pracy stają się nieefektywne. Konieczne są nowe programy i scenariusze rozwiązań. Podstawowa odpowiedzialność za redukcję bezrobocia młodych spoczywa zarówno na

władzach centralnych, jak i regionalnych oraz lokalnych. Stąd konieczne są inicjatywy polityczne na rzecz zatrudnienia młodej generacji, w tym przez mobilizację rdzennego potencjału ekonomicznego w formie przedsiębiorczości grupowej, m.in. spółdzielczej.

Znacznie większe nadzieje ze zmianami w szkolnictwie wyższym dla dobra pracy młodych wiąże profesor Uniwersytetu Opolskiego Henryk Spustek. Jest to głos w dyskusji na temat przyszłości szkolnictwa wyższego w Polsce, która to dyskusja powinna według autora zostać zdynamizowana z uwagi na los przyszłych absolwentów i implikacje dla gospodarki kraju powodowane błędami w tym zakresie. W swym artykule Spustek przeprowadza analizę Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) w kontekście problemów związanych z zatrudnieniem absolwentów uczelni wyższych, pokazuje założenia programów kształcenia opartych na efektach kształcenia oraz wskazuje na ich niedoskonałości. Wskazuje na kontrowersyjne przypadki realizowanych obecnie kierunków studiów i specjalności, których użyteczność dla potencjalnych pracodawców wydaje się wątpliwa.

Ostatni artykuł został napisany przez ekonomistkę, profesor Grażynę Ancyparowicz, która w uprawianiu swej dyscypliny naukowej wyraźnie stara się łączyć *ratio* z personalistycznym *fides*. Stawiając własną diagnozę polskiego rynku pracy i definiując jego wyzwania rozwojowe, pisze między innymi:

Przed uprzedmiotowieniem pracy przestrzegał Papież Leon XIII, ogłaszając 15 maja 1891 roku epokową – dla społecznej nauki Kościoła – encyklikę *Rerum novarum*. John Maynard Keynes w wydanej 1936 roku *Ogólnej teorii zatrudnienia, procentu i pieniądza* dowiódł, że nie uda się wykorzystać ekonomicznego potencjału rozwojowego przy biernej postawie państwa. Wysoko rozwinięte kraje zastosowały te wskazania w praktyce, budując społeczną gospodarkę rynkową.

Przedstawia następnie szczegółowo propozycje naprawy w skali makro, uznając za konieczne dla uzdrowienia sytuacji na rynku pracy odejście od szkodliwych, neoliberalnych dogmatów.

Pomysłodawcą niniejszego projektu monografii było Międzynarodowe Towarzystwo Naukowe *Fides et Ratio*, wsparte przez Wydział I Filo-

logiczny Polskiej Akademii Umiejętności, Katedrę Psychologii Uniwersytetu Pedagogicznego oraz przez Ośrodek Dokumentacji i Studium Pontyfikatu Jana Pawła II w Rzymie, Polskie Towarzystwo Psychologiczne – Oddział w Krakowie oraz przez włosko-polskie stowarzyszenie naukowe „Accademia dei Rampanti”. Konferencja naukowa „Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia – perspektywy *fides i ratio*” w gmachu Polskiej Akademii Umiejętności w czerwcu 2013 roku była pierwszą okazją wymiany poglądów i zderzenia perspektyw.

Obecnie oddajemy do rąk Czytelnika monografię, mającą w owym czerwcowym spotkaniu naukowym zaledwie swój początek, teraz wzbogaconą o owoce dalszych przemyśleń i dyskusji jej autorów oraz poszerzoną o kilka zupełnie nowych rozdziałów.

Pierwsza część, jak pokazano powyżej, obejmuje rozdziały analizujące problem pracy i jej dramatów z perspektywy filozoficznej i teologicznej. Część druga, przedstawiająca wybrane perspektywy nauk społecznych i ekonomicznych, zawiera tak diagnozowanie zjawiska, jak i elementy szukania rozwiązań w sferze *praxis*. Zamieszczone w drugiej części niniejszej monografii rozdziały autorstwa dwóch socjolożek z rzymskiego uniwersytetu La Sapienza: prof. Maciotti i dr Scannavini pozwalają na zaprezentowanie w książce zagadnienia pracy młodych niezawężające się do kontekstu polskiego; także podejście zapewniają również autorzy rozpatrujący nasze zagadnienia jako filozofowie i teologowie.

Trawestując słowa jednego z głównych inspiratorów projektu – filozofa i księdza katolickiego Józefa Tischnera – pracowanie według wartości, czyli szukanie klucza do rozumienia negatywnych zjawisk związanych z pracą młodych w sferze idei, jest niezbędnym warunkiem tworzenia sensownych rozwiązań w praktyce, a zarazem jedynym dostępnym sposobem, w jaki przedstawiciele świata nauk humanistycznych mogą starać się rzetelnie odpowiadać na dramat młodych Polaków i młodych Europejczyków i nie pozostawać na nie obojętnymi.

Zapraszając Czytelników do lektury, redaktor monografii pragnie jeszcze, w ostatnich słowach tej przedmowy, wyrazić wdzięczność osobom, których udział umożliwił powstanie książki: a więc przede wszystkim Szanownym Autorom oraz Panu Profesorowi Julianowi Maślance,

byłemu dyrektorowi Wydziału I Filologicznego Polskiej Akademii Umiejętności, który wspierał w sposób szczególny i bezcenny całość projektu i służył intelektualną i przyjacielską radą od samego początku jego powstawania.

Podziękowania składam także ojcu profesorowi Zdzisławowi Kijasowi OFMConv – prezesowi Międzynarodowego Towarzystwa Naukowego *Fides et Ratio*, księdzu dr. hab. Szymonowi Drzyżdżykowi – wiceprezesowi tegoż Towarzystwa, panu profesorowi Aleksandrowi Surdejowi, kierownikowi Katedry Studiów Europejskich Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, księdzu dr. Andrzejowi Dobrzyńskiemu kierującemu Ośrodkiem Dokumentacji i Studium Pontyfikatu Jana Pawła II w Rzymie oraz śp. pani dr. Grażynie Rudkowskiej, kierownikowi Katedry Psychologii Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie – za ich cenne uwagi na kolejnych etapach powstawania tej pracy i wieloraką życzliwą pomoc.

Część pierwsza

Pracowanie według wartości.
Perspektywa teologiczna i filozoficzna

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Włodzimierz Zatorski OSB

Opactwo Benedyktynów, Tyniec

Benedyktyńska filozofia pracy

Zapewne wszyscy znają przypisywane benedyktynom hasło: „Módl się i pracuj”. Nie znajdziemy go jednak w samej *Regule* św. Benedykta¹. Powstało później, kiedy starano się uchwycić zasadniczą myśl świętego. Dzisiaj nieco je rozszerzamy i dodajemy: „i nie bądź smutny”. Zatem brzmi ono następująco: „módl się i pracuj, i nie bądź smutny”. To hasło stanowi bardziej lub mniej udany skrót benedyktyńskiej filozofii życia z uwzględnieniem pracy. Aby tę filozofię lepiej zrozumieć, warto spojrzeć na podejście św. Benedykta do pracy z jednej strony w kontekście Bożego zamysłu odnośnie do człowieka przy jego stworzeniu, z drugiej na tle dzisiejszej sytuacji w tej dziedzinie.

¹ Św. Benedykt z Nursji, św. Grzegorz Wielki, *Reguła św. Benedykta. Dialogi*, przekł. A. Świderkówna, Pallotinum, Tyniec-Kraków 2010 (dalej skrót: RB).

Praca człowieka w zamyśle Bożym

Zadano mi kiedyś do przedstawienia temat sformułowany jako alternatywa: „Pracować, aby żyć, czy żyć, aby pracować?”. Pierwsza część tego pytania wynika z często smutnej świadomości konieczności zarabiania na życie. Praca jawi się wówczas jako konieczność, często przykra. Mam wrażenie, że tak jest ukształtowana świadomość wielu Polaków. Jest to świadomość człowieka po grzechu pierworodnym, który słyszy wyrok Boga:

W trudzie będziesz zdobywał od niej pożywienie dla siebie po wszystkie dni twego życia. Cierń i oset będzie ci ona rodziła, a przecież pokarmem twym są płody roli. W pocie więc oblicza twego będziesz musiał zdobywać pożywienie, póki nie wrócisz do ziemi, z której zostałeś wzięty; bo prochem jesteś i w proch się obrócisz! (Rdz 3,17–19)².

W dzisiejszej sytuacji niewątpliwie ten stan jest punktem wyjścia, często dramatycznie przeżywanym przez wielu ludzi. Rzeczywiście trzeba pracować, aby żyć.

Drugą część formuły: „żyć, aby pracować”, przedstawia inną perspektywę, bardziej zbliżoną do pierwszego zamiaru Boga względem człowieka, który wyraża drugi opis stworzenia:

Gdy Pan Bóg uczynił ziemię i niebo, nie było jeszcze żadnego krzewu polnego na ziemi ani żadna trawa polna jeszcze nie wzeszła – bo Pan Bóg nie zsyłał deszczu na ziemię i nie było człowieka, który by uprawiał ziemię i rów kopał w ziemi, aby w ten sposób nawadniać całą powierzchnię gleby – wtedy to Pan Bóg ulepił człowieka z prochu ziemi i tchnął w jego nozdrza tchnienie życia, wskutek czego stał się człowiek istotą żywą. A zasadziwszy ogród w Eden na wschodzie, (...) Pan Bóg umieścił tam człowieka, którego ulepił. Pan Bóg wziął zatem człowieka i umieścił go w ogrodzie Eden, aby uprawiał go i doglądał (Rdz 2, 4–8.15).

Człowiek zatem został stworzony i umieszczony w ogrodzie Eden, aby „go uprawiał”, czyli aby pracował. Zatem życie człowieka nabiera sensu przez pracę. Jednakże formuła: „żyć, aby pracować”, sugeruje, że

² Wszystkie cytaty z Pisma Świętego za: *Biblia Tysiąclecia*, wyd. III poprawione, red. naukowa A. Jankowski OSB, Pallotinum, Poznań–Warszawa 1988.

cały sens życia wyraża się przez pracę. Tutaj istnieje jednak zdecydowana różnica w stosunku do zamysłu Bożego. Pierwszy opis stworzenia wypowiada to dosyć jasno. Bóg mówi:

Uczynimy człowieka na Nasz obraz, podobnego Nam. Niech panuje nad rybami morskimi, nad ptactwem powietrznym, nad bydłem, nad ziemią i nad wszystkimi zwierzętami pełzającymi po ziemi! (Rdz 1, 26).

Panowanie, o którym tu mowa, trzeba odczytać w kontekście wypowiedzi Pana Jezusa:

Wiecie, że władcy narodów uciskają je, a wielcy dają im odczuć swą władzę. Nie tak będzie u was. Lecz kto by między wami chciał stać się wielkim, niech będzie waszym sługą. A kto by chciał być pierwszym między wami, niech będzie niewolnikiem waszym, na wzór Syna Człowieczego, który nie przyszedł, aby Mu służyło, lecz aby służyć i dać swoje życie na okup za wielu (Mt 20, 25–28).

W kontekście tego podejścia „panowanie” i „uprawianie i dogłądanie ogrodu” tworzą harmonijną całość. Ostatecznie chodzi w nich o współdziałanie z Bogiem w dziele stworzenia. I dopiero w tym kontekście praca nabiera swojego prawdziwego znaczenia.

Reasumując: trzeba pracować, aby żyć. Jednocześnie życie przez pracę otrzymuje dodatkową wartość udziału w Bożym dziele stworzenia przez służbę. Właściwe proporcje ukazuje sam Bóg swoją pracą przy stworzeniu. Po sześciu dniach pracy oddaje się odpoczynkowi szabatowi.

Współczesny dramat chorej pracy

Niemniej zawsze punktem wyjścia refleksji jest obecne doświadczenie, w tym przypadku trud pracy po grzechu pierworodnym. Przybiera on dzisiaj wyraźnie charakter kryzysu pracy. Praca jest chora, jak mawiał ks. Józef Tischner. Najbardziej rzuca się dzisiaj w oczy problem **bezrobocia**. Ludzie nie mogą dostać pracy, co pociąga za sobą nie tylko biedę, ale także, co być może jest jeszcze ważniejsze, poczucie, że jest się niepotrzebnym w społeczeństwie. Pojawia się w ten sposób problem bezsensu życia.

Zazwyczaj jednak pracą nazywa się taką aktywność, dzięki której można zarobić pieniądze. Takie rozumienie pracy wydaje się oczywiste i stanowi zwykle założenie dalszej refleksji. Także o tak pojętej pracy mówi się w kontekście owego kryzysu w wymiarze społecznym i psychicznym, o poczuciu braku przydatności. Jeżeli jednak tak rozumiemy pracę, to **w społeczeństwie większość ludzi nie pracuje** (!). „Nie pracują” dzieci, renciści, emeryci, kobiety nieaktywne zawodowo (zajmujące się domem)... Jednak czy osoby te rzeczywiście nie pracują? Widzimy, że ekonomiczno-społeczne pojęcie pracy nie jest właściwe dla uchwycenia pracy w jej pełnym sensie i jej miejsca w życiu człowieka. Mówi się, że w niedalekiej przyszłości organizacja pracy doprowadzi do tego, że będzie potrzebnych jedynie ok. 20% ludzi, aby spełnić wszystkie potrzeby społeczne. Jeżeli by jednak sprowadzić zagadnienie pracy jedynie do wspomnianego wymiaru ekonomiczno-społecznego, to jest to raczej przerażająca perspektywa.

Innym zagadnieniem jest problem **sprawiedliwości**: jaka płaca należy się za jaką pracę. Poczucie skrzywdzenia, niesprawiedliwości najbardziej dzisiaj ludzi bulwersuje. To kolejna sprawa, która powoduje niewłaściwe postawienie zagadnienia. Praca jest przeżywana na płaszczyźnie „coś za coś” i w kategoriach porównawczych. Staje się towarem. Jednocześnie z takim ujęciem pracy wiąże się doświadczanie jej jako trudu, czegoś, co ciąży i przytłacza. Wynika to stąd, że jest ona oderwana od wymiaru komunikacji międzyosobowej. Nie jest służbą, którą się podejmuje dla drugiego, ale rzeczą abstrakcyjną, czymś na sprzedaż. W tej perspektywie pojawia się pokusa szukania sposobów zdobywania pieniędzy bez wysiłku, bez pracy. W niektórych środowiskach, niestety coraz szerszych, staje się to ideałem życia: zarobek bez potrzeby pracy. Niestety wcześniej czy później taka filozofia odsłania swoją okrutną logikę bezsensu.

Jeszcze inne zagadnienie wiąże się z wymiarem **twórczym** pracy. Od strony psychologicznej praca stanowi twórcze zaangażowanie, które jest bardzo potrzebne człowiekowi, by się rozwijał. W Bożym zamysle twórcze zaangażowanie jest współdziałaniem, to znaczy odkrywaniem dobra i piękna z własnym wypowiedaniem się w nim. Najpiękniejsze wytwory ludzkiej kultury zawsze tworzą harmonię z naturą, natura stanowi dla

nich punkt wyjścia i odniesienia. Będąc takimi, noszą na sobie jednak piętno konkretnego człowieka, który je wykonuje, oraz jego myśli. Dzisiaj akcent pada najczęściej na ekspresję. Praca staje się środkiem do pokazania swojej wielkości i wspaniałości. Stąd często poczucie niezadowolenia, gdy człowiekowi brak takiej pracy, jakiej by pragnął, w jakiej mógłby się pokazać, czułby się „zrealizowany”.

Osobnym zagadnieniem jest dzisiaj ucieczka w pracę, czyli **pracoholizm**. Jest to rodzaj nałogu, w którym człowiek zatracza siebie. W Japonii znane są przypadki śmierci z tego powodu. Praca jest w tym przypadku oderwana od jej istotnego celu, staje się dla człowieka azyłem, gdzie może się schować przed egzystencjalnymi problemami, przed wolnością, przed zagrożeniem utraty sensu. Konkretna praca ma mu załatać dziurę, jaka pojawia się w jego duszy.

Ostatecznie wszystkie wspomniane problemy związane z pracą wiążą się z widzeniem jej w wymiarze horyzontalnym. Po pierwsze nie ma mowy o Bogu i powołaniu człowieka do współdziałania z Nim w stwarzaniu świata ani nawet o pracy jako narzędziu duchowego wzrostu, co najwyżej mówi się o ekspresji siebie w pracy artystycznej albo ucieczce w pracoholizm dla zapełnienia pustki duchowej. Wydaje się, że aby właściwie ująć problem pracy w jej wymiarze życiowym, trzeba ją rozpatrywać w perspektywie celu i sensu życia ludzkiego. I właśnie od tej strony podchodzi do sprawy św. Benedykt.

Praca według św. Benedykta

Niewątpliwie punktem wyjścia w naszym doświadczeniu pracy jest to, o czym mówi wyrok Boga po grzechu pierworodnym: „pot czoła” i „trud oblicza”. W Ewangelii Pan Jezus jednak pociesza nas:

Przyjdźcie do Mnie wszyscy, którzy utrudzeni i obciążeni jesteście, a Ja was pokrzepię. Weźcie moje jarzmo na siebie i ucztujcie ode Mnie, bo jestem cichy i pokorny sercem, a znajdziecie ukojenie dla dusz waszych (Mt 11, 28n).

Wydaje się, że w ten sposób daje nam klucz do właściwego podejścia do problemu pracy.

Święty Benedykt podejmuje na swój sposób tę myśl, omawiając pracę w kontekście całości życia i jego ukierunkowania. Ujmuje on pracę w kontekście nieustannego życia przed Bogiem. Uzyskuje ona w ten sposób swoją prawdziwą wartość. Nie ogranicza jej jedynie do konieczności zdobywania środków utrzymania, choć ta konieczność także jest przez Benedykta z szacunkiem podejmowana (zob. RB 48, 8), ani do swoiście pojętej ascezy, ani do szukania własnej chwały, ale dodaje jej wartości podobnej do modlitwy wychwalającej Boga. W 48 rozdziale *Reguły* – *O codziennej pracy fizycznej* – pisze on:

Bezczynność jest wrogiem duszy. Dlatego też bracia muszą się zajmować w określonych godzinach pracą fizyczną i również w określonych godzinach czytaniem duchownym. We wszystkim jednak należy zachować umiar ze względu na tych, którym brak siły ducha (...).

Gdyby zaś warunki miejscowe lub ubóstwo kazały braciom własnoręcznie zbierać plony, niechaj się tym nie martwią, bo właśnie wówczas są prawdziwymi mnichami, jeśli żyją z pracy rąk swoich, jak Ojcowie nasi i Apostołowie (RB 48, 1.7–9).

Praca jest potrzebna przede wszystkim ze względów duchowych, bo „bezczynność jest wrogiem duszy”. Przypominają się w tym miejscu słowa Pana Jezusa, Jego odpowiedź na szatańską pokusę zatroskania się o chleb: „Nie samym chlebem żyje człowiek, lecz każdym słowem, które pochodzi z ust Bożych” (Mt 4, 4). Jak wyżej wskazaliśmy, dzisiejsze spojrzenie na pracę jedynie w wymiarze zaspokojenia ludzkich potrzeb materialnych czy ambicji stanowi wynik poddania się owej pokusie szatańskiej i dlatego nie jest w stanie w pełni ukazać sensu pracy w życiu człowieka. To zdanie Pana Jezusa wiąże pracę i słuchanie słowa Bożego, czyli *lectio divina*. Jak widzimy, właśnie w tym kontekście św. Benedykt omawia sprawę pracy w życiu mnicha. Ani praca, ani czytanie duchowe, ani modlitwa nie stanowią oderwanej, samej w sobie wartości. Istotna jest harmonia całości skierowanej na Boga. „Aby we wszystkim był Bóg uwielbiony” (RB 57, 9)³ stanowi zasadniczy motyw i ukierunkowanie *Reguły*. Praca zatem sama w sobie nie ma wartości, ma ją jedynie w kontekście całości życia, którego Bóg jest centrum. Przychodzącym do klasztoru kandyda-

³ Tamże, s. 92; św. Benedykt cytuje tu I list św. Piotra Apostoła (1 P 4, 11).

tom św. Benedykt stawia jedno pytanie: „Czy prawdziwie szukasz Boga” (RB 58, 7)⁴. Pozytywna odpowiedź na nie stanowi warunek sensownego życia w klasztorze, który w zamyśle św. Benedykta jest „szkołą służby Pańskiej” (RB Prol 45)⁵ i „domem Bożym”. Chodzi w nim o takie zorganizowane życia, aby we wszystkich wymiarach było ono skierowane na Boga. Nie tylko przez *Opus Dei* (liturgię) czy modlitwę indywidualną lub *lectio divina*, ale także przez właściwe relacje z innymi ludźmi, podporządkowanie się przełożonemu, praktykę posłuszeństwa, milczenia itd. Temu także służy praca.

Z jaką powagą św. Benedykt traktuje pracę, widać wyraźnie w rozdziale o szafarzu, który jest zarządcą dóbr materialnych klasztoru. Św. Benedykt pisze w nim tak:

Wszelkie przedmioty i w ogóle wszystko, co stanowi własność klasztoru, powinien szafarz traktować tak, jak gdyby to były naczynia święte z ołtarza. Nic nie wolno mu zaniedbywać (RB 31, 10n)⁶.

Można by zatem pracę nazwać „**modlitwą ciała**”. Takie rozumienie pracy zaowocowało wspaniałymi dziełami wykonanymi zupełnie anonimowo przez mnichów, bez szukania własnej sławy czy uznania zarówno u współczesnych, jak i u potomnych, tak charakterystycznego dla czasów nowożytnych. Św. Benedykt wyraźnie ostrzega przed pysznieniem się własnymi umiejętnościami:

Jeśli są w klasztorze rzemieślnicy, niechaj z całą pokorą uprawiają swoją sztukę, gdy im opat na to zezwoli. Gdyby jednak ktoś z nich pysznił się swoją umiejętnością, sądząc, że przynosi jakąś korzyść klasztorowi, trzeba go od tej pracy odsunąć i już do niej więcej nie dopuszczać, chyba że się upokorzy i że opat mu ponownie rozkaże wykonywać ów zawód (RB 57, 1–3)⁷.

Zatem praca nie jest ani prostą koniecznością zdobywania środków do życia i dlatego konieczną jedynie dla ludzi ubogich, ani środkiem do zdobywania sławy. W pracy, podobnie jak w innych dziedzinach, człowiek

⁴ Tamże, s. 93.

⁵ Tamże, s. 21.

⁶ Tamże, s. 64.

⁷ Tamże, s. 91–92.

powinien odnajdywać się przed Bogiem i Jemu służyć. Dlatego w pracy obowiązuje taka sama postawa, jak przy modlitwie. O tej ostatniej pisze św. Benedykt:

Jeśli ludziom możliwym pragniemy przedstawić jakąś sprawę, ośmielamy się czynić to jedynie z najgłębszą pokorą i szacunkiem. Z o ileż większą pokorą i czystszy oddaniem musimy zanosić nasze prośby przed oblicze Boga, Pana wszechświata! (RB 20, 1n)⁸.

Takiej samej pokory i szacunku, jak widzimy, domaga się św. Benedykt w pracy. Niewłaściwa postawa niszczy bowiem tę więź z Bogiem i dlatego trzeba czasem odsunąć kogoś od jego pracy, aby miał szansę odzyskać to, co najważniejsze.

W tym kontekście rozumiemy także zalecenie z dalszej części rozdziału 48 *Reguły* – *O codziennej pracy fizycznej*:

W niedzielę natomiast niech czytaniem zajmują się wszyscy oprócz tych, których wyznaczono do różnych funkcji. Jeśli zaś ktoś jest tak niedbały i leniwy, że nie chce albo nie może ani rozmyślać, ani czytać, trzeba mu zlecić jakąś pracę do wykonania, aby nie był beczynny. Niechaj bracia chorzy lub słabi otrzymują takie zajęcia, żeby nie groziła im beczynność, lecz jednocześnie by nadmiar roboty ich nie przytłaczał lub nie skłaniał do odejścia. Opat powinien mieć wzgląd na ich słabość (RB 48, 22–25)⁹.

Biblijny zakaz pracy w dni świąteczne odnosi się do pracy zarobkowej, a nie do wszelkiego wysiłku i czynności, o czym warto pamiętać. W niedzielę przecież gotujemy obiad, robimy to, co konieczne, a czasem uprawiamy „aktywny wypoczynek”, który często bardziej męczy fizycznie niż praca, jaką wykonujemy. Niemniej myśl, by komuś dać zajęcie w niedzielę, widząc w tym oddalenie niebezpieczeństwa beczynności, świadczy tym bardziej o widzeniu pracy w kontekście uwielbiania Boga, któremu ma się oddać człowiek w niedzielę, w dniu Pańskim.

„Módl się i pracuj”, hasło, które stara się streścić benedyktyńską filozofię pracy, przyjmuje w tym kontekście głębszy sens: oddawania chwały Bogu zarówno modlitwą, jak i pracą. Trzeba je zatem odczytać

⁸ Tamże, s. 56.

⁹ Tamże, s. 83–84.

w powiązaniu z hasłem, jakie sam św. Benedykt zapisał w *Regule*: „Aby we wszystkim był Bóg uwielbiony”. „We wszystkim” nie redukuje się jednak tylko do modlitwy i pracy, o czym trzeba pamiętać. A ponadto ważny jest duch owego uwielbienia: radość, bo „radosnego dawcę miłuje Bóg” (2 Kor 9, 7)¹⁰.

Na koniec warto przypomnieć, że cywilizacja europejska została zbudowana na wielkiej kulturze pracy jako współdziałaniu z Bogiem i oddawania Mu czci, na kulturze, która wywodzi się z klasztorów. Dzisiaj niestety jesteśmy świadkami upadku tej kultury.

Bibliografia

- Biblia Tysiąclecia*, wyd. III poprawione, red. naukowa A. Jankowski OSB, Pallotinum, Poznań–Warszawa 1988.
- św. Benedykt z Nursji, św. Grzegorz Wielki, *Reguła św. Benedykta. Dialogi*, przekł. A. Świderkówna, Pallotinum, Tyniec–Kraków 2010.

¹⁰ Całe zdanie brzmi następująco: „Każdy niech przeto postąpi tak, jak mu nakazuje jego własne serce, nie żałując i nie czując się przymuszonym, albowiem radosnego dawcę miłuje Bóg” (*Biblia Tysiąclecia*, dz. cyt., s. 1312).

Benedictine philosophy of labour

Summary

Ora et labora – “pray and work” – this motto, which tends to recapitulate the Benedictine philosophy of human labour (although its words cannot be found in the *Rule of St Benedict* text), should be understood as follows: one should praise God by both his prayings and his work. The motto should be read in close relation to St Benedict own words: “Let God be praised in everything”. Therefore one should not reduce his praise to prayer nor work: God should be glorified “in everything” – in any human life moment. The work is neither a simple necessity to earn a living – and therefore necessary only for the poor, nor a way to reach the fame. In his work man should, as well as in all other activities, be in front of God and serve Him. He should keep the same attitude during his work and his prayers. It is also very important to remember about the spirit of joy in the act of praising, because: “Each man should give what he has decided in his heart to give, not reluctantly or under compulsion, for God loves a cheerful giver” (2 Kor 9, 7).

Keywords: Saint Benedict, Benedictine philosophy, labour

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

ks. Marek Leśniak

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

Jan Paweł II wobec bezrobocia

Wstęp

Według Jana Pawła II każdy człowiek ma wyjątkową wartość. Jest osobą i *imago Dei*. Został stworzony na obraz i podobieństwo samego Boga i umieszczony w centrum i na szczycie stworzenia. Obdarzony nieśmiertelną duszą jest kimś, a nie czymś. Otrzymał także wyjątkowe zaproszenie do udziału w szczęściu samego Boga. Może poznawać siebie, świat w którym żyje i panować tak nad sobą, jak i nad światem, „czyniąc sobie ziemię poddaną” (Rdz 1, 28). To zadanie realizuje człowiek przez pracę, dzięki której odkrywa talenty, rozwija je, dążąc do integralnego rozwoju. Praca jest podstawowym prawem i dobrem człowieka umożliwiającym ciągle wzrastanie i służy pomnażaniu ludzkiej godności. Stąd też trzeba dołożyć wszelkich starań, by nigdy jest człowiekowi nie brakowało.

W niniejszym artykule postaramy się ukazać zatroskanie Jana Pawła II o człowieka powołanego do pracy, a także jego nauczanie dotyczące bezrobocia, poszukiwanie jego przyczyn, skutki bezrobocia, zwłaszcza dla ludzi młodych, oraz wskazania i zachęty skierowane do pracodawców bezpośrednich i pośrednich, by ich wysiłek owocował stworzeniem nowych miejsc pracy, tak by żaden człowiek nie był jej pozbawiony. Kluczem do przezwyciężenia bezrobocia jest zdaniem papieża Jana Pawła II solidarność. Solidarność z ludźmi pracy, solidarność z pracą oraz solidarność ludzi między sobą. Ona też jest źródłem nadziei na zmianę porządku społecznego bardziej przyjaznego osobie ludzkiej.

1. Godność i duchowość pracy

Jan Paweł II pracę postrzega w kluczu personalistycznym. Jest ona niezbywalnym atrybutem człowieczeństwa i gatunkową właściwością człowieka, dzięki której wyróżnia się on z całej plejady istot żyjących. Jego bowiem działanie nakierunkowane jest na określony cel, a jeżeli spełni ono także pewne wymogi, nosi nazwę pracy. Zdaniem Jana Pawła II

praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo¹.

Praca jest dla Jana Pawła II odpowiedzią na zaproszenie Boga, by człowiek czynił sobie ziemię poddaną (por. Rdz 1, 28). Nosi więc praca znamiona boskiej kreatywności. Poprzez pracę kontynuuje człowiek dzieło samego Stwórcy. To niezwykle zadanie powierzone mu u zarania dziejów

wyróżnia go wśród reszty stworzeń, których działalności związanej z utrzymaniem życia nie można nazywać pracą – tylko człowiek jest do niej zdolny i tylko człowiek ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi. Tak więc praca nosi na sobie szczególne znamię człowieka i człowieczeństwa, znamię osoby

¹ Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens* o pracy ludzkiej (dalej: LE), wstęp; por. T. Grabińska, M. Zabierowski, *Bezrobocie jako społeczny problem globalny*, „Michael” 35 styczeń–luty (2006), (wydanie polskie), s. 12–16.

działającej we wspólnocie osób – a znamię to stanowi jej wewnętrzną kwalifikację, konstituuje niejako samą jej naturę².

Praca zapewnia także byt materialny człowiekowi i jego rodzinie. Poprzez nią dokonuje się także jego wszechstronny rozwój.

Z pracy swojej – jak pisze Jan Paweł II w *Laborem exercens* – ma człowiek pożywać chleb codzienny (por. Ps 128 [127], 2; por. także Rdz 3, 17 nn.; Prz 10, 22; Wj 1, 8–14; Jr 22, 13) i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty³.

Praca wreszcie to doświadczenie trudu i cierpienia będącego skutkiem grzechu pierworodnego, ale pozwalające włączyć się w tajemnicę dzieła odkupienia dokonanego przez Jezusa Chrystusa⁴.

Ten ostatni wymiar pracy znajduje szersze wyjaśnienie i jest przedmiotem szczególnego zainteresowania papieża Jana Pawła II. W encyklice *Laborem exercens* przedstawia papież duchowość pracy. Poprzez pracę dokonuje się uświęcenie. W pracy człowiek się uświęca, składa niejako siebie w ofierze i w ten sposób naśladuje Jezusa Chrystusa, swój krzyż dołącza do krzyża Jezusa Chrystusa. Praca jest uświęcana przez człowieka wtedy, gdy wykazuje się on wysokim poziomem przygotowania i dużymi kompetencjami, ale także wtedy, gdy postępuje zgodnie z wysokimi standardami etycznymi.

Praca stanowi także okazję do uświęcenia innych. W pracy tworzy człowiek wyjątkowe relacje z innymi uczestnikami pracy. Pracując uczciwie i rzetelnie w trudzie z innymi, podciąga ich niejako na wyższy pułap. Okazując także uprzejmość, działając solidarnie, staje się świadkiem tych wartości, które nosi w swoim sercu⁵.

² LE, wstęp.

³ Tamże.

⁴ Por. T. Grabińska, M. Zabierowski, *Bezrobocie jako społeczny problem globalny*, dz. cyt.

⁵ Por. LE 24–27.

2. Teorie na temat bezrobocia

Słowo „bezrobocie”, choć pierwotnie związane z odpoczynkiem – swój źródłosłów czerpie bowiem od gr. *kāuma* (spiekota, palący upał) oraz łac. *caumare* (odpoczywanie podczas dziennego upału) – określa pewien stan bezczynności, niezatrudnienia, ale przede wszystkim dotyczy braku pracy dla tego, kto jest zainteresowany jej podjęciem. Bezrobocie początkowo postrzegane było tylko jako problem jednostkowy, jednak wraz ze zmianami społecznymi oraz rozwojem przemysłu stało się problemem społecznym⁶.

Bardzo trudno podać ścisłą i precyzyjną definicję bezrobocia, ponieważ pod tym pojęciem kryje się wiele złożonych zjawisk opisywanych przez różne dziedziny nauki. W ekonomii bezrobocie stanowi kategorię analityczną rynku pracy i jest stanem nierównowagi na rynku pracy pomiędzy podażą pracy i popytem pracy⁷. Dla socjologii bezrobocie oznacza stan, w którym jednostki zdolne do pracy i wyrażające gotowość jej podjęcia, ze względów od siebie niezależnych, spowodowanych brakiem pracy nie mogą jej podjąć i pozostają bezczynne zawodowo. Innymi określeniami bezrobocia są tzw. bezrobocie rejestrowane, odnoszące się do osób poszukujących pracy, które korzystają z rozwiązań prawnych w danym państwie i instytucji pomagających w znalezieniu pracy, czy też bezrobocie, które nie jest rejestrowane, a osoby szukają pracy bez pośrednictwa osób trzecich; bezrobocie ukryte – oznacza ono niejako fikcyjne zatrudnienie osób, niepotrzebnych na stanowisku pracy, którą rzekomo wykonują, ale mających zatrudnienie. Tak było np. w gospodarkach centralnie planowanych. Bezrobocie dla psychologii oznacza zaś stan, w którym człowiek traci zależność instytucjonalną, pracę kontraktową, traci dochody, ale także możliwość wymiany darów – przywilejów i zobowiązań wpisanych w umowę o pracę⁸.

⁶ Por. M. Duda, *Bezrobocie*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, red. A. Zwoliński, Polwen, Radom 2003, s. 49.

⁷ Por. M. Raczyński, *Bezrobocie*, [w:] *Słownik społeczny*, red. B. Szlachta, WAM, Kraków 2004, s. 44–50.

⁸ Por. M. Duda, *Bezrobocie*, dz. cyt., s. 49–56.

Literatura przedmiotu dostarcza wiele informacji dotyczących przyczyn i skutków bezrobocia. Są one liczne, ale bez wątpienia bezrobocie jest zawsze jakąś porażką systemu społecznego i gospodarki, a w konsekwencji samego bezrobotnego, który bardzo często czuje się wykluczony i mniej wartościowy, nie mogąc znaleźć pracy.

Zdaniem Edwarda Luttwaka, amerykańskiego ekonomisty, stratega i historyka, doradcy prezydenta George'a Busha seniora, konsultanta Departamentu Obrony Stanów Zjednoczonych i Centrum Analiz Strategicznych Międzynarodowych pracującego w Waszyngtonie:

bezrobocie stało się w naszych czasach światowym problemem i więcej niż problemem; przewlekłą osobistą tragedią wielu ludzi i społecznym destabilizatorem. W całej Europie kontynentalnej i nie tylko na władze wywierane są ogromne naciski, aby bezrobocie zmniejszyć. Żadnemu rządowi nie udało się to mimo stosowania kosztownych i efemerycznych środków, np. w postaci robót publicznych, które mogą powodować wręcz wzrost bezrobocia. [...] dzisiejsze bezrobocie na świecie jest nieuchronną konsekwencją obecnej fazy cyklu światowego popytu i technologii. Jesteśmy akurat w fazie powszechnej *nadwyżki wszystkiego*. W tej fazie występuje nadmiar zarówno surowców, jak i wyrobów gotowych, a zatem i bezrobocie”⁹.

Taka analiza nie tylko nie uspakaja, nie nastraja optymistycznie, ale być może każe zadać sobie pytanie, czy tak musi być. Czy mamy być biernymi obserwatorami „fazy cyklu światowego popytu i technologii”?

W tym kontekście warto przywołać nie mniej pesymistyczne analizy przywołane przez Stanisława Kowalczyka dotyczące procesów zachodzących w zglobalizowanym świecie, a mających realny wpływ na życie milionów obywateli.

Być może najbardziej groźnym ubocznym efektem globalizacji jest zjawisko narastającego bezrobocia. Globalizacja bezpośrednio tego nie powoduje, ale uwidacznia ona światową skalę zjawiska. Rozwój nauki i techniki sprawia, że na terenie rolnictwa, przemysłu, handlu i usług następuje szybki proces automatyzacji. Nie tylko praca fizyczna, ale

⁹ E. Luttwak, *Turbo-capitalism. Winners and Losers in the Global Economy*, Harper-Collins Publishers, New York 1998; *Turbokapitalizm. Zwycięzcy i przegrani światowej gospodarki*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2000, s. 125; por. P. S. Mazur, *Dwa wymiary bezrobocia*, „Człowiek w Kulturze” 17 (2005), s. 85–100.

również umysłowa zastępowana jest przez maszyny, zwłaszcza kolejne generacje komputerów. Wskutek tego tworzą się kosmopolityczne elity wysokiej klasy fachowców, którzy kierują supernowoczesną technologią i praktycznie decydują o najważniejszych sprawach ekonomicznych świata. Niektórzy autorzy sugerują, że w przyszłości około 20% specjalistów będzie uczestniczyło w rozwoju gospodarczym świata, natomiast 80% ludzi w wieku produkcyjnym będzie zbędnych, względnie zaproponuje się im zatrudnienie w niepełnym wymiarze¹⁰.

Czy sytuacja rzeczywiście jest beznadziejna, czy nie ma jednak wyjścia z takiego stanu zapaści i czy rzeczywiście w najbliższym czasie aż 80% ludzi będzie musiało czuć się w jakiś sposób mniej wartościowymi i wykluczonymi z życia społecznego?

3. Bezrobocie w nauczaniu Jana Pawła II

W nauczaniu Jana Pawła II dotyczącym bezrobocia znajdujemy wielką troskę papieża o każdego człowieka, o to by nie został on zmarginalizowany i by nie ucierpiała jego godność. Papież proponuje konkretne rozwiązania, które mogą pomóc w refleksji nad dziedziną organizacji pracy i tworzenia nowych miejsc, zwłaszcza dla tych, którzy jej nie mają. I choć mocno brzmią słowa św. Pawła z 2 Listu do Tesaloniczan:

Kto nie chce pracować, niech też nie je. Słyszmy, że niektórzy wśród was postępują wbrew porządkowi, wcale nie pracują, lecz zajmują się rzeczami niepotrzebnymi. Tym przeto nakazujemy i napominamy ich w Panu Jezusie Chrystusie, aby pracując, ze spokojem własny chleb jedli. Wy zaś bracia nie zniechęcajcie się w czynieniu dobra (2 Tes 3, 10b–13),

to trzeba zauważyć, że ich autor odnosi się do tych, którzy nie chcą pracować. Można by jednak zapytać, czy św. Paweł ich odrzucał i potępiał. Z pewnością nie. Zwracał tylko uwagę, że w społeczności mamy także tych, którzy nie chcą pracować. Wydaje się, że odczytywany w dzisiejszych realiach tekst św. Pawła powinien zmusić do refleksji nad przyczynami takiego stanu rzeczy. Być może ci, którzy dzisiaj nie chcą pracować,

¹⁰ S. Kowalczyk, *Naród, państwo, Europa*, Polwen, Radom 2003, s. 206–207.

zostali na jakimś etapie swego życia zmarginalizowani, oszukani, a wycofanie się z życia zawodowego i pracy było konsekwencją działań innych osób. Czy i im nie należy się pomoc?

Jan Paweł II postrzega bezrobocie jako „prawdziwą klęskę społeczną”, w sposób szczególny jeżeli dotyka ono ludzi młodych¹¹. Bo we wspólnocie, w której żyją, nie mogą realizować się i rozwijać, a jest to szczególnie ważne dla ludzi wchodzących w dorosłe życie, mających wspaniałe ideały i otwartych na zdobywanie nowych doświadczeń i podnoszenie kwalifikacji, w tym także zawodowych. Niestety coraz częściej dzieje się tak, że pomimo tego, że chcą pracować, nie mogą tego urzeczywistnić. Taki stan wpływa destrukcyjnie na ich życie i bardzo często jest przyczyną wielu tragedii.

Bezrobocie oprócz tego, że wpływa negatywnie na poszczególne jednostki, to wpływa także destrukcyjnie na życie całych rodzin.

Bezrobocie stanowi w naszych czasach – jak zauważa Jan Paweł II – jedno z najpoważniejszych zagrożeń dla życia rodzinnego i staje się troską społeczeństw. Jest ono wyzwaniem dla polityki poszczególnych państw i przedmiotem dogłębnej refleksji dla nauki społecznej Kościoła. Znalezienie właściwych rozwiązań jest w tej dziedzinie nieodzowne – rozwiązania, które wznosząc się nawet ponad granice własnego państwa, potrafią wyjść naprzeciw tak wielu rodzinom, dla których brak pracy oznacza dramatyczny stan skrajnej nędzy¹².

Odpowiedzialność moralna za tworzenie miejsc pracy

Papież Jan Paweł II wskazuje, że za organizację miejsc pracy są odpowiedzialni pracodawcy pośredni i bezpośredni, ale także zwraca uwagę na to, by przyszli uczestnicy rynku pracy we właściwy sposób rozwijali swe talenty i umiejętności w tych kierunkach, które pozwolą im włączyć się w tworzenie dobra wspólnego i znaleźć atrakcyjną i satysfakcjonującą ich pracę.

¹¹ Por. Jan Paweł II, Encyklika *Sollicitudo rei socialis* (dalej: SRS), 38.

¹² Jan Paweł II, List do rodzin *Gratissimam sane*, 17.

Szczególne role w dziedzinie organizacji pracy spoczywa zdaniem Jana Pawła II na pracodawcy pośrednim, który oznacza „zespół instancji krajowych i międzynarodowych, które są odpowiedzialne za cały kierunek polityki pracy”.

Zadaniem tych instancji, które obejmuje się tutaj nazwą pośredniego pracodawcy, jest przeciwdziałać bezrobociu, które jest w każdym wypadku jakimś złem, a przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną. Problem bezrobocia staje się problemem szczególnie bolesnym wówczas, gdy zostają nim dotknięci przede wszystkim młodzi, którzy po zdobyciu przygotowania poprzez odpowiednią formację kulturalną, techniczną i zawodową nie mogą znaleźć zatrudnienia. Ich szczerą wolą pracy, ich gotowość podjęcia własnej odpowiedzialności za rozwój ekonomiczny i społeczny społeczeństwa rodzi wówczas przykrą frustrację. Obowiązek świadczeń na korzyść bezrobotnych, czyli obowiązek wypłacania odpowiednich zasiłków niezbędnych dla utrzymania niezatrudnionych pracowników oraz ich rodzin, jest powinnością wynikającą z najbardziej podstawowej zasady porządku moralnego w tej dziedzinie – to znaczy z zasady powszechnego używania dóbr albo inaczej jeszcze i po prostu: z prawa do życia i utrzymania¹³.

Jan Paweł II precyzuje, na czym ta pomoc ma polegać. Jego zdaniem

żeby przeciwstawić się niebezpieczeństwu bezrobocia, aby wszystkim zapewnić zatrudnienie, instancje, które zostały tu określone jako pośredni pracodawca, winny czuwać nad całościowym planowaniem w odniesieniu do tego zróżnicowanego warsztatu pracy, przy którym kształtuje się życie nie tylko ekonomiczne, ale także kulturalne danego społeczeństwa – oraz nad prawidłową i celową organizacją pracy przy tym warsztacie. Winna to być troska całościowa, która ostatecznie spoczywa na barkach państwa, ale która nie może oznaczać jednokierunkowej centralizacji ze strony władz państwowych. Chodzi natomiast o trafną i celową koordynację, w ramach której być winna zagwarantowana inicjatywa poszczególnych osób, samodzielnich grup, ośrodków i lokalnych warsztatów pracy – zgodnie z tym, co już wyżej powiedziano o podmiotowym charakterze pracy ludzkiej¹⁴.

¹³ LE 18.

¹⁴ LE 18.

Nie mniej ważną sprawą jest współpraca międzynarodowa w zakresie organizacji pracy, ale współpraca taka, która nie będzie uprzywilejowywała jednych kosztem drugich i nie będzie pozbawiała ich autonomii działania, co w zglobalizowanym świecie nie jest trudne do zrealizowania. Papież bardzo mocno podkreślał, że

fakt wzajemnego uzależnienia poszczególnych społeczeństw i państw oraz konieczność współpracy w różnych dziedzinach przemawia za tym, ażeby zachowując suwerenne prawa każdego z nich w dziedzinie planowania i organizacji pracy w zakresie własnego społeczeństwa, działać równocześnie w tej doniosłej dziedzinie w wymiarze międzynarodowej współpracy poprzez wielorakie umowy i porozumienia. Trzeba także i tutaj, aby kryterium owych umów i porozumień stawała się coraz bardziej praca ludzka, rozumiana jako podstawowe prawo wszystkich ludzi i dająca wszystkim pracującym analogiczne uprawnienia tak, aby poziom życia ludzi pracy w poszczególnych społeczeństwach ukazywał coraz mniej rażących różnic, które są niesprawiedliwe i mogą prowokować również do gwałtownych wystąpień. Organizacje międzynarodowe mają w tej dziedzinie ogromne zadania do spełnienia. Trzeba, ażeby kierowały się trafnym rozeznaniem złożonych sytuacji i uwarunkowań naturalnych, historycznych, cywilizacyjnych i innych – trzeba też, aby posiadały w stosunku do ustalonych wspólnie planów działania większą operatywność, czyli skuteczność realizacji¹⁵.

Zdaniem Jana Pawła II tak pojęta współpraca i wysiłek w skali globalnej przyczyni się do postępu wielu krajów i do budowy nowego ładu opartego na sprawiedliwości, który zaowocuje pokojem w wymiarze międzynarodowym. Stąd też zauważa papież, że sprawa pracy i dostępności pracy jest kluczowym zagadnieniem postępu. Dowartościowanie pracy ludzkiej, tak by była ona w wymiarze przedmiotowym dobrze ukierunkowana, by nie była wykonywana w sposób pozbawiony celu, a także dowartościowanie jej wymiaru podmiotowego, dotyczącego osoby ją wykonującej z uszanowaniem jej godności, respektowaniem jej uprawnień jako podmiotu pracy, będzie korzystne dla wszystkich i przyniesie zbawienne owoce.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na potrzebę roztropnego planowania i dobrej organizacji pracy.

¹⁵ LE 18.

Rozsądne planowanie i dostosowana do niego organizacja pracy ludzkiej w skali poszczególnych społeczeństw i państw powinna także ułatwić znajdowanie właściwych proporcji pomiędzy różnymi rodzajami zatrudnień: pracą na roli, w przemyśle, w wielorakich usługach, pracą umysłową, a także naukową czy artystyczną, wedle uzdolnień poszczególnych ludzi i dla dobra wspólnego każdego ze społeczeństw oraz całej ludzkości. Organizacji życia ludzkiego wedle wielorakich możliwości pracy powinien odpowiadać właściwy system wykształcenia i wychowania, który przede wszystkim ma na celu rozwój dojrzałego człowieczeństwa, ale także odpowiednie przygotowanie do zajęcia z pożytkiem właściwego miejsca przy wielkim i społecznie zróżnicowanym warsztacie pracy¹⁶.

Przyczyny bezrobocia

Jan Paweł II w swoich encyklikach społecznych *Laborem exercens* (1981), *Sollicitudo rei socialis* (1987), *Centesimus annus* (1991) poszukiwał odpowiedzi na pytania, przed którymi stawiała ludzkość. Mają one nadal wymiar aktualny. Wśród ważnych kwestii omawianych przez papieża pojawiło się pytanie o przyczyny bezrobocia.

Jak to bowiem jest możliwe, że istnieją naturalne warunki do rozwoju, wystarczająca ilość zasobów naturalnych, są osoby mogące i chcące je przetwarzać, a brakuje pracy i szerzy się bezrobocie?

Gdy patrzymy na rodzinę ludzką [– zauważa Jan Paweł II –] rozproszoną po całej ziemi, nie może nas nie uderzyć niepokojący fakt o ogromnych wymiarach: z jednej strony, znaczne zasoby natury pozostają niewykorzystane, z drugiej zaś, istnieją całe zastępy bezrobotnych czy też nie w pełni zatrudnionych i ogromne rzesze głodujących; fakt, który niewątpliwie dowodzi, że zarówno wewnątrz poszczególnych wspólnot politycznych, jak i we wzajemnych stosunkach między nimi na płaszczyźnie kontynentalnej i światowej – gdy chodzi o organizację pracy i zatrudnienia – coś nie działa prawidłowo, i to właśnie w punktach najbardziej krytycznych i o wielkim znaczeniu społecznym¹⁷.

¹⁶ LE 18.

¹⁷ LE 18.

Jakie są zatem przyczyny bezrobocia? Niewątpliwie jest ich wiele. Jan Paweł II wskazuje na trzy najważniejsze. Są nimi: automatyzacja produkcji, dywersyfikacja bogactwa w świecie, zwłaszcza w relacji bogata Północ i biedne Południe oraz tzw. syndrom „czwartego świata” – pojmowany jako wykluczenie czy też ograniczenie w dostępie do rynku pracy i manipulowanie tzw. podziałem pracy w skali globalnej wśród niektórych grup społecznych czy narodowych¹⁸.

Obok nich można wskazać także na inne przyczyny: a) frykcyjne (przejściowe) – związane ze zmianą pracy, miejsca zamieszkania, zmianą zawodu; b) strukturalne – związane ze zmianami w gospodarce, przekształceniami lub zaburzeniami we właściwym jej funkcjonowaniu; c) koniunkturalne (cykliczne) – spowodowane niewystarczającym popytem na dobra i usługi, d) klasyczne – zachodzą wtedy, gdy płace są sztucznie utrzymywane na wyższym poziomie, niż wynika to z zasad, którymi rządzi się rynek pracy¹⁹.

Skutki bezrobocia

Bezrobocie jest znakiem źle funkcjonującej gospodarki i ma negatywne konsekwencje dla pojedynczych osób, rodzin, społeczeństwa, ale ma także wymiar międzynarodowy. Staje się często przyczyną wielu osobistych, ale także społecznych tragedii, prowadzi do pogłębiania się obszarów ubóstwa i nędzy. Jest ono ewidentnym znakiem niedorozwoju²⁰.

Najczęściej bezrobocie jest oceniane przez pryzmat ekonomiczny. I takim widocznym jego negatywnym skutkiem jest marnotrawstwo energii społecznej i niewykorzystanie jej dla rozwoju gospodarczego. Trudno oszacować skalę skutków negatywnych. Zgodnie jednak z prawem Okuna okresy, w których bezrobocie kształtuje się na wysokim poziomie, to okresy, w których produkt krajowy brutto spada poniżej jego poziomu potencjalnego. Zdaniem wielu ekonomistów na każdy procent bezrobocia przewyższający poziom naturalny poziom produktu krajowe-

¹⁸ Por. T. Grabińska, M. Zabierowski, *Bezrobocie jako społeczny problem globalny*, dz. cyt.

¹⁹ Por. M. Duda, *Bezrobocie*, dz. cyt., s. 49–50.

²⁰ Por. SRS 18.

go brutto jest niższy o 3% w stosunku do tego, który można by osiągnąć w normalnych warunkach.

Choć czynnik ekonomiczny bezrobocia jest najczęściej eksponowany i przedstawiany, daleko dotkliwsze są skutki bezrobocia w wymiarze indywidualnym, społecznym i politycznym. W wymiarze indywidualnym dotyka jednostki, a więc konkretnego człowieka, niszcząc jego psychikę, uderza bowiem w jego godność i poczucie własnej wartości oraz przydatności społecznej. Blokuję go i uniemożliwia integralny rozwój. Sprawia, że obniża się poziom jego samoakceptacji, bardzo często rodzi frustracje i poczucie bezsensu. Dalej bezrobocie staje się problemem moralnym, prowadzi do niemożności wypełniania funkcji społecznych jako ojca czy matki, wreszcie obywatela odpowiedzialnego za rozwój dobra wspólnego. Trudno jest bowiem czynić zadość wymogom sprawiedliwości, nie mogąc włączyć się w wypracowywanie konkretnego dobra. Kolejny negatywny skutek bezrobocia ma wymiar egzystencjalny. Sprowadza się on do braku środków na utrzymanie siebie i rodziny, a także uniemożliwia normalne funkcjonowanie i rozwój osobowy.

W wymiarze społecznym skutki bezrobocia przejawiają się w trwałym podziale ludzi na tych, którzy są uprzywilejowaną grupą mających pracę i tym samym będących beneficjentami przemian techniczno-gospodarczych, niejako uczestniczących w sposób czynny i aktywny w tych przemianach, oraz drugą kategorię – bezrobotne ofiary, postrzegane często jako nieudacznicy życiowi. Prowadzi to do nierównomiernego rozwoju społecznego i naraża społeczeństwo na poważne konflikty między poszczególnymi grupami. Prowadzi wreszcie do trwałego zubożenia wspólnoty i poszerzania sfery ubóstwa i w konsekwencji także generuje takie zjawiska patologiczne jak choćby wzrost przestępczości. Taki stan rzeczy nakłada także na społeczeństwo obowiązek pomocy tym, którzy jako bezrobotni i niemający środków do życia oczekują pomocy od państwa czy instytucji charytatywnych. Kolejnym niekorzystnym skutkiem jest przymusowa emigracja i opuszczenie kraju urodzenia i wychowania. Z tym związane są poważne problemy dotyczące choćby rozłąki między małżonkami, niemożności sprawowania funkcji rodzicielskich i wpływa-

nia na rozwój i wychowanie swoich dzieci. Ma to także negatywne konsekwencje demograficzne.

Innym aspektem bezrobocia jest jego wymiar polityczny. Brak pracy, bieda i ubóstwo sprzyjają antagonizmom pomiędzy poszczególnymi grupami ludzi i często stają się polem dla rozwoju demagogicznych idei mogących destrukcyjnie wpłynąć na funkcjonowanie państwa czy społeczności ludzkiej. Prowadzić to może do osłabienia podstaw ustroju państwa i zagrożenia w postaci protestów czy nawet rewolucji. To bardzo prosta droga do manipulacji i uprzedmiotowienia człowieka²¹.

4. Solidarność jako propozycja przeciwdziałania bezrobociu i droga do rozwiązania problemu bezrobocia

Jan Paweł II w swoim bogatym nauczaniu społecznym wskazuje na solidarność jako na zasadę porządku społecznego, dzięki której można zmierzyć się z problem bezrobocia i próbować go rozwiązać. Solidarność postrzega papież jako drogę do zapewnienia pracy bezrobotnym i tym samym uwolnienia ich z jarzma bezrobocia. Cenniejszej analizy nauczania papieskiego w tej kwestii dokonał ks. Marian Graczyk²², który wydobył wiele elementów z nauczania papieskiego pomocnych w praktykowaniu solidarności i uczynieniu jej skutecznym sposobem na rozwiązanie problemu bezrobocia.

Tak jak praca zdaniem Jana Pawła II stanowi klucz do całej kwestii społecznej²³, tak solidarność może stanowić klucz do rozwiązania problemu bezrobocia²⁴. Solidarność to styl życia, sposób bycia, to cnota, czyli „mocna i trwała wola zaangażowania na rzecz dobra wszystkich i każdego”²⁵. Wielkim pragnieniem Jana Pawła II było, by solidarność stała

²¹ Por. P. S. Mazur, *Dwa wymiary bezrobocia*, dz. cyt., s. 85–100.

²² Por. M. Graczyk, *Solidarność jako droga do rozwiązania problemu bezrobocia w ujęciu Jana Pawła II*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” (2005), vol. 8, nr 11, s. 35–42.

²³ Por. LE 3.

²⁴ Por. Jan Paweł II, *Przemówienie na 68 Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie*, 15.06.1982, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, red. R. Rydwan, L. Dyczewski, A. Stanowski, cz. 2, Lublin–Rzym 1987, s. 293.

²⁵ SRS 38.

się podstawą życia gospodarczego. Dał temu wyraz w przemówieniu na 68 Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy (Genewa 1982) powiedział:

Solidarność świata pracy będzie więc solidarnością, która rozszerza horyzonty, by wraz z interesem jednostek i poszczególnych grup objąć dobro wspólne całej społeczności, tak na płaszczyźnie narodowej, jak i międzynarodowej, i planetarnej. Będzie to więc solidarność dla pracy, która się objawia w walce o sprawiedliwość i prawdę społecznego życia. Tak rozumiana solidarność ma na celu nie walkę przeciw innym, lecz walkę o sprawiedliwy ład społeczny, [...] musi obalić podstawy nienawiści, egoizmu i niesprawiedliwości [...]. W ramach tej samej wspólnoty pracy solidarność prowadzi raczej do odkrycia wymogów jedności tkwiących w naturze pracy. W istocie, praca bowiem ze swej natury jednoczy ludzi, tworzy wspólnotę opartą na dialogu, której obce są postawy tworzące zjawisko bezrobocia²⁶.

Papież zwrócił uwagę, że aby solidarność była tą siłą, która będzie w stanie dać podstawy nowego ładu społecznego, potrzebna jest solidarność realizowana w trzech wymiarach: solidarność z ludźmi pracy, solidarność z pracą i solidarność ludzi pracy między sobą. To wezwanie jest nadal aktualne i możliwe do wprowadzenia w życie.

Solidarność z ludźmi pracy oznacza swoiste wyzwanie dla posiadających kapitał, a co za tym idzie środki produkcji, by jako pracodawcy byli solidarni z pracownikami, by umieli dostrzec w nich osoby ludzkie, by okazali humanitaryzm i gotowość pomocy w szczególnych sytuacjach. By jako przedsiębiorcy czuli się odpowiedzialni za swoich pracowników i by wyrażało się to w etycznym sposobie postępowania.

Solidarność z pracą nadaje pracy szczególny wymiar, taki jaki posiadała ona od samego początku w zamyśle Boga. Praca została człowiekowi zadana i ma być kontynuacją dzieła stworzenia. Przez nią człowiek ma niejako współtworzyć z Bogiem, ma współpracować z samym Stwórcą. To zadanie czyni człowieka – pracownika – kimś wyjątkowym. Człowiek jest zawsze sprawcą. Jest ponad tym, co tworzy. Ten

prymat pracy nad kapitałem nakłada na pracodawców obowiązek sprawiedliwości, by stawiać dobro pracowników nad dążeniem do powiększenia zysków. Mają oni

²⁶ Por. Jan Paweł II, *Przemówienie na 68. Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie*, dz. cyt., s. 295.

obowiązek moralny niepozostawiania kapitałów bezproduktywnymi, a w inwestycjach winni zmierzać przede wszystkim do dobra wspólnego. Wymaga ono, by w pierwszym rzędzie starać się o ustabilizowanie lub stworzenie nowych miejsc pracy, podejmując produkcję dóbr rzeczywiście użytecznych²⁷.

I wreszcie solidarność ludzi pracy między sobą. Wspólny trud w procesie pracy tworzy nowe relacje. Jedni drugim brzemiona winni nosić. Winni wzajemnie się wspierać i dążyć w pracy do rozwoju integralnego i włączać trud pracy w dzieło zbawcze Jezusa Chrystusa. Wspólna praca winna też mobilizować pracowników do wzajemnego wysiłku, by pracować owocnie i efektywnie, by zadbać o miejsce pracy, by pomnażać dobro wspólne i wypracowywać zysk, który pozwoli na rozwój firmy, w której pracują, i na stworzenie nowych miejsc pracy.

Zakończenie

W przesłaniu o pracy i bezrobociu, które skierował do nas Jan Paweł II, dominuje duch optymizmu i nadziei. Warto, byśmy je jako chrześcijanie przyjęli i podejmując refleksję naukową oraz trud propagowania rozwiązań proponowanych przez papieża, w duchu solidarności odkrywali te obszary i możliwości, które ułatwią stworzenie nowych miejsc pracy.

To wyzwanie jest tym poważniejsze, że czekają na nie ponad 2 miliony Polaków, którzy w poszukiwaniu pracy wyemigrowali za granicę, oraz ci, którzy w liczbie ponad 2 mln 255 tys. zarejestrowani są jako bezrobotni.

²⁷ Jan Paweł II, *Homilia do świata pracy w Melo*, 8.05.1988, „Osservatore Romano” (wydanie polskie) (1988) 102, s. 17.

Bibliografia

- Duda M., *Bezrobocie*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, red. A. Zwoliński, Polwen, Radom 2003.
- Grabińska T., Zabierowski M., *Bezrobocie jako społeczny problem globalny*, „Michael” 35 styczeń–luty (2006) (wydanie polskie).
- Graczyk M., *Solidarność jako droga do rozwiązania problemu bezrobocia w ujęciu Jana Pawła II*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” (2005), vol. 8, nr 11, s. 35–42.
- Jan Paweł II, *Homilia do świata pracy w Melo*, 8.05.1988, „Osservatore Romano” (1988) 102 (wydanie polskie).
- Jan Paweł II, *Przemówienie na 68 Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie*, 15.06.1982, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, red. R. Rydwan, L. Dyczewski, A. Stanowski, cz. 2, Lublin–Rzym 1987, s. 295.
- Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens* o pracy ludzkiej, 1981.
- Jan Paweł II, List do rodzin *Gratissimam sane*, 1994.
- Jan Paweł II, Encyklika *Sollicitudo rei socialis*, 1987.
- Kowalczyk S., *Naród, państwo. Europa*, Polwen, Radom 2003.
- Luttwak E., *Turbokapitalizm. Zwycięzcy i przegrani światowej gospodarki*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2000.
- Mazur P. S., *Dwa wymiary bezrobocia*, „Człowiek w Kulturze” 17 (2005), s. 85–100.
- Raczyński M., *Bezrobocie*, [w:] *Słownik społeczny*, red. B. Szlachta, WAM, Kraków 2004.

John Paul II thought about the unemployment

Summary

For John Paul II every man has a unique *in se* (intrinsic) value. He is the person and *imago Dei*. He has been created according to the image and resemblance of God himself and he has been situated in the centre and at the top of the whole creation. He has been given an immortal soul and so he is somebody, not something. He has been invited to participate in the happiness of God himself. He is able to know himself, to know the world where he lives and to rule – over himself and over the world, to “make himself the earth submitted”. This challenge is to be realized by the work, as thanks to the work the man explores his talents, he develops them and aims to the integrated state of perfection. The work is a basic right and the good that enables the man to grow constantly and serves to increase the human dignity. Therefore everything should be done to avoid the lack of work.

John Paul II considers unemployment to be “a real social disaster”, especially when it touches the young. It is so, because they can not develop themselves and realize their talents in the community. The unemployment has destroying influence on their life and very often causes many tragedies. Studying the John Paul’s thought concerning unemployment we find him extremely caring about every single man, caring to avoid the marginalization and caring for his dignity. He also makes concrete proposals to resolve which can help the organization and creation of new work places. John Paul II stresses that the organization and creation of work places is a responsibility, a duty of employers, the direct and indirect ones; but he also calls the future workers to develop their talents properly as to find a possibility to work in future, for the sake of all the community and in good, satisfying conditions. The John Paul II’s message about work and unemployment is dominated by the spirit of optimism and hope, therefore being Christians we should accept it and continue the studies to discover the new possibilities and spaces to find correct issues – for those over 2 million Polish people who have emigrated abroad looking for work and for those 2 million 255 thousand who are nowadays registered as unemployed.

Keywords: John Paul II, unemployment, work, labour

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Antoni Szwed

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Dlaczego dziś potrzebujemy filozofii pracy księdza Józefa Tischnera?

W ciągu zaledwie kilku lat po śmierci księdza Józefa Tischnera (1931–2000) zdołano napisać całkiem sporo książek i artykułów na temat różnych wątków jego filozofii. Tischner jest chętnie komentowanym filozofem, mimo to do pewnego stopnia zdziwienie budzi fakt, że niemal zupełnie zapomniano o jego filozofii pracy, którą rozwijał w latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia. A i sam autor *Etyki solidarności* po zmianie ustroju jakby nie widział potrzeby kontynuowania refleksji nad pracą ludzką. Czyżby więc jego filozofia pracy po 1989 roku zupełnie przestała mieć jakiegokolwiek znaczenie? Czyżby wartość tej refleksji była ściśle związana z ówczesnym kontekstem schyłkowego okresu realnego socjalizmu? Czy filozof Józef Tischner ma coś do powiedzenia o obecnym kryzysie pracy czy też ta jego myśl ma zaledwie wartość historyczną? Innymi słowy, czy założenia tej filozofii są jeszcze do utrzymania, czy można się do nich sensownie odwoływać w roku 2014?

Już w latach siedemdziesiątych Tischner zwracał baczną uwagę na problemy związane z ludzką pracą. Początkowo w dużym stopniu była to dyskusja z marksizmem. Pod wpływem Jana Szewczyka, młodego marksisty, którego bliżej poznał na seminarium u Romana Ingardena, Tischner zainteresował się filozofią pracy młodego Karola Marksa. W *Polskim kształcie dialogu*, napisanym w 1979 roku i wydanym w drugim obiegu poza zasięgiem ówczesnej komunistycznej cenzury, poświęcił aż 52 strony istocie filozofii marksistowskiej, kładąc główny nacisk na pojęcia sensu pracy, alienacji i wyzysku pracy, dyskutując z interpretacjami Adama Schaffa i Luciena Sève'a¹. Był to spór katolickiego księdza z tymi elementami doktryny, które w tym czasie, również w Polsce, nie całkiem mieściły się w oficjalnej wykładni marksizmu. Tischner znał poglądy Karola Marksa raczej z drugiej ręki, patrząc na nie przez filtr „rewizjonistycznych” poglądów Leszka Kołakowskiego, ale nigdy nie uprawiał jałowego dialogu chrześcijańsko-marksistowskiego, przeciwnie, starał się go filozoficznie zwalczać, z drugiej strony jednak nie odrzucał *a priori* myśli o pracy młodego Marksa², widząc w nich pewną wartość. Ten czysto teoretyczny spór niebawem miał się u Tischnera przerodzić w bardziej praktyczne zaangażowanie. W lecie 1981 roku krakowski filozof zostaje zaproszony na I Zjazd „Solidarności” do Gdańska-Oliwy. Jako obserwator uczestniczy w obradach Zjazdu. Jednego dnia przysłuchuje się burzliwym dyskusjom uczestników, drugiego dnia podczas odprawianej mszy świętej dokonuje krótkiego, zwięzłego i jasnego podsumowania wcześniejszych dyskusji. Zyskuje nie tylko aplauz zgromadzonych, ale również zbiera własne przemyślenia, sumuje je, przetwarza, a następnie wydaje jako *Etykę solidarności*³. W niej sformułuje zaczątki własnej filozofii pracy w ramach szerszej koncepcji solidarności. Jej elementy porusza również w licznych okolicznościowych kazaniach. Później, w stanie wojennym i bezpośred-

¹ Por. J. Tischner, *Polski kształt dialogu*, Znak, Kraków 2002, s. 56–109.

² Chodzi tu głównie o dzieło Karola Marksa pt. *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 roku*, wydane dopiero w 1932, a po II wojnie opublikowane w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. I, miejsce i rok wydania do uzupełnienia.

³ Pierwsze wydanie *Etyki solidarności* wyszło w 1981 roku w krakowskim wydawnictwie Znak. W krótkim czasie została przełożona na wiele języków europejskich, przynosząc rozgłos krakowskiemu filozofowi.

nio po nim, powróci do tej problematyki. W połowie lat osiemdziesiątych pojawia się w drugim obiekcie niewielka broszura pt. *W kręgu filozofii pracy*. Część jej zawartości znajdzie się w wydanej w Paryżu książce *Polska jest ojczyzną*⁴. Refleksję o pracy kontynuuje również w *Filozofii dramatu*⁵. Pod koniec życia ks. Tischner nawiąże do filozofii pracy, dokona zwięzłego podsumowania, a zarazem swoistej rewizji tego, co na ten temat napisał wcześniej⁶.

Bezsens pracy ludzkiej w PRL-u – diagnoza Tischnera

W schyłkowych czasach realnego socjalizmu wychodziło na jaw ogromne marnotrawstwo pracy milionów Polek i Polaków. System społeczny i polityczno-ekonomiczny, oparty na ideologii marksistowsko-leninowskiej, nadal trwał, ale prawie nikogo do niczego już nie inspirował. Ideologiczny dogmat legitymizujący istniejący porządek ustrojowy skutecznie blokował rozwój Polski i praktycznie uniemożliwiał poprawę bytu nawet najciężej pracujących. W rządowych statystykach bezrobotnych nie było. Pracowali wszyscy⁷. Bezrobocie istniało, ale było ono ukryte w fikcyjnych etatach (głównie w administracji państwowej), powodując przerost zatrudnienia. Oczywiście nie wszyscy pracowali jednakowo intensywnie, były przypadki aktywności pozorowanej czy wręcz beczynności w miejscach zatrudnienia, ale zdecydowana większość przez sześć dni w tygodniu wykonywała ciężką pracę. Do tej większości zaliczały się rzesze rolników, górników, hutników, pracowników przemysłowych, kolejarzy, transportowców itd.

Tischner zadawał sobie pytanie: jak to się dzieje, że ten ogromny zbiorowy wysiłek w skali całego społeczeństwa daje tak marne rezultaty? I podobnie jak wielu w tamtym czasie zauważał, że państwo oszukuje obywateli, a obywatele oszukują się nawzajem. Jednym z głównych

⁴ J. Tischner, *Polska jest ojczyzną*, Wydawnictwo Znaki czasu, Paryż 1985.

⁵ Tenże, *Filozofia dramatu*, Wydawnictwo Znaki czasu, Paryż 1990.

⁶ Tenże, *Metamorfozy naszej pracy*, „Tygodnik Powszechny” 32 (1999).

⁷ W przypadku niektórych zawodów po studiach (np. nauczycielskich) obowiązywał nawet nakaz pracy.

problemów były nie tylko chroniczne niedostatki towarów na rynku, ale także produkowanie wadliwych towarów, które nie znajdowały nabywców. Były to tzw. „buble” – zdefektowane pralki, tandetnie wykonane „migające” telewizory, przeciekające olejowe grzejniki czy gnące się łopaty, wyprodukowane z wybrakowanego materiału. Zalegały magazyny, podczas gdy na rynku tych produktów brakowało. Dobrego towaru było mało. Aby go kupić, ludzie stali w długich kolejkach albo korumpowali sprzedawców, zdobywając upragniony towar „spod lady”. Podobnie rzecz wyglądała z materiałami budowlanymi, które z państwowych budów (przynajmniej w części) trafiały pod prywatne strzechy. Kwitła korupcja.

Diagnoza Tischnera była następująca: polska praca jest chora, bo „nie pogłębia wzajemności” między ludźmi. Człowiek nie pracuje dla dobra drugiego człowieka. Praca nie umożliwia porozumienia między ludźmi, lecz staje się zdradą drugiego. Tischner wyciągał stąd wnioski, że choroba pracy polega na niezgodności pomiędzy wykonywaną pracą a samym rozumieniem sensu tej pracy. Bunt robotników w 1980 roku pojmował jako bunt przeciwko „pracy bez sensu”. Mimo ogromnego indywidualnego wysiłku wielu pracujących całość ich pracy nie przynosiła zadowalających rezultatów. W bardzo wielu przypadkach było to powodowane nierealistycznym planowaniem („księżycowa gospodarka”), marnotrawstwem środków produkcji i organizacyjnym bałaganem. Rodziło to wzajemne oskarżenia o niekompetencję, indolencję, złą wolę, przekupstwo itd., w efekcie zrywało więzi pracy i powodowało powstawanie różnych iluzji społecznych, nieufnie i podejrzliwie nastawiało ludzi wobec siebie. Całościowy sens pracy stawał się niezrozumiały. Tak powstawała praca „w ciemno”, praca bez widocznego społecznego sensu. Stąd w realnym socjalizmie społeczeństwo, głównie poprzez stosunki pracy, było w znacznym stopniu wspólnotą sztuczną⁸.

Prawdziwy dialog pracy zakłada pomiędzy pracującymi międzyludzką solidarność. Przez tę ostatnią Tischner rozumiał coś więcej niż prostą przynależność do cechu, korporacji czy związków zawodowych. Solidarność miała wyrastać na podłożu sumienia, rozumu i logiki. Praca w zgo-

⁸ J. Tischner, *Polska jest ojczyzną. W kręgu filozofii pracy*, Editions du dialogue, Paryż 1985, s. 17.

dzie z własnym sumieniem nie może być oszukiwaniem ani okradaniem drugiego. Rozumna praca oparta na powszechnie akceptowanej logice myślenia i działania musi służyć ogółowi, a nie tylko wybranym jednostkom, które bogacą się kosztem innych. Jeśli rezultaty pracy (jak wyżej wymienione buble) nie są oszustwem, to powinny one przynosić bogactwo materialne wszystkim biorącym udział w procesie pracy. W swojej *Etyce solidarności* Tischner wyrażał to słowami Apostoła Pawła: „jeden drugiego ciężary noście, a tak wypełnicie prawo Boże” (Ga 6, 2)⁹. Nie można jednak nosić przypadkowych ciężarów przypadkowych ludzi. Jeśli drugiego potraktujemy szerzej jako bliźniego, to w samym w pojęciu „bliźniego” znajdziemy ukryty sens konieczności udzielania pomocy takiej, jakiej bliźni faktycznie potrzebuje, a nie takiej, w jakiej my byśmy chcieli udzielić, kierując się własnymi wyobrażeniami o nim. Zatem skuteczna pomoc zakłada zrozumienie drugiego i porozumienie z drugim. Dzięki nim jeden potrafi pomóc, drugi wie, że może na tę pomoc pierwszego liczyć. Mogą sobie nawzajem pomagać, gdyż wiedzą jak to robić. Obydwaj są w tym wolni i dzięki temu solidarni. Solidarność zakłada, że nie ma pana i niewolnika, dominującego i zdominowanego, nie ma wielkiego posiadacza kapitału, dla którego inni są wyrobnikami, ubogimi najmitymi. Dla Tischnera więź społeczno-ekonomiczna oparta na solidarności była czymś zdrowym i naturalnym, bo opartym na sumieniu i rozumie (zarówno teoretycznym, jak i praktycznym). Każdy człowiek ma naturalne prawo do uczestniczenia w społecznym procesie pracy i zarazem prawo do korzystania z owoców tejże pracy. Sensowna praca we wspólnym warsztacie pracy, obejmującym swym zasięgiem całe społeczeństwo, musiała mieć w pierwszej kolejności sens etyczny, a nie ekonomiczny czy polityczny. Dlatego – jak powie Tischner – „najgłębsza solidarność jest solidarnością sumień”. Etyka solidarności ma więc ścisły związek z etyką sumienia. Tak rozumiana praca szanuje osobową godność każdego pracu-

⁹ Por. tenże, *Etyka solidarności. Homo sovieticus*, wyd. II rozszerzone, Znak, Kraków 2002, s. 7. W *Biblii Tysiąclecia* (Pallotinum, Poznań 2003) werset ten brzmi nieco inaczej: „Jeden drugiego brzemiona noście i tak wypełniajcie prawo Chrystusowe”.

jącego, pozwalając mu być na swoim stanowisku pracy w mniejszym lub większym stopniu twórcą¹⁰.

Tak więc od początku do końca Tischner pojmuje sens ludzkiej pracy przede wszystkim w kategoriach etycznych. Mniej interesował go aspekt społeczny (np. problem nierównego dostępu do pracy), aspekt polityczny (na ile państwo powinno angażować się w tworzenie nowych miejsc pracy) czy aspekt ekonomiczny (jakie są koszty pracy, jak je ograniczać, jaką prowadzić politykę zatrudnieniową w firmach itd.). W czasach realnego socjalizmu te trzy ostatnie aspekty nie miały szczególnego znaczenia, gdyż praktyka w przeważającym stopniu była regulowana wytycznymi obowiązującej ideologii, a nie pragmatyką rządzenia.

U podstaw Tischnerowskiego myślenia tkwiło przekonanie, że pierwszorzędnym celem pracy nie jest samo pomnażanie kapitału, lecz osobowy rozwój człowieka pracującego. Człowiek, pracując, rozwija siebie i pomaga się rozwijać innym wtedy, gdy czyni to zgodnie ze swoimi zdolnościami, talentami, zgodnie ze swoją osobowością i innymi psychofizycznymi możliwościami. Jest on podmiotem, a nie przedmiotem pracy, gdy czuje się współpracownikiem i współgospodarzem wraz z innymi. To zaś jest niemożliwe bez porozumienia pomiędzy ludźmi. Tischner powie, że „praca jest szczególną formą rozmowy człowieka z człowiekiem”, że służy ona „podtrzymywaniu i rozwojowi ludzkiego życia”. Przyrównuje wytwory pracy do słów wypowiedzianych w rozmowie. Przy czym praca to nie tylko dialog ze współczesnymi, ale także dialog z minionymi pokoleniami. Praca jest porozumieniem historycznym, bo trwa od pokoleń, a współcześni poprzez swoją pracę do niej się włączają¹¹.

Należy odnotować fakt, że ks. Tischner miał wpływ na myślenie Jana Pawła II o pracy, której koncepcję Jan Paweł II wyłożył w encyklice *Laborem exercens*. Papież użył tam między innymi Tischnerowskiego wyrażenia „pracy nad pracą”. Rychło okazało się, że inspiracje były wzajemne. Po ukazaniu się encykliki Tischner wiele z niej skorzystał. W kwestiach rozumienia pracy myśli Jana Pawła II i Tischnera splotały się, dopełniały. Zgadzała się co do tego, że wartość pracy bierze się nie tyle z rodzaju wy-

¹⁰ Tenże, *Etyka solidarności*, dz. cyt., s. 11–29.

¹¹ Tamże, s. 25–26.

konywanych czynności czy nawet z rezultatów pracy, ile z godności człowieka pracującego, człowieka jako osoby.

Próba zdefiniowania etycznego sensu pojęcia wyzysku

Mówiąc o wyzysku człowieka pracującego w realnym socjalizmie, Tischner posłużył się dobrze znanym terminem, ale nadał mu nowy sens. Podobnie jak cała koncepcja pracy pojęcie wyzysku otrzymało sens etyczny, nie ekonomiczny. Autor *Etyki solidarności* wiedział oczywiście o wyzysku polegającym na nieadekwatnym wynagradzaniu pracownika w stosunku do wykonywanej przez niego pracy. Wyzysk, charakterystyczny dla kapitalizmu, był również obecny w PRL-u, ale nie tak wyraźnie i jednoznacznie, jak praca „w ciemno”, w której Tischner dostrzegał socjalistyczną formę wyzysku. Definiował go jako niepotrzebne cierpienie zadane człowiekowi przez drugiego człowieka i nazywał „moralnym wyzyskiem pracy”. To coś więcej niż zaniżona nieadekwatna płaca w stosunku do wykonanej pracy, to zdradzona dobra wola pracującego¹². Człowiek mający dobrą wolę nie chce wykonywać pracy pozorowanej, sfuszerowanej, nieużytecznej. Wie, że jego praca posiada wartość, a mimo to zostaje przez innych (przez system) obrócona w nicłość, zmarnowana, potraktowana jako próżny, bezowocny wysiłek. Tym samym zostaje pozbawiona wartości. To rodzi głęboki wewnętrzny ból, cierpienie. „Wyzysk godzi w dobrą wolę człowieka w ten sposób, że nią gardzi, poniża ją i zdradza”¹³. Wtedy sam pracujący postrzegany poprzez fatalne efekty pracy, na którą mieli wpływ inni (system), jest swej godności deprecjonowany. W czasach PRL-u mówiło się: ten człowiek sprawdziłby się gdzie indziej, na Zachodzie pracowałby znacznie lepiej, ma potencjał, którego tutaj nigdy nie wykorzysta.

Tischner nie przewidział innego rodzaju moralnego wyzysku, który także wiąże się z ogromnym cierpieniem. Jest to cierpienie spowodowane trwałym wykluczeniem z rynku pracy. Zwrócił na nie uwagę niemiecki socjolog Ralph Dahrendorf. Zauważył on, że obecny system ekonomicz-

¹² Tamże, s. 35–38.

¹³ Tamże, s. 37.

ny globalizującego się świata coraz mocniej utrwała bezrobocie, spychając coraz większą grupę ludzi na margines biedy, a nawet nędzy, mnożąc „populację ludzi niepotrzebnych”. Globalny światowy kapitalizm, kierując się zasadami wąsko pojętego rachunku ekonomicznego, traktuje tych ludzi jako ekonomicznie całkowicie zbędnych. Nie mówiąc tego wprost, uważa ich za ekonomiczny balast, psujący wskaźniki wzrostu gospodarczego. Ci ludzie są „niepotrzebni” z różnych powodów. Mają kwalifikacje niezgodne z wymaganiami (trendami) aktualnego rynku pracy (niekonieczne słabe w sensie obiektywnym), są w zbyt zaawansowanym wieku, przez co podejrzewa się ich o małą wydajność pracy, albo są zbyt młodzi, skutkiem czego nie mają wymaganego doświadczenia zawodowego, inni znowu wykazują się zbyt małą przedsiębiorczością, jeszcze inni są niepełnosprawni lub są mało dyspozycyjnymi ludźmi z powodu obciążenia obowiązkami rodzinnymi itd. Społeczeństwo zaczyna się dzielić na tych, którzy intensywnie pracują, wręcz harują po kilkanaście godzin na dobę, i na tych, którzy nie wiedzą, co z sobą zrobić, bo nie mają żadnego stałego zajęcia. Tych ostatnich skazuje się na trwałe bezrobocie, bez widoku na lepszą przyszłość. Co więcej, wraz z upływem czasu ich sytuacja na rynku pracy nie tylko się nie poprawia, lecz wręcz przeciwnie, systematycznie się pogarsza. Wielu z nich nigdy nie będzie pracować zawodowo. Przyczynę tego stanu rzeczy Dahrendorf wyjaśnia w kategoriach ekonomicznych. Wzrost wydajności pracy w firmach oznacza tyle, że „znacznie mniej osób wytwarza nieco więcej rzeczy”. Ale skoro mniejsza liczba ludzi produkuje więcej, to pewna część nie produkuje niczego. Skutek jest taki, że z zarobków tych, którzy produkują, trzeba utrzymywać coraz liczniejszą grupę nic nieprodukujących. To powoduje wzrost podatków, coraz większe koszty pracy, dalsze zwolnienia i wzrost bezrobocia, a w konsekwencji spadek koniunktury gospodarczej¹⁴. Oczywiście całe to wyjaśnienie ma swoją logikę, trudno jej zaprzeczyć, a jednak nie można się zgodzić z sugestiami Dahrendorfa, że jest to tylko problem ekonomiczny. W przypadku trwałego bezrobocia wymiar etyczny jest ważniejszy niż wymiar ekonomiczny. Trwałe wykluczanie z rynku pracy coraz większej grupy

¹⁴ Nie o takiej śniliśmy Europie. Wywiad Jacka Żakowskiego przeprowadzony z Ralphem Dahrendorfem, „Gazeta Wyborcza”, 1–2.06.1996.

ludzi (zwłaszcza młodych) jest najpierw moralnym złem, a potem kwestią rachunku ekonomicznego. Cierpienie bezrobotnych wyrzuconych na margines społeczny przewyższa cierpienie tych, których dobrą wolę zmarnowano. Ci ostatni mieli szansę uczestnictwa w globalnym procesie pracy, nawet jeśli efekty ich dobrej woli okazały się marne. Trwale bezrobotni, niezależnie od swojej woli, takiej szansy nie otrzymali. Ich talenty, zdolności, cechy osobowości, nabyta wiedza w ogóle nie zostały wykorzystane. W wymiarze etycznym można tu mówić o krzywdzie, gdyż nie pozwolono tym ludziom być twórcami dla samych siebie i dla innych.

Z tego powodu etyczny kierunek myślenia o pracy Józefa Tischnera, mimo że wypracowany w innych czasach, może mieć większe znaczenie niż ekonomiczne eksplikacje Dahrendorfa. To nie jest sprawa zachwiania „równowagi pomiędzy dobrobytem, solidarnością społeczną i osobistą wolnością” – jak sądzi niemiecki socjolog. Rozumie on bowiem pod hasłem solidarność społeczną ideę państwa opiekuńczego typu niemieckiego lub skandynawskiego. Wychodząc z takiej przesłanki, słusznie wnioskuję, że dziś nawet najbogatszych państw świata nie stać na utrzymywanie stale rosnącego marginesu trwale bezrobotnych. Ale państwo opiekuńcze nie dlatego jest złe, że dużo kosztuje, lecz dlatego, że utrwała owo wykluczenie. Człowiek, który przez lata pobiera zasiłek, nawet jeśli pozwala mu to żyć w przyzwoitych warunkach materialnych, nie czuje się życiowo spełniony. Będzie nadal odczuwał społeczne odrzucenie, będzie miał poczucie krzywdy, że niczego wartościowego – nie z własnej winy – nie wnosi do życia wspólnoty, że tak naprawdę nie jest społeczeństwu potrzebny.

Wymuszona redukcja ludzkich potrzeb

Od lat obserwujemy, także na naszym rodzimym rynku, kurczenie się liczby miejsc pracy. Dzieje się tak za sprawą upadania małych firm, zatrudniających po kilku czy kilkunastu pracowników. Przegrywają one (z różnych powodów) z wielkimi ponadnarodowymi korporacjami produkcyjnymi i handlowymi. Te ostatnie bardzo często korzystają z wielu przywilejów, takich jak kilkuletnie zwolnienia podatkowe; możliwość

obniżania kosztów pracy poprzez tzw. restrukturyzację zatrudnienia, co jest w istocie redukcją zatrudnienia i przerzuceniem tych samych obowiązków na pozostałych za tę samą lub niewiele wyższą zapłatę; możliwość szybkiego lokowania kapitału w obszarach (państwach, regionach) o najtańszej sile roboczej. Na ogół duże firmy i koncerny nie ponoszą ciężarów utrzymania „wyprodukowanych” przez siebie bezrobotnych (poza jednorazowymi odprawami, i to nie we wszystkich przypadkach), przerzucając je na barki władz państwowych czy samorządowych, niekiedy organizacji charytatywnych. W skali świata potężne centra kapitałowe nasilają konkurencję, obniżając stałe koszty pracy do granic ludzkiej wytrzymałości. Pracownicy otrzymują płacę na możliwie najniższym poziomie, przez co są zmuszani do poszukiwania dodatkowych źródeł zarabkowania kosztem wolnego czasu. To tylko nieznacznie polepsza ich sytuację finansową, za to skutecznie niszczy więzi rodzinne (dom staje się noclegownią), także społeczne (ludzie nie mają czasu ani siły, aby uczestniczyć w życiu publicznym), unicestwia solidarność i uniemożliwia współpracę (bojąc się o utratę pracy, zatrudnieni mimo woli stają się wobec siebie konkurentami). Ostatecznym wynikiem stają się coraz częściej „sukces i bogactwo” albo „porażka i nędza”. Oznacza to także coraz mniej pracy dla tych, którzy poszukują spokojnego, w miarę dostatniego życia, co w dalszej perspektywie sprzyja destabilizacji życia społecznego.

Wycinanie małych firm i drobnej wytwórczości przez duże centra kapitałowe nie sprowadza się wyłącznie do kwestii ekonomicznej. Z pewnością nie jest złą rzeczą to, że koncerny taniej produkują towary i usługi, mają lepszą organizację pracy, więcej pieniędzy mogą inwestować w najnowsze technologie czy mają lepiej wykwalifikowanych pracowników niż małe, rodzinne firmy. Chodzi więc nie tyle o kwestie ekonomiczne, ile o kwestię etyczną, a nawet antropologiczną. Koncernom opłaca się produkować i świadczyć usługi, które można adresować do ogromnej liczby konsumentów (niekiedy nawet do milionów ludzi). Nie opłaca się natomiast zajmować wszystkim tym, co zaspokaja potrzeby niewielu nabywców. Orientują się więc na zaspokajanie potrzeb masowych: od produkcji żywności poprzez ujednolicone ubiory, samochody, domowy sprzęt elektryczny aż do najmniej wybrednej rozrywki. Wszelkie wytwory o wyższej

wartości jako niedochodowe z definicji nie są brane pod uwagę, a nawet zwalczane jako czynniki, które mogą działać hamująco na rozwój biznesu. Nie opłaca się wydawać w wysokich nakładach klasyków filozofii, skoro wiadomo, że niewielu znajdzie oni czytelników. Nie warto kopiować w milionach egzemplarzy wybitnego nagrania koncertu e-moll Chopina w wykonaniu Krystiana Zimmermana, skoro garstka ludzi zna się na tej muzyce. Podobnie jest w przypadku wytworów innych sztuk i dzieł wysokiej kultury ducha, ale także unikalnych smaków napojów i jedzenia, oryginalnych ubiorów czy sposobów spędzania wolnego czasu. Tu nie ma możliwości osiągania wielkich zysków ze sprzedaży milionów seryjnie wytwarzanych produktów. Wielkie koncerty są zatem żywo zainteresowane unifikacją potrzeb swoich konsumentów, a nie ich różnicowaniem. To one mają istotny wpływ na unifikującą reklamę, na sponsorowane artykuły w gazetach, na lansowanie takich, a nie innych celebrytów w kolorowych pismach, w telewizji, Internecie. W ten sposób wymuszają na konsumentach redukcję potrzeb. Zaspokajają potrzeby masowe, a więc najprostsze i najpospolitsze. Z drugiej strony zatrudniają pracowników o zestandaryzowanych umiejętnościach, wiedzy, doświadczeniu, a nawet stylach bycia. Kto się nie mieści w tych ciasnych kryteriach, ten z punktu widzenia koncernów staje się bezwartościowy i niepotrzebny. Wiele jednostek, które mogłyby rozwijać swe talenty, nie mogą tego robić, bo wsząd się słyszy, że nie ma na to pieniędzy, że to działalność nieopłacalna, bo nie znajduje wielu nabywców, a nie znajduje, bo współczesna popkultura, pozostająca faktycznie na usługach wielkiego biznesu, nie dba o to, aby potrzeby wyższe i wyższe wartości były promowane. Koło się zamyka.

Czy są szanse na upodmiotowienie pracy ludzkiej?

W wielu obecnych firmach nie ma już działów personalnych, są za to działy HR. Skrót ów pochodzi od angielskiego *human resources*. Pracownicy zaliczani są do „zasobów ludzkich”. Coraz bardziej jest pomijany fakt, że są oni osobami, które posiadają nie tylko określone prawa pracownicze, nie zawsze zresztą przestrzegane, ale także prawa ludzkie. Te ostatnie nie pozwalają zaliczać człowieka do przedmiotowych środ-

ków pracy, podobnych do maszyn, wykonujących określone czynności i pozostających do pełnej dyspozycji właściciela warsztatu pracy. Stąd też pracownika coraz bardziej zaczyna się postrzegać jedynie pod kątem jego przydatności dla firmy. Coraz bardziej jest sprowadzany do poziomu maszyn i urządzeń. Przestaje być ważny jako człowiek, jako podmiot obdarzony ludzką godnością. Mało ważne są jego zalety ducha, osobowość, cała sfera jego osobistego, prywatnego życia, jego czas, który mógłby poświęcić rodzinie, za to ważny jest jego potencjał: dobre zdrowie, odporność na zmęczenie, zwłaszcza w pracy ponadnormatywnej, odpowiedni wiek (pięćdziesięciolatkiem, poza ważnymi kierowniczymi stanowiskami, są niemiłe widziani), wiedza i umiejętności, ale takie, które są przydatne w firmie, dobre koleżeńskie stosunki, ale takie, które są korzystne z punktu widzenia sprawności zespołu, wykonującego określone zadania, zaś już przynależność do związków zawodowych (jeśli takowe istnieją) jest przeszkodą w robieniu kariery.

Czy w świecie zglobalizowanej gospodarki, w której najwyższym miernikiem wszystkich wartości jest pieniądz, jest miejsce na etyczną koncepcję pracy Józefa Tischnera? Wydaje się, że nie. Tischner stawia na rozwój człowieka-osoby poprzez pracę zgodną z talentami, zdolnościami, strukturą osobowości, ale także wiedzą i nabytymi umiejętnościami. Postulowana możliwość integralnego rozwoju każdej jednostki jest u Tischnera warunkiem koniecznym istnienia sensowności pracy i międzyludzkiej solidarności. Świat, w którym wszystko, łącznie z człowiekiem, jest na sprzedaż, nie jest światem Tischnera, nie jest także światem Jana Pawła II i Benedykta XVI. Nie znaczy to jednak, że koncepcja Tischnera jest błędna. Przeciwnie, lekceważenie etycznych aspektów pracy i wraz z tym podmiotowości pracowników najemnych w dłuższej perspektywie odbija się także na gospodarce. Niewolnicy są mniej wydajni i mało twórczy w porównaniu z ludźmi, których traktuje się jako wolnych. Obracanie pracowników w niewolników powoduje zaprzepaszczenie olbrzymiego kapitału ludzkiego. Innym skutkiem jest postępujące rozwarstwienie społeczne, rodzące rażące nierówności ekonomiczne, ale w konsekwencji także społeczne i polityczne. To w dalszej perspektywie prowadzi do kryzysu i stagnacji.

Koncepcja ks. Józefa Tischnera wpisuje się w katolicki nurt myślenia o człowieku. Nie jest efemerydą, która być może kiedyś coś wyjaśniała, a dziś jest już bezużyteczna. Nawet przy pobieżnej lekturze znajdujemy liczne podobieństwa między tekstami o pracy autora *Etyki solidarności* a wspomnianą encykliką *Laborem exercens* Jana Pawła II. Jest to o tyle zrozumiałe, że obydwa myśliciele dobrze się znali i wzajemnie na siebie oddziaływali. Natomiast bardziej zaskakujące są podobieństwa pomiędzy koncepcją Tischnera a koncepcją papieża Benedykta XVI zawartą w encyklice *Caritas in veritate* – w tym przypadku bowiem oczywiście takiego bezpośredniego oddziaływania nie było. Uderzające jest to, jak wiele myśli w tej encyklice współbrzmi z tezami Tischnera. Benedykt XVI pisał:

Ryzyko naszych czasów polega na tym, że faktycznej wzajemnej zależności między ludźmi i narodami nie odpowiada etyczne współdziałanie sumień i umysłów, którego wynikiem mógłby być rozwój naprawdę ludzki¹⁵.

I dalej dopowiada, że takie współdziałanie nie jest możliwe bez miłości.

Miłość (*caritas*) jest królewską drogą nauki społecznej Kościoła. Stanowi ona prawdziwą treść osobistej relacji z Bogiem i z bliźnim; jest nie tylko zasadą mikro-relacji: więzi przyjacielskich, rodzinnych, małej grupy, ale także makro-relacji: stosunków społecznych, ekonomicznych i politycznych¹⁶.

Nie wnikając głębiej w treść tej doniosłej encykliki, można zauważyć, że jest ona zawoalowaną krytyką jednostkowego i grupowego egoizmu, który tkwi u podstaw stosunków ekonomicznych, także we współczesnym zglobalizowanym kapitalizmie. Nie oznacza to jednak automatycznego akcesu do mniej lub bardziej radykalnej myśli socjalistycznej. Kluczowym pojęciem jest tutaj miłość (nie jest to pojęcie własne doktryn socjalistycznych), która w pierwotnym znaczeniu jest indywidualnym odniesieniem do Boga, ale jednocześnie do drugiego człowieka. Dopiero na tych odniesieniach możliwe jest budowanie nowych stosunków społecz-

¹⁵ Benedykt XVI, Encyklika *Caritas in veritate*, rozdz. I, par. 9, http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_pl.html.

¹⁶ Tamże, rozdz. I, par. 2.

nych i politycznych. Ustrój ekonomiczno-społeczno-polityczny oparty na miłości wydaje się czymś skrajnie utopijnym, zupełnie nierealistycznym. Skoro w naszych czasach tak go wielu ludzi postrzega, znaczy to tyle, że w przypadku obecnie istniejących ustrojów nie zakłada się zmian o charakterze etycznym w relacjach międzyludzkich. Milcząco natomiast zakłada się, że ustrój państwa jest projektem abstrakcyjnym, opartym co prawda na pewnym minimum etycznym (ciągle się zmniejszającym zresztą), które współcześnie stanowi możliwy do przyjęcia *consensus*. Każde odwoływanie się do głębszych sfer ludzkiej moralności jest postrzegane niemalże jako akt nietolerancji jakiejś mniejszości wymierzony w większość. Papież Benedykt odwołuje się do miłości bezinteresownej, w której jeden świadczy bezinteresowną pomoc drugiemu (np. w znalezieniu zatrudnienia). Miłość bliźniego jest miłością bezinteresowną. To zaś zakłada wychowywanie człowieka nie do ciasnego egoizmu, lecz do bezinteresownemu bycia dla drugiego. Etyka miłości musi stać wyżej niż wszystkie kwestie ekonomiczne współczesnego świata. Aby ludzie mogli postępować zgodnie z nią, muszą być do niej wychowywani – to zakłada katolicka nauka społeczna. W niej głosi się, że świat ludzki nie wzrasta tylko i wyłącznie dzięki odniesieniom do praw i obowiązków, ale o wiele bardziej i w pierwszym rzędzie dzięki relacjom bezinteresowności, miłosierdzia i międzyludzkiej solidarności.

Kilka słów podsumowania

W nurcie społecznej nauki Kościoła myśl Tischnera jest równie aktualna jak samo chrześcijaństwo. Jeśli ze współczesnego świata zostanie całkowicie usunięte chrześcijaństwo, to i koncepcja Tischnera straci rację bytu, gdyż stracą wówczas znaczenie takie pojęcia jak: ludzka godność, podmiotowość osoby, sumienie, etycznie rozumiana solidarność, dobro wspólne, sensowność i ważność pracy dla ludzkiego rozwoju itd. Jeśli drugi człowiek stanie się – ważnym co prawda – ale tylko przedmiotem pomnażania kapitału, zbiorem elementów (zasoby ludzkie) potrzebnych do różnego rodzaju operacji ekonomicznych, wówczas myśl Tischnera wyda się śmieszna, utopijna i naiwna. Wtedy będziemy mieli do czy-

nienia z zupełną destrukcją człowieka. Jeśli to jednak nie nastąpi, jeśli ludzkość będzie uznawać istnienie wartości, których nie da się wymierzyć ilością pieniądza, jeśli świat nie stanie się tylko i wyłącznie systemem ekonomicznych i finansowych relacji, wówczas Tischnera koncepcja pracy będzie poważnie brana pod uwagę jako dobry punkt wyjścia do dalszych refleksji nad odzyskaniem utraconej podmiotowości człowieka pracującego.

Bibliografia

Biblia Tysiąclecia, Pallotinum, Poznań 2003.

Dahrendorf R., *Nie o takiej śniliśmy Europie – wywiad Jacka Żakowskiego przeprowadzony z Ralphem Dahrendorfem*, „Gazeta Wyborcza”, 1–2.06.1996.

Marks K., *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 roku*, [w:] K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. I, Książka i Wiedza, Warszawa 1949.

Tischner J., *Etyka solidarności*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1981.

Tischner J., *Polska jest ojczyzną*, Wydawnictwo Znaki Czasu, Paryż 1985.

Tischner J., *Polska jest ojczyzną. W kręgu filozofii pracy*, Editions du dialogue, Paryż 1985.

Tischner J., *Filozofia dramatu*, Wydawnictwo Znaki Czasu, Paryż 1990.

Tischner J., *Metamorfozy naszej pracy*, „Tygodnik Powszechny” 32 (1999).

Tischner J., *Etyka solidarności. Homo sovieticus*, wyd. II rozszerzone, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.

Tischner J., *Polski kształt dialogu*, Wyd. Znak, Kraków.

Benedykt XVI, Encyklika *Caritas in veritate*, http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_pl.html.

Why do we need Joseph Tischner's labour philosophy today?

Summary

Father Józef Tischner belongs to the small group of original creators of Christian labour philosophy. Above all he was interesting in human labour in ethical, not economical or political aspect. For him it was a matter of human communication and co-operation, and simultaneously professional job ought to be as a chance for personal human development. Tischner perceived labour value from the side of human subject rather than from the side of objective labour results. It should arise from judicious interpersonal communication. On the contrary human labour can be apparent, when it is connected with worker exploitation or mistaken thinking about labour sense. Any illustration of the first understanding can one meet in capitalist system, for this second it is easy to find a good example in so called "real socialism" in Poland before 1989. But we can speak of the third understanding, not mentioned by Joseph Tischner. There are no possibilities for a certain kind of people to work, because they belong to continuously increasing margin of citizens, which can be called (Ralph Dahrendorf expression) as "socially unnecessary" people.

There is no job for them, because their talents, gifts, skills, trained professions do not find interesting of employers in contemporary globalized world. Big corporations, having huge capital predominance in comparison to small business, are predisposed to mass production and they need standard workers. Persons favoured with unique qualifications do not find employment, because they are not able to win to employers considerable profits. In that world diversified job offer number is still reducing, because for economical and financial decision-makers personal development of worker is not essential.

Tischner's thought is relevant in the similar way like the Catholic social teaching. If Christianity were eliminated entirely from the contemporary world, Tischner's conception would be cancelled also. Then such concepts like: human dignity, personal subjectivity, conscience, ethically understood solidarity, common good, sense and validity of labour would become empty words only, and then such a dismissing the truth on human reality it would be brought to a complete human destruction. If it is not come, Tischner labour philosophy will be taken into account seriously as a good point of view for further reflections, aiming to regain lost subjectivity of working man.

Keywords: labour philosophy, exploitation, unemployment, solidarity

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Teresa Grabińska

Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych, Wrocław

Żądza mocy Hobbesa podstawą pojmowania przedsiębiorczości i człowieka pracy

Wstęp

W nauczaniu społecznym Jana Pawła II ludzka przedsiębiorczość jest określona jako „twórcza podmiotowość obywatela”¹. Znaczenie tego wyrażenia obejmuje szeroki zakres odniesień do filozoficznie rozumianej polityki (obywatelstwo w sensie wiedzy o państwie i w sensie kształtu wolności obywatelskiej), do antropologii filozoficznej (podmiotowość człowieka, kreatywność jako pochodna kreatywności boskiej, jak w personalizmie) i do etyki (dobro jako cel ludzkiego działania).

¹ Jan Paweł II, Encyklika *Sollicitudo rei socialis*, Rzym 1987, nr 15.

Jan Paweł II wyraźnie w tym samym fragmencie encykliki odróżnił przedsiębiorczość od „inicjatywy gospodarczej”², czyli od aktualizacji przedsiębiorczości w sferze ekonomicznej, dysponowania zasobami. Inicjatywa gospodarcza ma źródło w przedsiębiorczości, lecz do spełnienia się przedsiębiorczości wymaga znajomości zasad ekonomii i prawa stanowionego, stymulującego ową inicjatywę. Przedsiębiorczość jest zaś dana każdemu człowiekowi z racji udziału w boskiej kreatywności. Przedsiębiorczość, czyli naturalna skłonność do podejmowania nowych zadań, wdrażanie ich i branie odpowiedzialności za ich skutek, ujawnia się w życiu poszczególnego człowieka w indywidualny sposób, niekoniecznie w inicjatywie gospodarczej. Inicjatywa gospodarcza konkretnego człowieka z punktu widzenia przyrodzonej każdemu przedsiębiorczości nie jest czymś szczególnie znaczącym. Większa wartość przysługuje jej w systemach nastawionych na rozwój gospodarczy, podobnie jak większą wartość ma inicjatywa walki w systemach nastawionych na zdobywanie majątku w wyniku wojny. Człowiek wykazujący się inicjatywą gospodarczą jest ważny dla społeczności, która pragnie, co naturalne, poprawić swój byt materialny, ale ponieważ inicjatywa gospodarcza jest tylko jednym z przejawów przedsiębiorczości i zawsze odbywa się w otoczeniu społecznym, człowiek z inicjatywą gospodarczą ma w pierwszym rzędzie misję służenia społeczności. Nie upoważnia go owa inicjatywność do nadzwyczajnej pozycji w społeczeństwie, do zagarniania uzyskanych bogactw dla siebie i uzurpowania sobie z tego tytułu władzy.

W mechanistycznej antropologii Tomasza Hobbesa³ człowiek jest niejako urządzeniem – urządzeniem reagującym na bodźce zewnętrzne mniej lub bardziej skutecznie, mniej lub bardziej adekwatnie. Z natury

² Tamże. Por. też: T. Grabińska, *Etyczny kontekst analizy pojęcia „przedsiębiorczość”*, „Archeus. Studia z Bioetyki i Antropologii Filozoficznej” 4 (2003), s. 14–77; T. Grabińska, M. Zabierowski, *Etyka gospodarowania. Uniwersalizm Jana Pawła II i Solidarność*, Wydawnictwo Atut, Wrocław 2009.

³ T. Hobbes, *Lewiatan, czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, tłum. C. Znamierowski, Fundacja Aletheia, Warszawa 2005, część 1. Por. też: T. Grabińska, *Uspokojenie do melancholii w antropologii fundującej pesymizm moralny*, [w:] „Przeciw melancholii”. W 40 rocznicę wydania „Melancholii” Antoniego Kępińskiego – perspektywy *fides et ratio*, red. A. Hennel-Brzozowska, S. Jaromi, Wydawnictwo Polskiej Akademii Umiejętności, Kraków 2014.

ludzie, według Hobbesa, nie różnią się zbyt wiele od siebie w właściwościach cielesnych, a jeszcze mniej w duchowych (mentalnych). Sposób wychowania, różne przypadki życiowe powodują, że jedni osiągają więcej, inni mniej, że jedni wysuwają się na pozycję lidera, podczas gdy inni muszą się podporządkować. Człowiek – według Hobbesa – w działaniu nie kieruje się dobrem absolutnym, bo nie potrafi go określić⁴. O wartości ludzkiego czynu decyduje skuteczność zrealizowanego zamiaru. Człowiek wybiera taki lub inny cel, takie lub inne środki prowadzące do celu, ale kieruje tym jego wewnętrzny mechanizm (a nie wolna wola), który działa tym skuteczniej, im jest lepiej „napędzany”. A napęd ów pochodzi od wewnętrznej mocy. Człowiek zatem powinien dążyć do ciągłego zwiększania mocy. Kieruje nim „żądza mocy”, którą Hobbes uznał za najważniejszy dynamizm ludzkiego działania,

ogólną skłonność wszystkich ludzi, stałe i niezające spoczynku pragnienie coraz to większej mocy, które ustaje ze śmiercią. A przyczyną tego jest nie zawsze to, iż człowiek spodziewa się bardziej intensywnego zadowolenia niż to, jakie już osiągnął, czy też że nie może się zadowolić mocą umiarkowaną. Przyczyną jest to, że nie może on zapewnić sobie mocy i środków do tego, by żyć dobrze, tak jak w danej chwili, nie zdobywając sobie jeszcze więcej mocy⁵.

Moc poszczególnego człowieka zwiększa jego indywidualny dostęp do bogactwa i władzy. Dążenie do indywidualnego bogactwa i władzy, zgodnie z Hobbesem, jest jak najbardziej wskazane, o ile tylko działanie do tego prowadzące jest akceptowane w danej społeczności. Owo przyzwolenie, nie mniej niż lojalność wobec stanowionego prawa, ma bowiem oznaczać, że mechanizm jednostki jest właściwie zharmonizowany z mechanizmem zewnątrz (społeczności).

Człowiekowi Hobbesa nic w zasadzie nie przysługuje z samej racji bycia człowiekiem (także powołanie do pracy), wyróżnia go spośród innych jestestw tylko rozum. Moralność działania sprowadza się do przestrzegania konwencji tylko o tyle, o ile działanie ma być skuteczne, a jego skutek akceptowany przez otoczenie. Każdy, choćby był w takim samym stopniu

⁴ T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., s. 130.

⁵ Tamże, s. 152, 178.

z natury przedsiębiorczy, musi się sprawdzić w walce o przeprowadzenie swojego planu. Tę nieustającą walkę każdego z każdym ma temperować umowa, konwencja, a nade wszystko – państwo stanowiącym prawem. Ten, kto zwycięży, ma prawo do zdobyczy, tym bardziej ma do tego prawo, że zdobycz zwiększa jego moc, a więc jego skuteczność, napęd do działania i wpływ na zewnątrz.

Rysuje się zatem kontrast między przedsiębiorczością pojmowaną personalistycznie a pojmowaną w tradycji opartej na projekcie społeczności Hobbesa. Różnica ta przekłada się na rozumienie człowieka, odpowiednio jako osoby i indywiduum⁶. Szczególnie staje się ona ostra, gdy rozważa się skuteczność ludzkiego działania. Ludzkie działanie bowiem w ujęciu personalistycznym nie jest wartościowane wyłącznie skutecznością w świecie zewnętrznym, lecz ze względu na cel i intencję. Działanie ma być zgodne z zasadami moralności. Nie jest więc obojętne, jakie one są. Dlatego warto jest prowadzić rozważania nad oceną przedsiębiorczego działania z punktu widzenia etyki akcentującej skuteczność i użyteczność (jak utylitarystyczna) i równolegle takiej, w której każdy czyn człowieka ma go doskonalić moralnie (jak personalistyczna). Jest to szczególnie ważne dla kulturowej perspektywy Europy, która aby przetrwać, musi działać jako całość, podczas gdy sens ludzkiego działania jest odmiennie rozumiany w części kontynentu zdominowanej przez kulturę poprotestancką i w części zdominowanej przez kulturę łacińską. Rozważaniom tym poświęciliśmy większą pracę pt. *Etyka a bezpieczeństwo personalne*⁷.

W tej pracy zajmujemy się przede wszystkim przedstawieniem wizerunku człowieka, którego dynamiczna, spełniająca się w zewnątrz przedsiębiorczość jest cechą ontyczną. Wizerunek ten pochodzi z antropologii mechanistycznej Hobbesa. I choć trudno byłoby wskazać na jakąś trwałą podstawę doktrynalną rozumienia działania w kulturze brytyjskiej, to można uznać, że propozycja Hobbesa, mimo jej licznych w historii krytyk, wpłynęła na kształt działania przedsiębiorczego podczas

⁶ Por. np. J. Maritain, *Osoba ludzka w społeczeństwie*, [w:] tegoż, *Pisma filozoficzne*, tłum. J. Fenrychowa, Wydawnictwo Znak, Kraków 1988, s. 327–345.

⁷ T. Grabińska, *Etyka a bezpieczeństwo personalne*, Wydawnictwo WSOWL, Wrocław 2013.

rewolucji przemysłowej w Anglii. A ponieważ rewolucja ta zapoczątkowała erę uprzemysłowienia Europy i świata, to tym samym wywarła wpływ na model przedsiębiorczości w rozwijającym się kapitalizmie po dzień dzisiejszy.

1. Przedsiębiorczość a inicjatywa gospodarcza

Człowiek przedsiębiorczy, zgodnie ze znaczeniem w języku polskim słowa „przedsiębiorczość”, to taki, którego cechuje zaradność, rzutkość, pomysłowość, zdolność do podejmowania decyzji, inicjowania działania według określonego planu – to ten, kto odważnie i zarazem odpowiedzialnie podejmuje nowe wyzwania i potrafi im sprostać, potrafi skutecznie dążyć do celu i przekonać do tego samego innych⁸. Cecha przedsiębiorczości jest zatem właściwa każdemu człowiekowi. Objawia się natomiast różnie, w zależności od czynników kulturowych i psychologicznych. I choć przedsiębiorczość wiąże się obecnie najczęściej z działaniem w sferze handlu i przemysłu, to tradycyjnie nie tyle przedmiot działania jest decydujący dla uznania kogoś za przedsiębiorczego, ile jego innowacyjność, umiejętność przekraczania utartych schematów postępowania, skuteczność, a zarazem odpowiedzialność. Człowiek przedsiębiorczy działa zawsze w określonej rzeczywistości społecznej i politycznej, która mniej lub bardziej sprzyja przedsiębiorczemu działaniu. Jako działanie nowe – nowe w znaczeniu celu lub środków przedsięwziętych do osiągnięcia celu – wymaga odpowiedniej gwarancji wolności, ale też ze względu na wzięcie odpowiedzialności za skutek działania wymaga określonych gwarancji bezpieczeństwa. Te gwarancje są zwykle domeną państwa. Dlatego trafnie Jan Paweł II określił przedsiębiorczość jako „twórczą podmiotowość obywatela”⁹, a nie po prostu – osoby ludzkiej.

Przedsiębiorczość popularnie identyfikuje się z tym, co można by nazwać zmyślnością w gromadzeniu bogactwa, w wytwarzaniu kapitału, a więc z umiejętnością dokonywania zyskownych przedsięwzięć. Jeśli tak zawęzić rozumienie przedsiębiorczości, to nie każdy człowiek i nie

⁸ Taż, *Etyczny...*, dz. cyt.

⁹ Jan Paweł II, *Sollicitudo rei socialis*, nr 15.

w każdych okolicznościach, mimo to, że zasadniczo jest zdolny do przedsięwzięcia, podejmie je. Nie każdy wykaże się przedsiębiorczością, gdy cel osiągnięcia bogactwa lub zysku czy rodzaj tego bogactwa albo sposób dochodzenia do bogactwa i zysku jawią mu się jako niezgodne z wyznawanym systemem wartości, naruszają zasady etyczne, nie prowadzą do celu, który jest w jego rozumieniu dobrem. Nie każdy podejmie przedsięwzięcie, gdy ryzyko podczas jego wykonania jest zbyt duże, aby nie zniweczyć celu. Przedsiębiorczość jest pewną dyspozycją, a działanie przedsiębiorcze, jak każde działanie, podlega ocenom moralnym ze względu na cel i sposób osiągnięcia go. Zdarza się więc nawet tak, że gdy ta ocena jest negatywna, jak np. podczas niewolniczej pracy, człowiek jest skłonny do sabotowania zleconego działania, a nie do podejmowania go, a co dopiero wykazywania się w nim przedsiębiorczością. Przedsiębiorczość może tu być zaangażowana np. do zerwania więzów przymusu, do wyzwolenia.

Nie będzie też przedsiębiorczy człowiek traktowany przedmiotowo, jak narzędzie działania innych, których zwykle określa się mianem przedsiębiorczych, człowiek wykorzystywany w celu przez nich wyznaczonym i dla efektu, na który ów przedmiotowo traktowany człowiek nie ma wpływu¹⁰. Syntetycznie określił go Władysław Reymont w *Ziemi obiecanej* słowami:

jesteś pan jednym z miliona kółek! (...). W fabryce od pana nie wymaga się egzaminów na człowieczeństwo ani na humanitarność. W fabryce potrzebne są pańskie mięśnie i mózg pański i tylko za to płacimy panu (...). Jesteś pan tutaj maszyną taką samą jak my wszyscy, więc pan rób tylko to, co do pana należy¹¹.

Kreator takiego przedsiębiorstwa-maszyny, nazywany potocznie przedsiębiorcą, jest na pewno inicjatorem przedsięwzięcia przemysłowego (gospodarczego). Ów właściciel czy zarządca przedsiębiorstwa maszyny ma niewątpliwie zdolność inicjatywy gospodarczej i zdolność skutecz-

¹⁰ Stąd znany zarządzającym korporacjami, na różnych szczeblach, syndrom występujący u szeregowego pracownika po jakimś czasie zatrudnienia, polegający na zaniku kreatywności działania.

¹¹ W. S. Reymont, *Ziemia obiecana*, t. I, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1998, s. 28.

nego działania, ale zdolność ta nie zawsze jest realizowana w działaniu przedsiębiorczym w sensie personalistycznym. Odróżnienie przedsiębiorczości osoby od inicjatywności gospodarczej przedsiębiorcy (w potocznym znaczeniu) występuje wtedy, gdy ludzki czyn jest wyrazem autoteleologii osoby, jak w personalizmie¹², jest wartościowany moralnie, natomiast przedsiębiorczość jest utożsamiana z inicjatywnością wtedy, gdy ludzki czyn jest wartościowany ze względu na skuteczność realizacji poszczególnych egoizmów, jak w mechanistycznej antropologii.

W perspektywie personalistycznej działanie przedsiębiorcze nie może naruszać ludzkiej godności, zarówno godności przedsiębiorcy, jak i godności wszystkich uczestników przedsięwzięcia. Działanie przedsiębiorcze musi być równocześnie działaniem godnym, czyli po pierwsze, jak w etyce Arystotelesa, zachowywać umiar między „służalczością” a „zarozumiałością”¹³. Działanie przedsiębiorcze nie może być więc wyłącznie afirmacją osoby przedsiębiorcy i służyć jego indywidualnym celom. Z drugiej strony, jako służebne względem społeczności, musi się odznaczać indywidualną inicjatywą przedsiębiorcy.

Godność w sensie personalistycznym jako niezbywalna konstytutywna cecha osoby ludzkiej – „rozumnego i wolnego jestestwa” – wymaga jeszcze czegoś więcej od człowieka przedsiębiorczego, wymaga tego, co Karol Wojtyła określił mianem „wzajemnej afirmacji transcendentnej wartości osoby”. Wymaga w każdym działaniu nastawienia na dobro drugiego człowieka i to konkretnego człowieka. Działanie kierowane jakąś ogólną ponadczasową maksymalną użytecznością – jak w etykach o charakterze utylitarystycznym¹⁴ – niejednokrotnie narusza godność poszczególnych osób i ostatecznie jest wymierzone w godność samego

¹² Por. K. Wojtyła, „Osoba i czyn” i inne studia antropologiczne, Wydawnictwo TN KUL, Lublin 2000.

¹³ Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, tłum. D. Gromska, PWN, Warszawa 2007; por. też *Godność w perspektywie nauk*, red. H. Grzmil-Tylutki i Z. Mirek, Wydawnictwo Międzynarodowego Towarzystwa Nauk „Fides et Ratio”, Kraków 2012.

¹⁴ M. Zabierowski, *Personalistyczna krytyka utylitaryzmu. Antropologiczna analiza brytyjskiej filozofii czynu*, [w:] *Personalna obnova humanity na prahu 21. storočia*, red. M. Klobušická, M. Jozek, Wydawnictwo Univ. K. Filozofa, Nitra 2009, s. 105–116; T. Grabińska, *Etyka...*, dz. cyt., pkt. 6, 15, 16.

sprawcy czynu. Maksymalizacja skuteczności nie idzie w parze z poszanowaniem ludzkiej godności.

Współczesna tzw. etyka biznesu zwraca się w kierunku poszanowania godności pracownika¹⁵. Trend ten jednak najczęściej wynika z innych podstaw niż w personalizmie. To nie ze względu na niezbywalną wartość bliźniego należą mu się godne warunki pracy, lecz ze względu na to, że *ethics pays* – „etyka płaci”. To ze względu na większą opłacalność, rentowność przedsiębiorstwa opłaca się czasem zainwestować w godne warunki pracy. Przed godnością pracownika stoi zatem maksymalizacja zysku przedsiębiorcy.

2. Człowiek przedsiębiorczy w antropologii Hobbesa

Człowiek Hobbesa jest, najogólniej ujmując¹⁶, mechanizmem reagującym „awersją” lub „apetytem” na bodźce zewnętrzne w celu samozachowania rozumianego jako osobnicze i pokoleniowe przetrwanie, skuteczna realizacja własnych egoistycznych celów¹⁷: „życie wszak samo nie jest niczym innym niż ruchem i nie może w nim nie być pożądania”. Cele te kolidują z podobnymi celami innych osób, co powoduje naturalną u Hobbesa permanentną antagonizację ludzkich relacji i konkurencyjność ich działań, ale nie jest to współzawodnictwo w doskonaleniu działania i osobowości, lecz zwalczanie przeszkody, jaką jest bliźni¹⁸, „ponieważ

¹⁵ Por. w etyce biznesu takie choćby wyrażenia jak interesariusze (*stakeholders*), mapy interesów, które rażą każdego wychowanego w kręgu etyki personalistycznej; np. C. Porębski, *Czy etyka się opłaca? Zagadnienia etyki biznesu*, Wydawnictwo Antykwa, Kluczbork 2000, albo impregnowaną prakseologią pozycję: W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, D. Miller, *Etyka biznesu, gospodarki i zarządzania*, Wydawnictwo WSHE w Łodzi i Fundacja „Wiedza i Działanie”, Łódź 1999.

¹⁶ T. Grabińska, *Uspokojenie...*, dz. cyt.

¹⁷ T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., rozdz. VI, ust. 58.

¹⁸ Słusznie stwierdził John Gaskin, że według Hobbesa dobro innych ludzi może być ewentualnie tylko konsekwencją dobra własnego, na zasadzie „życzliwości, dobrej woli, «caritas»” i że Hobbes antycypował współczesny „wyścig szczurów” czy „zaborczy indywiduizm”; por. J. Gaskin, *Wprowadzenie*, [w:] T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., s. 34–36. Polemizowalibyśmy jednak z Gaskinem odnośnie do tego, czy faktycznie idzie o dalekowzroczną antycypację współczesnych trendów cywilizacyjnych, czy raczej o rezultat sprzężenia zwrotnego. Oto kultura transatlantycka zakorzeniona w antropologii Hobbesa dała aż

siła jednego człowieka przeciwstawia się i utrudnia efekty siły innego – siła mierzy się po prostu przewagą jednego nad drugim”¹⁹.

Ontologia Hobbesa jest mechanistyczna. Ale czy jest materialistyczna? Na to pytanie niełatwo jest odpowiedzieć, bo Hobbes wskazywał na swoistą fizyczność (która nie musi znaczyć zwykłej materialności) Boga i duszy. Fizyczność nazywana była przez niego cielesnością („duch cielesny”), ale nie była to cielesność świata przyrodzonego, raczej coś w rodzaju energii, nośnika energii, zasady aktywności, zasady ruchu. Według niego Bóg i dusza są duchami cielesnymi, gdyż „pogląd, że takie duchy są bezcielesne czy niematerialne, nie mógłby się zjawić w umyśle człowieka w sposób naturalny”²⁰.

Godność człowieka w tradycji chrześcijańskiej, w rozumieniu personalistycznym jest właściwością konstytutywną osoby ludzkiej i przysługuje każdemu człowiekowi z racji jego wyróżnionego pochodzenia od Stwórcy²¹. Godność człowieka w rozumieniu Hobbesa jest zupełnie czymś innym, czyś naturalnym dla przedchrześcijańskiego myślenia o godności. Godność u Hobbesa nie jest czymś uniwersalnym i zasadniczym w ludzkiej naturze, lecz czymś wtórnym w stosunku do tego, co człowiek jest w stanie potencjalnie osiągnąć. Jest raczej *zdatnością* lub *spособnością*, gdyż „polega ona na szczególnej mocy czy zdolności do tego, czego człowiek ma być godny”²².

Starożytni Grecy zajmowali się eudajmonią, próbowali ustalić sens ludzkiego życia, realizujący się w szczęściu, które różnie pojmowali²³. Hobbes również poruszył tematykę eudajmonizmu, lecz mówił o szczęściu jako o stanie psychicznym, poczuciu szczęścia (podobnie jak Epikur) – o *szczęśliwości*, o szczęściu rozumianym dynamicznie (inaczej niż

nadto widoczne rezultaty w postaci bezwzględnej afirmacji egoizmu i indywidualizmu. To kolejne świadectwo wagi przyjętej antropologii filozoficznej dla kultury i cywilizacji, dla regulacji relacji międzyosobowych, społecznych i prawnych, z międzynarodowymi włącznie.

¹⁹ T. Hobbes, *Elements of Law* („*Human Nature*” and „*De Corpore Politico*”), Oxford University Press, Oxford 1994, rozdz. VII, ust. 4.

²⁰ T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., s. 89n, s. 197, 484, 728–730, 757.

²¹ T. Grabińska, *Ontyczna a społeczna perspektywa godności osoby ludzkiej*, [w:] *Godność w perspektywie nauk*, dz. cyt., s. 41–46.

²² T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., rozdz. X, pkt. 53–54.

²³ Por. W. Tatarkiewicz, *O szczęściu*, PWN, Warszawa 2003.

u Epikura). Poczucie pełni szczęścia jest u Hobbesa niemożliwe, żądza mocy wyzwala coraz to nowe dążenie, szczęśliwość zaś zdaje się być stanem ciągłego nienasycenia w skutecznym osiągnięciu coraz to nowych celów²⁴.

Ludzie, z których każdy według Hobbesa jest mniej więcej tak samo uposażony cieleśnie i duchowo, w stanie natury pozostają w permanentnej wojnie z każdym swoim bliźnim. Trzy główne przyczyny konfliktów to: 1) konkurencja w zdobywaniu tych samych dóbr (w zwiększaniu zysku); 2) brak zaufania do drugiego człowieka z racji jego naturalnie wrogiego nastawienia – brak poczucia bezpieczeństwa w otoczeniu innych ludzi; 3) żądza władzy i sławy, wynoszenia się ponad innych, okazywania przewagi. Stan wojny nie musi się realizować w konkretnej walce, ale sama dyspozycyjność wszystkich do wojny z wszystkimi jest już stanem wojny, gdyż stan stałego zagrożenia nie stwarza dogodnych warunków do pokojowego prowadzenia życia i gospodarowania²⁵.

Mechanizm pragnień i awersji napędzany żądzą mocy generuje stan pragnienia o wzmożonym natężeniu, czyli pożądanie dóbr czy bogactwa, które nazywa się chciwością. Hobbes nie dezawuował chciwości, o ile jest zaspokajana za pomocą właściwych środków, tzn. takich, które aprobejuje otoczenie²⁶. Każde pożądanie ma u Hobbesa charakter mechaniczny, jest „wynikiem poprzedniego namysłu”, a „namysł” jest dla Hobbesa procesem wspólnym tak ludziom, jak zwierzętom i jest to

cała suma pożądań, wstrętów, nadziei i obaw, które powracają wciąż, póki rzecz dana albo nie zostanie osiągnięta, albo nie zostanie uznana za niemożliwą²⁷.

Nie ma czegoś takiego jak pożądanie rozumne, czyli wolna wola (jak w tomizmie, personalizmie), gdyż wola nie może być wolna, bo jest „ostatnim pożądaniem w namyśle”. Tylko działanie rozmyślne jest aktem woli²⁸.

²⁴ T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., rozdz. XI, ust. 1.

²⁵ Tamże, rozdz. XIII, pkt. 1–9.

²⁶ Tamże, rozdz. VI, pkt. 23.

²⁷ Tamże, rozdz. VI pkt. 49, 53–54.

²⁸ Tamże..

Deprecjonując wolną wolę człowieka, Hobbes utożsamić musiał wolność działania, która w personalizmie niezbywalnie przysługuje osobie ludzkiej, ze swobodą działania w określonym stanie wspólnoty ludzkiej (geneza liberalizmu). Mechanizm istoty ludzkiej generuje określone cele i sposoby ich osiągania (ruch). Nie powinno więc być przeszkód zewnętrznych (materialnych, cielesnych), które hamowałyby ten napęd do działania (ów ruch). Stąd człowiekowi Hobbesa przysługuje wolność **od**, wolność negatywna. A jeśli musi być ograniczana z zewnątrz, to na zasadzie umowy z Lewiatanem (instytucją państwa), aby inni też mogli, mimo naturalnej walki każdego z każdym, na mocy umowy (konwencji) urzeczywistniać indywidualne cele. Hobbesowski człowiek wolny zatem

to ten, któremu w tych rzeczach, jakie przy swojej sile i swoim dowcipie jest zdolny uczynić, nic nie przeszkadza, by czynił to, co ma wolę czynić²⁹.

3. Poziom mocy człowieka miarą wartości ludzkiego mechanizmu

Człowiek Hobbesa, pozostając w stanie stałego zagrożenia ze strony innych ludzi i nie żywiąc zaufania do nikogo, ma potrzebę zwiększania własnej mocy (siły działania w zewnątrz) w celu realizacji przysługującego mu podstawowego prawa do samozachowania. I choć nie wszyscy ludzie wykazują w tym samym stopniu chęć zwalczania, niszczenia innych, to ci najbardziej agresywni (tzn. silni żądzą pokonania innych) nadają ton ludzkim stosunkom. Ci mniej chętni do walki muszą stanąć w swojej obronie, a ponieważ skuteczną obroną jest napaść, to wchodzą w rolę agresora na zasadzie sprzężenia zwrotnego³⁰.

Człowiek ma tym większe możliwości skutecznego działania, im większą mocą napędzany jest jego mechanizm. Moc ma składową: wrodzoną i instrumentalną. Na tę drugą wpływ mają zarówno człowiek, jak i zrządzenie losu. Moc instrumentalna jest generowana przez moc wrodzoną, a nabyta moc instrumentalna, na zasadzie sprzężenia zwrotnego,

²⁹ Tamże, rozdz. XXI, pkt. 1–2, 5.

³⁰ Tamże, rozdz. XIII, pkt. 10.

wyzwała nowe moce instrumentalne, jak bogactwo, sławę (popularność), władzę, przyjazne otoczenie, sprzyjanie losu itd.

Przy podejmowaniu działania człowiek kieruje się także przewidywaniami ze względu na jego skutek. W psychologii Hobbesa proces ten jest racjonalny oraz możliwy dzięki roztropności i przezorności³¹, które – jak twierdził Hobbes – są czasem utożsamiane z mądrością. O trafności przewidywań, nigdy do końca pewnych, decyduje doświadczenie minione człowieka. To ono wpływa determinująco na wybór czynu. Jeśli wartością wyboru jest skuteczność czynu, to ocena moralna nie ma znaczenia, zwłaszcza wtedy, gdy niezależnie od niej czyn miał szanse być w danej społeczności skuteczny. To stwarza kolejny mechanizm sprzężenia zwrotnego. Czyn, które nie są moralne, ale dzięki zdecydowanemu i bezwzględnemu działaniu realizują zamierzone cele, stają się wzorcem działania roztropnego i przezornego. Utrwalają coraz bardziej określoną matrycę postępowania. Niezbędna w skutecznym działaniu jest wiedza, czyli zgodnie z Hobbesem proces opanowania metody dedukcji jednych twierdzeń z innych uznanych za prawdziwe oraz nabycie umiejętności właściwej oceny prawdziwości twierdzeń bazowych (bez odwoływania się do autorytetu)³², gdyż

gdy widzimy, jak powstaje jakaś rzecz, dzięki jakim przyczynom i w jaki sposób, to gdy podobne przyczyny znajdują się w naszej mocy, widzimy, jak uczynić, iżby wywołały potrzebne do poprzednich skutki³³.

Hobbes wskazał tu na konieczność pochodzącego od Rzymian rozróżnienia na przezorność (*prudentia*), która ma swe źródło w doświadczeniu (uogólnieniach indukcyjnych), i mądrość (*sapientia*), która ma swoje źródło w wiedzy. Tylko mądrość pozwala na postępowanie bezbłędne.

Cnoty nie są u Hobbesa absolutnym wzorcem myślenia czy postępowania. Są zrelatywizowane do ludzkich pragnień, są zsubiektywizowane. Cnoty intelektualne więc to „takie uzdolnienia umysłu, jakie ludzie chwala i cenią i jakich by pragnęli dla siebie”, i są przez Hobbesa nazywa-

³¹ Tamże, rozdz. III, pkt. 6.

³² Tamże, rozdz. V, pkt. 17–22.

³³ Tamże.

ne „dowcipem”. To dowcip odpowiada za poczucie rzeczywistości, które jest konieczne w prawidłowym rozumowaniu, to on jest warunkiem zdolności sądzenia. W takiej perspektywie dowcip jest utożsamiony z roztropnością, która jest oznaką mądrości. Degeneracją roztropności jest chytrość („mądrość wykrzywiona”), czyli angażowanie nieuczciwych środków do zrealizowania zamysłu.³⁴

Obok dowcipu wrodzonego („przyrodzonego”) występuje dowcip nabyty, wyuczony (wykształcony), czyli „rozum, który opiera się na właściwym używaniu mowy i który tworzy wiedzę”. Różnice dowcipu wśród ludzi pochodzą z odmiennego udziału uczuć, wskutek różnic kulturowych („w wychowaniu”). Największy wpływ na natężenie dowcipu mają te uczucia, które stopniają żądzę mocy, a ta najsilniej wyraża się w pożądaniu bogactw, władzy, przywilejów i wiedzy³⁵. Człowiek nie może pozostawać obojętny wobec tych celów działania, gdyż one jako namiętności napędzają jego mechanizm siły, szybkości i skuteczności działania. Idzie tylko o to, aby namiętności te nie stały się szaleństwem, aby nie były zbyt gwałtowne, naznaczone chępliwością, pychą czy wyniosłością, ani nie były zbyt nikłe, wyrażające się przygnębieniem ducha, apatią czy melancholią³⁶.

Wartość człowieka Hobbesa nie jest bezwzględna, nie jest utożsamiana z jakimś modelem doskonałości moralnej, intelektualnej, twórczej. Jest, można by rzec, urynkowiona i utożsamiona z ceną, za jaką by kupiono „korzystanie z jego siły”. Tak rozumiana wartość człowieka pociąga za sobą wprost cenień kogoś za coś i uważanie kogoś (szacunek do kogoś) za coś. Toteż ustępowanie komuś w uzyskaniu jakiejś pozycji lub korzyści jest równoznaczne z uznaniem większej mocy tego kogoś, nie jest zaś przejawem miłości do tego kogoś (jak u personalistów). Wszelkie zatem objawy szacunku, uprzejmości, pomocy są przejawem przyznania się tak

³⁴ Tamże, rozdz. VIII, pkt. 1, 9–12.

³⁵ Aczkolwiek wiedza jest, według Hobbesa, „mocą małą, albowiem nie ujawnia się na zewnątrz i wobec tego nie znajduje uznania u każdego człowieka, lecz tylko u niewielu, a i u tych tylko wiedza dotycząca niewielu rzeczy”; por. T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., rozdz. X, pkt. 14. Por. też T. Grabińska, *Uspokobienie...*, dz. cyt.

³⁶ T. Hobbes, *Lewiatan...*, dz. cyt., rozdz. VIII, pkt. 13–18.

postępującego do swej mniejszej mocy, a nie są (jak w personalizmie) afirmacją innej osoby z racji tego, że jest bliżnim. Hobbes napisał wprost:

WARTOŚCIĄ człowieka, podobnie jak wszystkich innych rzeczy, jest jego cena; tzn. wart jest on tyle, ile by dano za korzystanie z jego siły. Nie jest więc ta wartość bezwzględna, lecz jest rzeczą zależną od potrzeby i sądu innych ludzi³⁷.

Chciwość w zdobywaniu pieniędzy i władzy, jeśli ma przyzwolenie otoczenia, jest czymś nie tylko pozytywnym, lecz wręcz zaszczytnym, gdyż ujawnia wielkość ludzkiej mocy. Im większy jest przedmiot chciwości (bogactwo, sława), tym ta moc jest większa. Zadowalanie się mało ambitnymi celami, ograniczanie przedmiotów pożądania, miarkowanie żądz jest wręcz *dyshonorem*. Nie ma znaczenia ocena sprawiedliwości działania wiedzonego mocą, ponieważ „zaszczyt zależy od przekonania o mocy”. To powszechne przekonanie jest miarą sprawiedliwości czynu³⁸.

Ciągle nienasycone poczucie szczęścia (Hobbesowskiej szczęśliwości) aż do kresu ludzkiego życia i związana z tym negacja umiarkowanego zadowolenia generują nienasycone pragnienie ciągłego zwiększania mocy – żądzę mocy, którą Hobbes określił jako najważniejszą „ogólną skłonność wszystkich ludzi”. Skłonność ta jest jeszcze jedną przyczyną wojny każdego z każdym o przedmioty zwiększające moc: bogactwo, władzę, zaszczyty. Naturalna zatem jest konkurencja między ludźmi, pojmowana jako eliminacja tych, którzy ubiegają się o te same dobra. Trzeba konkurenta unicestwić za pomocą upokorzenia, oszczerstw, doprowadzenia go do nędzy, a nawet zabicia go, o ile to tylko znajdzie przyzwolenie społeczności lub ustanowionego prawa³⁹.

4. Przedsiębiorczość jako konsekwencja dowcipu i wyraz żądzę mocy

Przedsiębiorczość u Hobbesa jest z jednej strony warunkowana dowcipem, z drugiej zaś – jest powodowana żądzą mocy. Dowcip odpowiada

³⁷ Tamże, rozdz. X, pkt. 1–2, 16–17, 19, 22–23.

³⁸ Tamże, rozdz. X, ust. 47–48.

³⁹ Tamże, rozdz. XI, ust. 2–3.

za właściwe rozpoznanie sytuacji działania przedsiębiorczego i za dopasowania środków do realizacji celu. Żądza mocy wytwarza nieprzeparty przymus wyznaczania coraz to ambitniejszych (często nowatorskich) celów i dostarcza siły do ich urzeczywistniania. Wszystko to jest niewątpliwie niezbędne przedsiębiorczości, jest konieczne, ale czy wystarczające? Personalista stwierdziłby, że to o wiele za mało, aby być osobą przedsiębiorczą, a nie niezaspokojonym indywiduum, działającym w ciągłym lęku przed utratą tego, co się osiągnęło, działającym we wrogim otoczeniu innych indywiduów czyhających na porażkę drugiego, gotowych przejąć jego prerogatywy i dobra, pragnących prześcignąć wrogiego konkurenta.

Dowcip, warunek przedsiębiorczości, to pojęcie bogate w znaczenia. Jest on generatorem pomysłów⁴⁰. Najogólniej jednak dowcip oznacza *cnoty intelektualne*. Są to cnoty w rozumieniu Hobbesa, czyli „takie uzdolnienia umysłu, jakie ludzie chwalą i cenią i jakich by pragnęli dla siebie”⁴¹. Chodzi zatem nie o to, co człowiek ma wykształcić w sobie ze względu na nie samo (jak w przypadku cnót Arystotelesowskich czy Tomaszowych). Chodzi raczej o jakieś uśrednione w populacji pożądanie pewnych umiejętności, zachowań, postaw. Przedmiot tego pożądanego musi być zrelatywizowany do kultury i czasu historycznego. Nie ma więc całość treści dowcipu znaczenia ponadczasowego, jak mają go cnoty jako wzory postępowania umiarkowanego.

Dowcip *przyrodzony*, który Hobbes starał się odróżnić od *naturalnego*, wspólnego zwierzętom i człowiekowi, byłby swoiście ludzką formą działania instynktowego – „szybkością wyobrażania” (gdyby chodziło o obrazowanie następstw, a nie kreatywność) i „stałym skierowaniem” na upatrzonego cel. Np. polujący jastrząb tego rodzaju dowcip na pewno ujawnia, rejestruje tak podobieństwa, jak i różnice w obserwowanym polu łowów, w stosunku do scenariuszy wzorcowych. Hobbesowi ostatecznie jednak chodziło w przypadku dowcipu wrodzonego o pogodzenie ze sobą *wyobraźni* (w sensie specyficznie ludzkiej kreatywności) i *orientacji* (zdolności sądzenia, wyrażanej w języku w specyficznie ludzki sposób). Można byłoby się tu dopatrywać Arystotelesowskiego powściągnięcia skraj-

⁴⁰ Tamże, s. 112.

⁴¹ Tamże, s. 147.

nych namietności ku umiarowi, gdyby nie to, że po pierwsze, u Hobbesa owo wyważenie ma być wrodzone, podczas gdy Arystotelesa – nabywane w wyniku ćwiczeń; po drugie, Hobbesowi wyważenie wyobraźni i zdolności sądenia jest potrzebne, aby osiągać cel niejako przy najmniejszym rozproszeniu uwagi, sił i środków, w potocznym sensie – ekonomicznie, a nie aby formować dzielności, jak u Arystotelesa. Znamienne jest również to, że u Hobbesa występuje przepaść między fikcją wyobraźni a prawdą sądenia, inaczej niż w koncepcji transcendentalii – piękna i prawdy. Ostatecznie „[z]dolność sądenia bez wyobraźni jest więc dowcipem, ale nie jest nim wyobraźnia bez zdolności sądenia”⁴². Dowcip wyrażający się niezwykle orientacją (tzn. niewystępującą zbyt często wśród ludzi) w przeprowadzaniu analogii i predykcji wymaga sporego doświadczenia i został nazwany przez Hobbesa „roztropnością”.

Źródła zróżnicowania dowcipu nabytego Hobbes doszukiwał się w tym, co nazywał uczuciami – zarówno predyspozycjami fizycznymi („konstytucją cielesną”), jak i wychowaniem i obyczajowością. Najbardziej jednak znaczący wpływ ma – według Hobbesa – żądza mocy. Im jest większa żądza mocy, bogactw, sławy i wiedzy, tym większy jest dowcip. Stoicki mędrzec, nieprzywiązujący uwagi do rzeczy po stoicku obojętnych, nie charakteryzowałby się zatem dużym dowcipem, mógłby wręcz zostać określony przez Hobbesa jako człowiek „płochy”⁴³, niezasługujący na uznanie i godności.

Skoro moc decyduje o poziomie dowcipu (cnót intelektualnych), to prześledźmy, na ile maksymalizacja dowcipu, generowana maksymalizacją mocy, warunkuje przedsiębiorczość w kręgu kulturowym naznaczonym antropologią i filozofią społeczną Hobbesa, nie w łańskim.

We właściwym znaczeniu bycia człowiekiem przedsiębiorczym ma on, jak każdy działający człowiek, osiągnąć jakieś dobro. Hobbes określił je mianem „widomego”, a więc takiego, które jest dostrzegane przez otoczenie. U Hobbesa potrzebny jest do tego odpowiedni poziom mocy przyrodzonej (z urodzenia dane człowiekowi: siła, dostojny wygląd ciała, roztropność, zdolność wysławiania się, życzliwe nastawienie, urok zjed-

⁴² Tamże, s. 150.

⁴³ Tamże, s. 152.

nujący innych itp.). Ta moc „na wejściu” (oraz dość zagadkowe u Hobbesa, ale stale pojawiające się w jego rozważaniach „sprzyjanie losu”, fortuna) pozwala zdobywać coraz więcej mocy *instrumentalnej*. Szczyt ludzkiej mocy powstaje w zjednoczeniu mocy wielu ludzi, jak w państwie, stowarzyszeniu, partii – ale i w korporacji, konsorcjum, w różnego rodzaju monopolach.

Dążenie do bogactwa jest oczywiście wyrazem ludzkiej mocy, ale temu dążeniu, zgodnie z perswazją Hobbesa, musi towarzyszyć szczodroblivość, bo to dzięki niej pozyskuje się przyjaciół, zyskuje poparcie, a tym samym zwiększa się moc. I znów, według Hobbesa człowiek ma być szczodry, okazywać szlachetne gesty, a przedsiębiorca ma podejmować np. czyny charytatywne, ale nie dla samej cnoty szczodroblivości, szlachetności, odpowiedzialności za los bliźniego czy pomocniczości, nie z przyjaźni – lecz z wykalkulowanego profitu. Tak samo jest z okazywaniem uprzejmości i życzliwości.

Zarówno powszechne uwielbienie pochodzące od otoczenia, jak i lęk przed potęgą są właściwym wyrazem wielkiej mocy i są, według Hobbesa, czymś pozytywnym.

Podniesiona zagadkowość udziału fortuny (sprzyjania losu) w zwiększaniu dowcipu i mocy może zostać wyjaśniona podobnie jak w doktrynie Marcina Lutra, że to oto moc nadprzyrodzona, boska okazuje swoją obecność. Ten „sprzyjający los (jeśli to trwa stale) przynosi zaszczyt jako znak tego, że darzy łaską Bóg”⁴⁴.

Hobbes wiązał potencjał mocy także z pochodzeniem z określonej warstwy społecznej. Tzw. dobre urodzenie w bogatej lub zasłużonej rodzinie daje liczne możliwości działania i przywileje, a te sprzyjają wzmocnieniu i tak w tym przypadku na ogół dużej mocy wrodzonej. Podobnie jest z działaniem przedsiębiorcy w kraju bogatym i dynamicznie się rozwijającym, w przeciwieństwie do przedsiębiorcy w kraju biednym czy okupowanym. Ten pierwszy będzie szybko zwiększał swoją moc, drugi zaś – będzie ją zwiększał w niskim tempie. Gdy więc dojdzie do konkurencji, ten drugi nie będzie miał żadnych szans przetrwania nawet wtedy, gdy nie popełni żadnego błędu. Nie ma bowiem w modelu gospodarowania czło-

⁴⁴ Tamże, s. 171.

wieka Hobbesa innej normy niż norma przetrwania i siłowej dominacji w mechanizmie transakcji. Dlatego też, jeśli państwo chce się pomyślnie rozwijać, tzn. szybko zwiększać swą moc, musi skoncentrować się na tych gałęziach gospodarowania, które wprost służą jego bezpieczeństwu, jak przemysł zapewniający coraz to doskonalsze uzbrojenie⁴⁵.

5. Hobbesowski człowiek pracy

Człowiek jako byt powołany do pracy⁴⁶ jest nazwą pustą w antropologii Hobbesa. Praca dla człowieka Hobbesa jest środkiem zwiększania mocy lub po prostu koniecznym wysiłkiem do przetrwania (samoza-chowania). W perspektywie Hobbesa jest sens rozróżniać dwa rodzaje pracy – *work*, tę kreatywną, zwiększającą moc, i *labour*, tę wyrobniczą, pozwalającą co najwyżej utrzymać choćby wątłą moc (przeżycie). Dla personalisty tylko ta pierwsza pozostaje w zgodzie z przyrodzoną ludzką godnością, druga zaś jest zawsze przejawem patologii społecznej. Dla Hobbesa tak nie jest, bo moc wrodzona decyduje w dużym stopniu o potencjale mocy na starcie jej zwiększania. Nic więc dziwnego, że jedni osiągają więcej, a inni mniej, niezależnie od włożonej pracy, staranności, dobrych intencji. To się nie liczy, trud nie ma znaczenia dla wartości człowieka pracy, ma je swoista zmyślność (dowcip) w zwiększaniu mocy. Nie byłoby zatem niedozwolone wyzyskiwanie tych, którzy tej zmyślności nie posiadają w odpowiedniej proporcji, np. tradycyjnych katolików, którzy przywiązują wagę do przyrzeczenia płynącego od zwierzchników, do słowa honoru, do szczerości obietnicy⁴⁷. Ot, są naiwni, nie mają dostatecznie rozwiniętego dowcipu!

Praca nie jest niezbywalnym atrybutem Hobbesowskiego człowieka maszyny, nie jest tym, bez czego człowiek nie może wyzwolić całej swej

⁴⁵ Tamże, s. 167, 172.

⁴⁶ Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, Rzym 1981.

⁴⁷ Wart uwagi jest wątek w książce Williama Faulknera *Dzikie palmy* o reakcji kolejno niemieckich, włoskich i polskich górników na oszukanie ich przez pracodawcę w kopalni gdzieś w Utah. Największa Hobbesowska moc cechowałaby Niemców, mniejsza Włochów, a najmniejsza Polaków. Por. William Faulkner, *Dzikie palmy*, tłum. K. Wojciechowska, Wydawnictwo Prószyński, Warszawa 1993.

kreatywności, bez czego nie może się doskonalić w relacjach międzyludzkich i w środowisku przyrodniczym, bez czego nie może kontynuować dzieła stwórcy, czego nie wolno go pozbawiać, ale i tym, co nie sprawia, że wolno pracującego człowieka traktować przedmiotowo. U Hobbesa wartość pracy ma znaczenie jako środek do powiększania przez indywiduum własnej mocy i zdobycia uznania w społeczności. Ludzka praca jest pewnym zasobem i jak każdy zasób może być wymieniana na coś innego, np. praca robotników w fabryce może być wymieniona na pracę automatu, a powstające w wyniku tego bezrobocie jest czymś zupełnie naturalnym. Łagodzenie zaś skutków (!) bezrobocia zasiłkiem, bo nie samego bezrobocia, to tylko podtrzymywanie mocy bezrobotnych na poziomie wegetacji (biologicznego przetrwania). Bezrobocie natomiast służy zwiększaniu mocy pracodawców. I tylko to się liczy.

Człowiek, który nie uzyskuje odpowiedniej mocy, nie ma żadnego znaczenia. Można w dowolny sposób go ekskludować, także fizycznie. Ową ekskluzję obserwuje się nie tylko w wyzyskiwanych biednych społecznościach, ale także w zamożnych wspólnotach, silnych Hobbesowską mocą. Człowiek Hobbesa nie oddaje istoty człowieczeństwa (jak i nie oddaje istoty przedsiębiorczości, niezależnie od *widomej* skuteczności), skoro populacje bogate nie chcą przekazywać życia dalszym pokoleniom. Nadzieja na osobniczą nieśmiertelność, a w każdym razie na znaczne wydłużenie życia osobniczego, w pierwszym przypadku jest mirażem, w drugim zaś jest dostępna tym najbogatszym, czyli tym o największej mocy. Nadzieje te nie uzasadniają więc wymierania społeczności bogatych, zwłaszcza wobec równoczesnego przyzwolenia na masową eutanazję.

W świetle Hobbesowskiej koncepcji wartości człowieka nie należałoby się dziwić masowemu bezrobociu ludzi młodych w krajach o wysokiej zamożności. Młody człowiek nie ma dużej mocy, jeszcze nie zadzierzgnął więzów porozumienia z innymi w popieraniu się w działaniu w takim stopniu, aby zagrozić mocą tym już dłużej zwiększającym swoją moc. Ci z większą mocą, gdyby dopuścili dopływ młodych do wyliczonych dokładnie miejsc pracy, to ze względu na tę wyliczoną optymalną moc albo sami musieliby stracić pracę, albo zmniejszyć moc przedsiębiorstwa. Ani jedno, ani drugie nie wchodzi w grę. Wzrost (gospodarczy) jest, jak to

nazywa Daniel Bell⁴⁸, „świeckim wyznaniem wiary w rozwiniętych krajach przemysłowych”, wiary, dodajmy, w dogmat, w którego objawieniu ma spory udział antropologia i filozofia społeczna Hobbesa. A poza tym młody człowiek jest jak ten katolik z *Dzikich palm* Williama Faulknera⁴⁹, który wierzy w innego człowieka niż ten Hobbesa.

Bibliografia

- Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, tłum. D. Gromska, PWN, Warszawa 2007.
- Bell D., *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, tłum. S. Amsterdamski, PWN, Warszawa 1998.
- Faulkner W., *Dziki palm*, tłum. K. Wojciechowska, Wydawnictwo Prószyński, Warszawa 1993.
- Gaskin J., *Wprowadzenie*, [w:] T. Hobbes, *Lewiatan, czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, tłum. C. Znamierowski, Fundacja Aletheia, Warszawa 2005, s.
- Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A. i Miller D., *Etyka biznesu, gospodarki i zarządzania*, Wydawnictwo WSHE w Łodzi i Fundacja „Wiedza i Działanie”, Łódź 1999.
- Grabińska T., *Etyczny kontekst analizy pojęcia „przedsiębiorczość”*, „Archaeus. Studia z Bioetyki i Antropologii Filozoficznej” 4 (2003), s. 14–77.
- Grabińska T., *Ontyczna a społeczna perspektywa godności osoby ludzkiej*, [w:] *Godność w perspektywie nauk*, red. H. Grzmil-Tylutki i Z. Mirek, Wydawnictwo Międzynarodowego Towarzystwa Nauk „Fides et Ratio”, Kraków 2012, s. 41–46.

⁴⁸ D. Bell, *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, tłum. S. Amsterdamski, PWN, Warszawa 1998, s. 272n.

⁴⁹ Por. przypis 47.

- Grabińska T., *Etyka a bezpieczeństwo personalne*, Wyd. WSOWL, Wrocław 2013.
- Grabińska T., *Uspodobienie do melancholii w antropologii fundującej pesymizm moralny*, [w:] „Przeciw melancholii”. W 40 rocznicę wydania „Melancholii” Antoniego Kępińskiego – perspektywy fides et ratio, red. A. Hennel-Brzozowska, S. Jaromi, Wydawnictwo Polskiej Akademii Umiejętności, Kraków 2014.
- Grabińska T. i Zabierowski M., *Etyka gospodarowania. Uniwersalizm Jana Pawła II i Solidarności*, Wydawnictwo Atut, Wrocław 2009.
- Godność w perspektywie nauk, red. H. Grzmil-Tylutki i Z. Mirek, Wydawnictwo Międzynarodowego Towarzystwa Nauk „Fides et Ratio”, Kraków 2012.
- Hobbes T., *Elements of Law (“Human Nature” and “De Corpore Politico”)*, Oxford University Press, Oxford 1994.
- Hobbes T., *Lewiatan, czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, tłum. C. Znamierowski, Fundacja Aletheia, Warszawa 2005.
- Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, Rzym 1981.
- Jan Paweł II, Encyklika *Sollicitudo rei socialis*, Rzym 1987.
- Maritain J., *Osoba ludzka w społeczeństwie*, [w:] tegoż, *Pisma filozoficzne*, tłum. J. Fenrychowa, Wydawnictwo Znak, Kraków 1988, s. 327–345.
- Porębski C., *Czy etyka się opłaca? Zagadnienia etyki biznesu*, Wydawnictwo Antykwa, Kluczbork 2000.
- „Przeciw melancholii”. W 40 rocznicę wydania „Melancholii” Antoniego Kępińskiego – perspektywy fides et ratio, red. A. Hennel-Brzozowska, S. Jaromi, Wydawnictwo Polskiej Akademii Umiejętności, Kraków 2014.
- Reymont W. S., *Ziemia obiecana*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1998.
- Tatarkiewicz W., *O szczęściu*, PWN, Warszawa 2003.
- Wojtyła K., *„Osoba i czyn” i inne studia antropologiczne*, Wydawnictwo TN KUL, Lublin 2000.
- Zabierowski M., *Personalistyczna krytyka utylitaryzmu. Antropologiczna analiza brytyjskiej filozofii czynu*, [w:] *Personálna obnova humanity na prahu 21. storočia*, red. M. Klobušická, M. Jozek, Wydawnictwo Univ. K. Filozofa, Nitra 2009.

The meaning of enterprise and working human in the light of desire of power of Thomas Hobbes

Summary

There is presented an image of an initiative and working man, emerging from mechanistic philosophy of Thomas Hobbes. In this philosophy the enterprise is appraised because of effectiveness mainly and it is relativized to the approval of attendants. The human act, which is realized in work or in labour, is one of resources to be managed. The mechanistic approach is opposite to the personalistic one, in which the enterprise is understood as a constitutive attribute of human person and the work as a human vocation. The first approach is characteristic for Euroatlantic model of initiative activity, whereas the second one for Latin culture circle.

Keywords: Thomas Hobbes' philosophy, labour, working human, desire of power

Część druga

Praca, wyzysk i bezrobocie młodych.
Perspektywy nauk społecznych
i ekonomicznych

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Maria Immacolata Macioti
Universita La Sapienza, Roma

Work and young people today. The case of Italy and beyond

Flexibility has been very often proposed in Europe as an antidote to the acceptance of the *status quo*. As an antidote to a supposed widespread lack of ambition and to a laziness leading to inaction. Flexibility will act in a much better way if associated with corrective actions against precariousness, and was repeated by many. It will make men and women more free. It will offer them the opportunity, the chance to keep up with most of the many, continuous changes typical of our days. Actually we are living in an era in which all processes are accelerated, in which internet has changed the reality, canceled times and distances. It has affected learning, communication. Flexibility is nowadays linked, in the eyes of most people, to neo-liberal and postfordist¹ modernity.

¹ It is usually acknowledged that Fordism started in 1914, when Henry Ford introduced the production system based on the assembly-line with regular and fixed rules in regard to times and wages. It is assumed that Fordism has gone through crisis during the 70s. Today

Once education at school was a long-lasting process. As far as work concerns, qualification took place typically on the workplace, by learning the working practices and knowing customers' and market's demands. In the course of time one learned everything he or she had to learn about a particular job usually in a single workplace or with few changes. If everything went well – this was taken for granted – people could move ahead in their careers, be appreciated and adequately recognized. Value, according to U.S. functionalism, would undoubtedly have resulted in adequate public recognition, a change for a better status, and better roles.

It is well-known by now that things did not go necessarily in this direction. Today – we are told – we live in quite a different context. A philosopher or a sociologist may be asked to meet demands quite different from those their studies prepared them for. They may find themselves in unprecedented situations. A scholar of classic antiquity may find himself working in a public or private transportation company. A graduate in political science may work as a cameraman.

What is needed then – we are told – is a flexible basic training, such as to facilitate a quick learning in the various occupational directions.

New concepts have emerged, such as *flexicurity* and *lifelong learning*.

A great success and a broad consensus has been tributed to theories such as those of Z. Bauman concerning what he calls the “liquid modernity.” The hypothesis that backs Bauman's interpretative framework is that we live today in a context in which everything that once seemed solid, reliable, safe, is no longer such. As a matter of fact, various aspects of Italian society seem to support this hypothesis: social patterns that used to be certain and solid are in crisis, female and male roles have been dramatically brought into question, family is in crisis. Political parties are since a long time in crisis, overwhelmed by deep disunity, in irreversible decline. And the list of institutions actually in crisis could be very long.

we rather observe small business networks with changing attitudes, which provide short-lived products. Postfordism accounts for flexibility as a “new spirit of capitalism”. Change, mobility and living in a network would provide, according to mainstream theories conditions for a larger freedom of the individual. That might be fine in a labor market full of offers, but this is not the case.

On the other side the situation appears very promising – in terms of growth, acknowledgment and strong visibility – for recent groupings, with unclear aims and boundaries, who gather around a more or less charismatic and successful celebrity (a successful businessman, a famous actor etc.), or an impressive slogan but in absence of a concrete plan. Italian sociologist Franco Ferrarotti has mentioned in this respect the Italian “*commedia dell’arte*”, for which Italy was famous: a comedy without a plot. This groupings are ready to disruptive controversy, to sudden ‘*coup de theatre*’, to threaten the government they declared to back just one day before. ‘Liquid Societies’, the current ones, in Bauman’s view, as the social and institutional models, once indicators of stability and certainty, are now in crisis in fragmented social realities. Social relationships, identities, knowledge are less solid. All this should make us more free, more capable of making choices, of mobility. In fact, today there is a lot of mobility. Horizontal, at least. Upward mobility is – I think – difficult as it was in the past and may be more, with a few exceptions.

No use to study on heavy and dusty books consuming one’s own eyes, no use to spend hours and days in some library referring to pieces of papers when you just can google on the web, to get all answers you need? Now that computers are there in Italian schools, no use to study the names and deeds, for example, of ancient Roman emperors when you can find them without any effort, in a few minutes?

According to analysis of this kind, we are living in societies with no lasting, important relationships. We are witnessing the end – or at least the obsolescence – of knowledge (anyone who has been teaching for some time in an Italian University can clearly notice these processes). Temporary experiences prevail among disengaged individuals. Directed – eventually – to consumption: consumption that by definition can become, and becomes, an endless process, since after having obtained a certain good another good appears more attractive, as Buddhism has clearly explained.

After the fall of the Berlin Wall, after the end of the Soviet Union, present borders do however let in, it is noticed, people, ideas, art products that circulate far beyond the places where they were born. Therefore

we find precariousness of interpersonal relationships and crisis of major institutions. And among the general public attitudes develop which are not consistent with those of responsible citizens sharing a common good. Insecurity develops concerning the duration of work and personal ties.

Today young people – it is stressed by many – should give the best possible image of themselves. They must learn how to present themselves, how to utilize their own skills. A typical sentence of a famous advertisement says: “You’re worth”. “We’re worth”. Messages circulate on the web suggesting the publication of their degree theses in order to better enter in the labor market: “you have to make people understand that you are attractive”. Photographs circulate together with curricula, filled with English words. People are driven to participate in various social networks, in which it is important to be in, to make a good impression, to enlarge one’s own network of contacts, one’s social network.

Identities and precarious relations, therefore, *prêt à porter* relationships feed the liquid modernity typical of a rapidly changing world’s colors and paths. A large movement of people and things causes alienation and disorientation, yes, but offers opportunities to those who are able to take them. Because supposedly we are more free to choose, to try. To try again.

But is this picture correct?

It is disputable. If it is true that the Soviet Union has disappeared, that the Berlin Wall has fallen, it is also true that East Germans have suffered greatly from the process of reunification (of maybe annexation?). If it is true that some borders have disappeared, it is also true that many others have emerged such those built by Europe against immigration. The so-called wall between Mexico and the U.S. has been extended and reinforced so that the controls on the U.S. side have been strengthened. And if it is true that cultural products, goods, fashions, art are exported to the U.S., it is also true that every year, many people lose their life in the attempt to immigrate there illegally.

And it is also true that many migrants have died in recent years crossing the Mediterranean sea, in the attempt to reach Spain or Italy escaping the surveillance of those who would reject them back.

If institutions in Italy seem – and to a certain extent *are* - in crisis, there are other processes that work perfectly. While large-scale tax evaders operate freely, medium and small-sized taxpayers are generally compelled to relevant expenditures, rather unavoidable. Families are forced to deplete all their resources, their savings to support adult and sons and daughters even if well prepared, who cannot find a job or who live on short term contracts.

However, Bauman suggests that the crisis that we are experiencing today is not a crisis like those overcome in the past, but a radical crisis, the result of historical, cultural and cognitive circumstance of postmodernity. An irreversible turning point. Bauman is concerned about the possible re-balancing of social justice, aiming for example a basic income and re-affirmation of citizenship. His theories have had a great success in Italy, especially among Catholic volunteers.

Recently a young philosopher, Ilaria Possenti, has just published a book called *Flessibilità* (Ombre Corte, Verona 2012), in which re-traces Bauman's thinking starting from a re-reading of G. Simmel. Possenti remembers that in Bauman's view, 'liquidity' of the world does not consider any possibility to turn to the past, that today we are facing an unsolvable crisis. On the contrary, we seem to live in 'cognitive uncertainty', in a progressive weakening of social ties and collective strategies (from the religious to the political ones). It would then be appropriate, according to Bauman, to take uncertainty as a healthy and liberating condition, to emphasize the liberating potential. With this in mind, young people should be educated to constant change.

This is the view acquired to a certain extent within the European Union itself, as shown by Possenti, who explains its development starting from some OECD statements in the '80, criticizing the so-called structural inflexibility and regulations, and the belief that deregulation may increase jobs opportunities. She recalls how in the '90s European Community policies have introduced flexibility even in learning careers, and how the European Commission was critical in regard to the assumed rigidity of the training systems. Important milestones were the 1993 De-

lors Report on *Growth, competitiveness and employment*², and the 1995 *White Paper* or the 1997 *European Employment Strategy* (EES), which suggests that EU policies should be based on four pillars: 1) entrepreneurship; 2) equal opportunities (theories and practices of modern liberal tradition); 3) employability; 4) adaptability. Here, Possenti points out correctly, the reason of economical enterprise is prevailing over the reason of social rights.

Neither the situation has improved in the twenty-first century: the new century has experienced the approval by the European Council of the so called “Lisbon Strategy”, that accepts deeply the lifelong learning policies in the framework of a strategy for Europe, where economy is based on the most competitive knowledge in the world. In 2007 EU Commission released the Communication *Towards shared principles of flexicurity*, which would provide more and better jobs, mixing *flexibility* and social security, in which globalization is seen as an opportunity for growth and jobs. Empty words are the concepts on the agenda: no regulatory policies are planned. In 2010 the Integrated guidelines for growth, employment and social cohesion were later released, in the framework of the European Strategy for 2020.

Possenti remarks: “Strategies for growth and employment that have occurred since 2000 make it increasingly evident the institutional cover-up of the conflict underlying the practice of flexibility” (p. 178). Surely by now the economic logic of enterprise prevails over that of social rights. In Italy we got also the impression that trade unions are totally unable to play their own plausible role in this respect.

Among the critics of the European approach there are certainly some who observe that today we live in a society where profit is essential, while at the same time workers’ rights – obtained in the past thanks to struggle and sacrifice – have been frustrated. Social customs concerning citizenship and social justice are no longer acting.

Some concern had been already expressed in 2006 with the Green Paper *Modernising labor law to meet the challenges of the twenty-first century*

² It is common to speak of life-long learning, fluidity of enterprises, need for adjustment by workers.

ry. The paper mentioned possible dangers, possible traps represented by short-terms, low quality jobs, hence vulnerability of workers.

On the other hand one can start to perceive more clearly that the situation of unemployment, underemployment and insecurity that today characterizes so much of the labor market and that mainly affects young people (but actually “young” age tends to rise considerably) and women is not related to the supposed excessive rigidity of the market. Meanwhile, social and material conditions of workers, of citizens, have pulled back.

Universities are downgrading, forced to survive to appealing budget cuts, to organize over and over again small initiatives with fee: initiatives, when increase its numbers but not its quality.

Among the critics of the labor market as it is currently explained, where flexibility would give more options, there are many sociologists. Well known is the American sociologist Richard Sennett³, largely quoted by Possenti.

In brief, Sennett states that: 1) the so-called flexible specialization of production actually ends up in the willingness to let the ever-changing demands of the market define the internal company structure. There is an attitude to chase changes, rather than attempting to understand and manage them; 2) there is a kind of discontinuous reinvention of institutions that actually results in reduction of jobs. And the continuous *downsizing* programmes often have the effect of damaging productivity, increasingly demotivating workers. Corporate reorganization is pursued not so much taking into account the quest for efficiency as rather the interests of shareholders; 3) the third point identified by Sennett is the “concentration of power without its centralization” (Possenti, 115).

The power is nowadays less recognizable. The classical pyramid is no more representing the organization chart, but strong down control from certainly lasts, worsened by the fact that it is no more possible to identify a person in charge (a few multinational corporations). In conclusion, according to Sennett, from some life stories or in-depth interviews de-

³ *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, 2000 (*The Corrosion of Character, The Personal Consequences Of Work In the New Capitalism*, Norton, 1998).

signed to reconstruct some typical stories of our time about work and this relevant effects in the frame of destabilization and insecurity, flexibility “consumes personality”, corrodes the character. The result of these processes is that of dispossession and non-recognition.

Regarding the topic of the greatest problem we have today compared to yesterday in the identification of power, one of the most important Italian sociologists, Franco Ferrarotti, has written an interesting essay, *La strage degli innocenti. Note sul genocidio di una generazione* (The massacre of the innocents. Notes on the genocide of a generation). Ferrarotti begins by noticing that today involuntary unemployment has increased in a considerable way (for young people aged between 18 and 25 years, it is around 30%) along with unemployment, semi-unemployment and underemployment⁴.

At the same time, some ministers and – too often – media insult young people calling them “choosy”, “bamboccioni” (childish) because they would likely to stay at home until 30 years of age and over. Ferrarotti writes: “We tend to put the blame on the same young people for a situa-

⁴ An accurate analysis of the changes occurred in the world of work in the Italian literature is provided by Enrico Pugliese. Pugliese follows the French thesis according to which, after World War II and until 1975 we have experienced “glorious thirty years”. In the ‘80s instead all over Europe there was mass unemployment (even in Scandinavian countries and in Germany), with trends to persistence or increase in unemployment: the jobless growth, growth without employment. He criticizes the explanation whereby everything is regulated but a little sclerotic. Two examples are proposed, USA and Japan, where a flexible labor market seems to ensure an increase in employment. And then we come to the ‘90s, when unemployment seemed to decrease: this occurred in the UK, and it began to be perceived in Italy. However, in Italy national income did not increase. The situation looked better in other countries: but you have to consider that there have been changes in survey methods and that those who are entitled to unemployment benefits are now part of the non-working population, they are not considered unemployed. Even in Italy unemployment seemed to decrease in the South, while underemployment increased. During these years, Pugliese states, there is a growing precariousness of employment on a mass level, and wages drop. After 2003, we register stagnation and lack of economic growth in several countries, including Italy. Employment increases actually but there is no increase in production or national income. Moreover, employment stability is no longer to be found, and level of safety of workers has become poorer. Wages are dropping. “Working poor” emerge. Emigration in search of work is back. Italy then has to deal with an aging population, decline of young people, low birth rates. See Enrico Pugliese (2008 and 2012).

tion certainly nor new neither unexpected" (pg. 19). Meanwhile, young people today are "crippled, marginalized, economically condemned to precarious jobs, with contracts to be renewed every three months, politically excluded from the ruling gerontocracy, forced into a state of permanent subjection, that in some cases it is not an exaggeration to call neo-slavery, meaning that they are available, *ad nutum*, for the master. "

According to Ferrarotti, a process in which social contradictions are explained with psychology is taking place. From which an overturning of responsibility: we hold responsible the victims for their condition. And this psychologistic mystification becomes a good partner – even in an unconscious way – for discretionary power. Young people, according to these wrong view, cannot find a job because they do not want to accept hard work, low prestige; so, if they do not have a suitable job they are to blame. Actually, Ferrarotti writes, there is a growing number of unemployed but also of those who do not look for a job anymore. And this is true especially true among women, especially in the South of Italy. Why? There are structural factors explaining the dramatic situation that regards young people. Italian society lives upon intercession ("la raccomandazione"). There is a tendency, if you are in a position of power, to arrange a job for relatives and friends. The most frequently used words to describe this corruption are: 'parentopoli' and 'tangentopoli': you pay a quantum, a bribe, to get a job, a place, a priority.

Technology does not help.

Those responsible for this situation are difficult to identify. What is clear is that political power does not work for citizens, does not unfold in a rational collective fruition. Power in Italy is rather seen as a personal allowance. Often it refuses to take decisions and tends to last, to self-perpetuate: hence the widespread demand for new "faces", not always bringing to the result of finding somebody responsible and expert.

In all these degenerative processes, communication has its own responsibilities: everything that in not on TV does not exist. We assist today, as Jürgen Habermas has claimed, to a distorted political communication, which enhance some misrepresentations. Show and personalization prevail. Politics has become over the past 20 years, and it is today, political

show. Politicians do show, participate in television programs, pretend to escape microphones when they appear outside the corridors of power: powerful politicians are regularly surrounded by the media, having become excellent characters for the show. The media have made come real that the image is more important than the written word, emotion than reasoning.

And, to come back to the economy issue, around two hundred multinational companies decide major investments or disinvestments and decide what aspect the earth should have. Most of these multinationals are North American. The power is in the hands of the Chief Executive Officer.

Young people are not lazy, they want to work. It is a matter of structural contradictions. Workers have no more guarantees in a world of uncertainty, ruled by technology, where trade unions have lost bargaining power, in which prevails the logic that is that of insecurity and adaptation to market requirements. The result is a lowering of standards, as well as the increase of social inequalities.

Full-time workers, nowadays older people, waiting for their retirement, are also paying consequences. And, of course, families, who have reached a paradoxical situation until now, consuming their savings, depleting all their resource. Family has acted and still acts as a social security net. But one has to wonder until when it will be possible. Soon we will have to face the problem to assure pensions to those entitled, given the present typical discontinuity of contribution.

Strong invectives are provided by the most careful scholars of the labor market and, more generally, by sociologists who study social behavior. Economy and the interests of few people are accused: from this point of view, the fall of the USSR has left capitalism without restraint and correction. Further, the senseless use of power, prerogative of a few, managed for the interests of an élite rather than for the common good. Power that has become a personal allowance rather than a public service.

All this taken into account, media play a very negative role, it is emphasized in these analyzes. Media have accustomed the public to see life as a show. To the quest for emotions rather than to the resort of hard

study, to logic. The audio-visual, the image, writes Ferrarotti, sweep away books; and recent news in Italy accounts account on the role of computers in schools (Ferrarotti 2012, 2013). What can schools, universities, do? Not much, unfortunately. Schools, Universities seem now humiliated by the lack of funds. Professors and departments are few in number and increasingly burdened by bureaucratic tasks. Scholars are more and more demotivated.

I wish that at least the most aware academics, those who resisted the charms of the web and of the new media, will be able to resist and to teach the critical reasoning and studies to their students. Difficult task, furthermore, because young graduates today risk not to find a job even when they are well-trained: they choose more often to try emigration. And in Italy this phenomenon is emerging again, involving even the most talented immigrants, those who seemed to have achieved a good level of employment and social inclusion.

Bibliography

- Bauman, Z., *La solitudine del cittadino globale*, Feltrinelli, Milano 2000.
- Bauman Z., *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, Roma-Bari 2001.
- Bauman Z., *Modernità liquida*, Laterza, Roma-Bari 2002.
- Bauman Z., *L'istruzione nell'età postmoderna*, in Bauman, *La società individualizzata. Come cambia la nostra esperienza*, il Mulino, Bologna 2002.
- Bauman Z., *Modus vivendi. Inferno e utopia del mondo liquido*, Laterza, Roma-Bari, 2007
- Colonna M., Pugliese E. (red.), *Il futuro del lavoro in Europa*, Napoli 2007.

- Crainz G., *Il paese reale dall'assassinio di Moro all'Italia di oggi*, Donzelli, Roma 2012.
- European Commission, *White Paper on education and training-Teaching and learning Towards the learning society*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1996.
- Ferrarotti F., *Mass media e società di massa*, Laterza, Roma-Bari 1992.
- Ferrarotti F., *La perfezione del nulla*, Laterza, Roma-Bari 1997.
- Ferrarotti F., *La strage degli innocenti*, Armando, Roma 2011.
- Ferrarotti F., *Un popolo di frenetici informatissimi idioti*, Solfanelli, Chieti 2013.
- ISTAT, *Disoccupati, inattivi, sottoccupati. Anno 2010*, Roma 2011, www.istat.it
- ISTAT, *Rapporto annuale 2012*, Roma 2012, www.istat.it.
- Gallino L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2007.
- L'economia della precarietà*, a cura P. Leon e R. Realfonso, Manifestolibri, Roma 2008.
- Libro Bianco, *Growth, competitiveness, employment*, 2013.
- Libro Bianco, *Teaching and learning. Towards the learning society*, 1995.
- Libro Verde, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, 2006.
- Paci M., *Nuovi lavori, nuovo welfare*, il Mulino, Bologna 2007.
- Possenti I., *Flessibilità. Retoriche e politiche di una condizione contemporanea*, Ombre Corte, Verona 2012.
- Pugliese E., *A cavallo del secolo: dalla disoccupazione di massa alle nuove precarietà*, in: *L'economia della precarietà*, a cura P. Leon, R. Realfonso, Manifestolibri, Roma 2008.
- Pugliese E., *Ultima lezione*, „Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 40, 2012.
- Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano 1999 (*The corrosion of character*, 1998)
- Sennett R., *Rispetto. La dignità umana in un mondo di diseguali*, il Mulino, Bologna 2003 (*Respect. The Formation of Character in an Age of Inequality*)

Praca i młodzi ludzie dzisiaj.

Sytuacja we Włoszech i poza ich granicami

Streszczenie

Od kilku lat (według badaczy rynku pracy od roku 2003) żyjemy w sytuacji stagnacji lub nieznacznego wzrostu gospodarczego, chociaż w niektórych krajach, m.in. we Włoszech, wydaje się, iż doszło ostatnio do pewnego niewielkiego wzrostu zatrudnienia. Nie towarzyszy temu jednakże ani wzrost produkcji, ani dochodu narodowego. Zatem mamy jednocześnie do czynienia z jednej strony ze schyłkiem stabilności zatrudnienia i poziomu bezpieczeństwa socjalnego pracowników; z drugiej¹ zaś z obniżeniem płac realnych i niestabilnością pracy, także z powodu upowszechnienia technologii informatycznych (vide Enrico Pugliese, *A cavallo del secolo: dalla disoccupazione di massa alle nuove precarietà*, in Realfonso R., Leon P., a cura di, *L'economia della precarietà*, Manifesto Libri, Roma 2008, oraz E. Pugliese, *L'ultima lezione...*).

Pojawiło się zjawisko tzw. *working poor* oraz inne zjawisko, które wydawało się już dawno należeć do przeszłości: emigrowanie Włochów w poszukiwaniu pracy. Równocześnie imigranci, którzy po powrocie z zagranicy wydawali się na stałe osiąść w kraju, wracają tam, skąd przyjechali, a wraz z nimi wyjeżdżają nowi, którzy utracili pracę i nie są w stanie się utrzymać, wobec tego zdążają ku bardziej obiecującym miejscom².

¹ Według miarodajnego dziennika ekonomicznego powiązanego ze światem przemysłu "Il Sole 24" z 25 kwietnia 2013 od roku 1977 nastąpiło we Włoszech podwojenie liczby bezrobotnych. Zgodnie z danymi Włoskiego Urzędu Statystycznego ISTAT, będącego źródłem oficjalnych statystyk, sytuacja jest najgorsza od 35 lat. Spada liczba zatrudnionych w przemyśle i rolnictwie, pogarsza się sytuacja na południu Włoch. Stopa bezrobocia w ciągu ostatnich 35 lat zwiększyła się z 21,7 do 35,3 w grupach ludzi młodych. Nastąpiło zamrożenie konsumpcji (w ciągu roku – 4% w obszarze środków spożywczych; – 5,3% w pozostałych obszarach; zniknęło 3,5% dużych sklepów, 6% małych. Dyskonty zgłaszają straty w wys. 0,2%, co potwierdza trend.

² Według danych związkowych (Dipartimento Politiche Migratorie della UIL, z 24 kwietnia 2013) wzrosło wprawdzie zatrudnienie imigrantów (2 357 000, z których 783 000 pochodzenia wspólnotowego, 1 574 000 – pochodzenia pozawspólnotowego). Ogółem, imigranci stanowią 10,2% zatrudnionych, lecz bezrobotnych jest dzisiaj 318 000, nieaktywnych – 1 250 000. Firmy wołają umowy czasowe. W ostatnich 4 latach wzrosła znacząco liczba imigrantów nieaktywnych (w przedziale wieku 15–65), których liczba z 765 000 w trzecim kwartale 2008 wzrosła do 1,250 000 w trzecim kwartale 2012. W związku z tą sytuacją cierpią również uchodźcy, z których wielu po utracie pracy, nie może jej znaleźć, nawet „na czarno”, szczególnie we Włoszech centralno-południowych, jak wynika z badań przeprowadzonych przez CIR, Włoska Radę ds. Uchodźców dzięki funduszom UE i Mini-

Jak doszło do takiej sytuacji? Według organizacji europejskich³ w dużej części na skutek oporu ze strony różnych krajów europejskich (w tym Włoch) wobec przyjęcia zasady większej elastyczności na płaszczyźnie pracowniczej, a wcześniej konceptualnej. W wielu środowiskach nie przyjmuje się do wiadomości, że skończyła się już epoka pracy stałej, gwarantowanej, że wymagania rynku pracy kierują się w stronę przygotowania bardziej elastycznego, wszechstronnego, umożliwiającego szybkie zmiany ról i umiejętności, tak aby sprostać rozmaitym potrzebom i oczekiwaniom: tego rodzaju sytuacja dała się zauważyć już pod koniec lat 90.⁴

Na temat pojęcia „elastyczności” wypowiadają się wybitni przedstawiciele środowisk socjologii północnoamerykańskiej i włoskiej: ostatnia książka Ilarii Possenti, przedstawicielki młodej filozofii, podsumowuje sytuację, jaka zarysowała się wokół tej koncepcji (*Flessibilità. Retoriche e politiche di una condizione contemporanea*), wychodząc od teorii „płynnego społeczeństwa” Z. Baumana. Autorka analizuje korzenie tej myśli u Georga Simmela, u Jamesa i Deweya, u Bourdieu i Batesona. Wspomina też w tym kontekście myśl Hanny Arendt w odniesieniu do „sfery publicznej” i do działania komunikacyjnego: tylko w interakcji z innymi mogą wyłonić się pojedyncze indywidualności. Nasze wybory odnoszą się do ścieżki wzrostu doświadczanej w relacji z innymi. Wiedza łączy się z tymi procesami, narracja implikuje zdolność poznawania i przypisywania znaczeń. Pozwala to opierać się wyobcowaniu; takie podejście reprezentuje Ricoeur. Stajemy się podmiotami poprzez udział w kontekstach społecznych i formacyjnych zdolnych wypromować poszczególne jednostki. Poprzez ćwiczenie demokracji.

Dzisiaj wszystko to wystawione jest na ciężką próbę. Żyjemy, jak powiadają, w epoce elastyczności. Elastyczność powstaje w ścisłym związku z przedsiębiorstwem i przekłada się na deregulację, jaka uderza przede wszystkim w stosunki pracy: stąd prekariat materialny i społeczny, mniejsza możliwość głosu, uczestnictwa w pełnym znaczeniu⁵.

Jednym z pierwszych krytyków elastyczności w Stanach Zjednoczonych jest Richard Sennett. Podkreśla on trzy „składniki” tej noworysującej się panoramy: 1) gotowość spowodowania, że potrzeby rynku wpłyną na wewnętrzną strukturę firmy; 2) pozbawiony ciągłości proces „wymyślenia na nowo instytucji” jak gdyby

sterstwa Spraw Wewnętrznych. Cfr. CIR, *Le strade dell'integrazione*, 2012: z której wynika, że drogi integracji są jeszcze bardzo strome.

³ OECD mówi o tym już w latach 80.

⁴ Omawiam te kwestie w nowym wydaniu mojej książki na temat koncepcji etatu; cfr. M. I. Maciotti, *Il concetto di ruolo nel quadro della teoria sociologica generale*, Laterza, Roma-Bari 1998.

⁵ Od 1997 do 2012 liczba bezrobotnych rośnie we Włoszech od 1 340 000 do prawie 3 milionów (2 744 000): spadek liczby pracujących jest wyższy wśród kobiet (70 000 mniej pracy w ciągu jednego roku).

każda zmiana była radykalnym zerwaniem. Wizja reengineeringu, realizowana z reguły za plecami pracowników, wprowadzana jest przez firmy, które muszą pokazać swoją zdolność do zmian, do transformacji; 3) trzecim typowym elementem elastyczności postfordowskiej jest, według Sennetta, „koncentracja władzy bez centralizacji”. Czas i przestrzeń produkcji ulegają fragmentacji (w Polsce widać to wyraźnie), są ograniczane szczeble zarządzania w przedsiębiorstwie (*delaying*), co jednakże nie przyczynia się do samodzielności pracowników. Kierownicy oddalają się od nich tak, iż nie wiadomo, kto właściwie jest odpowiedzialny i wobec kogo wysuwać zarzuty.

Jest to zjawisko, które Franco Ferrarotti, włoski socjolog światowego formatu, opisuje w swojej książce o znamienym tytule *La strage degli innocenti. Note sul genocidio di una generazione* (Rzeź niewiniątek. Uwagi na temat ludobójstwa pokolenia).

Ferrarotti podkreśla fakt, że we Włoszech władza nie działa na rzecz obywateli, lecz dąży do tego, aby trwać i się samoodtwarzać. Stanowi coś w rodzaju osobistego apanażu. Żyjemy w epoce spektakularyzacji prowadzącej do deficytu demokracji: wydaje się, że to, czego nie ma w telewizji, nie istnieje. Panuje coś w rodzaju polityki – widowiska. Winą za bezrobocie i za ogólny prekariat młodzieży obarcza się samych młodych ludzi, którzy są jego ofiarami, poprzez proces psychologizacji sprzeczności społecznych niewątpliwie interesujący dla badaczy, lecz nie do przyjęcia z perspektywy życia społecznego. Władza, pisze Ferrarotti, jest dzisiaj ukryta. Wydaje się, że ok. dwieście międzynarodowych korporacji, w większości północnoamerykańskich, decyduje o wielkich inwestycjach zmieniających oblicze ziemi. Władza jest w rękach *chief executive officer*. To on decyduje, gdzie inwestować i skąd wycofywać inwestycje, kiedy zamknąć dopływ pieniądza.

Sprzeczności są strukturalne, a winą za nie obarcza się młodych ludzi, mówiąc, że nie chcą dostosować się do pewnych prac, że nie są dość elastyczni. Dziś we Włoszech młodzi ludzie, którzy nie znajdują pracy lub znajdują pracę tymczasową, źle płatną, są coraz większym obciążeniem dla rodzin. W przedziale wieku 15–25 lat bezrobocie przekracza 30%⁶. Również dzisiejsi czterdziestolatkowie zmagają się z podobnymi trudnościami. Wielu nadal mieszka z rodzicami, nie mając możliwości założenia własnej rodziny, posiadania dzieci, nabycia choćby małego, skromnego domu. Rodziny na razie to znośły i nadal ponoszą ciężar tej sytuacji. Ale jak długo wytrwają? Wydaje się, że Włosi wydali już większość swoich oszczędności, że szukają każdej okazji, aby nie płacić normalnych zazwyczaj wydatków: lekarze zgłaszają znaczne zmniejszenie liczby pacjentów,

⁶ Nie tylko: wielu z tych, którzy są oficjalnie aktywni, mają w rzeczywistości umowy czasowe i są nisko wynagradzani.

wyzerowanie prewencji. Z drugiej strony pomoc socjalna państwa napotyka na coraz większe trudności, podczas gdy pogłębia się starzenie społeczeństwa, zaś liczba urodzeń jest coraz mniejsza. Młodzież jest zniechęcona, nie ma dla niej pracy, a jeśli już, to najwyżej na kilka miesięcy, nieprzynoszącej dostatecznego dochodu i niedającej żadnego bezpieczeństwa. Kto w przyszłości będzie płacił pensje emerytom?

Oprócz międzynarodowych koncernów w tym obrazie istotne miejsce zajmują, jak twierdzi Ferrarotti, nowe media (F. Ferrarotti, *Un popolo di frenetici, informatissimi idioti*, Solfanelli, Chieti 2013).

W tym sensie rola szkół i uniwersytetów jest dzisiaj, a w każdym razie powinna być, niezwykle istotna w kształtowaniu młodych ludzi posiadających pewną wiedzę i zmysł krytyczny. Lecz i to staje się we Włoszech i w wielu krajach europejskich, coraz trudniejsze, gdyż edukacja i kultura są nisko cenione, uważa się je za niegodne odpowiednich nakładów. We Włoszech kadry uczące topnieją wraz z zasobami finansowymi. Na uniwersytetach przeprowadza się przymusowe łączenie jednostek w deklarowanym celu oszczędzania, lecz oszczędności okazują się pozorne, natomiast pogorszyły się warunki pracy personelu administracyjnego zmuszonego do przemieszczania się pomiędzy wydziałami. Pogorszyły się też warunki pracy wykładowców, którzy z reguły nie mogą liczyć na pomoc z powodu braku środków na wynagrodzenia i są zmuszani do wykonywania zadań administracyjnych. Uniwersytety są upokarzane brakiem funduszy, zmuszane do szukania wsparcia przedsiębiorstw, aby móc wiązać koniec z końcem, z uszczerbkiem dla ich niezależności. Od dawna nie organizuje się wystarczającej liczby konkursów, jaka zaspokoiłaby zapotrzebowanie na nauczycieli; wielu też wartościowych, wykształconych młodych ludzi jest od ponad dziesięciu lat na marginesie uniwersytetu lub wręcz poza jego obrębem.

Zadanie wychowawców jest dzisiaj naprawdę trudne. Lecz jeśli przeważa logika ucieczki od rzeczywistości, marzycielstwa, pięknego wizerunku, nad mozolnym budowaniem własnej myśli, nowego kształcenia, jeśli logika emocji przeważa, jak pisze Ferrarotti, nad rozumowaniem, audiowizualność nad książką i nad studiowaniem, jaka przyszłość czeka młode pokolenia?

Keywords: involuntary unemployment, young people labour

tłum. z j. włoskiego J. Kornecka

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Katia Scannavini

Universita La Sapienza, Roma

The Italian labour market: young women indefinitely in precarious time

Introduction

Over the years the economic choices of the Italian political system have gradually led to a reduction of social services, social rights, salaries and career expectations. The current result of this political strategy is a dual labour market model highly polarized in two workers' categories: those who have long-term contracts and are guaranteed by the welfare state (or what remains of it) and those with the so called non standard labour contracts, which are different forms of employment relationships widely characterized by precariousness.

In the past, youth unemployment coincided mainly with the expectation of a long-term job, but today too often it alternates with a temporary employment, in a condition of instability in which brief periods of

work and periods of unemployment are alternated. Compared to 1993, the share of 18–29 year olds with temporary contracts has doubled, while in 2012 only one out of five young precarious get a permanent contract within a year.

This widespread use of temporary contracts mainly affects younger, especially young women, one of the most vulnerable social groups at high risk to be entrapped into precarity.

According to the main Italian research institutes, young women living an existential insecurity are much more than their male colleagues. Sometimes it becomes a permanent condition of living characterized by uncertainty and instability that currently comes to involve the universe female as a whole.

Therefore, the flexibility given to women seems to determine a progressive deterioration of their employment, economic and social conditions. They are more qualified than man but earn less. Hence, the indiscriminate use of atypical contract in the Italian labour market represents actually a real factor of disadvantage for women and a dangerous bottleneck for those young women who wish to find their first employment.

The European Union labour market: a policy of flexicurity or flex-insecurity?

In the global world, economy is no longer a sphere of social life, but it represents a superordinate dimension. As Karl Polanyi points out, in today's society ruled by market exchange and market production, we can no longer talk about the economy as a dimension embedded in society, but on the contrary of a society incorporated into the modern market economy¹. The centrality of the capitalist mode of production in the organization of social life marginalizes other forms of production and distribution in which human sociality is not so much mortified as in the current global market economy. Therefore, to think that the market economy incorporates the society is, basically, to believe the market speaks to us

¹ K. Polanyi, *The great transformation*, Holt, Rinehart & Winston Inc., New York 1944.

from above and from outside, that keeps us in hand². The incorporation of the society into the economy means the definitive transformation of the individual from social animal to *homo oeconomicus*³: a lonely person from the context of public life, who experiences many and various forms of subjugation and alienation.

We have witnessed powerless the rapid and inexorable fall of public man, the man who should be interested in the care of the world and in the care of the self⁴. It seems that there is no more place for worker-citizen in the social life: worker-citizen has been substituted by worker-consumer. In an increasingly globalized and interconnected world, the worker-consumer lives in an eternal present in which values such as mobility, temporality, adaptability of the labor force are celebrated by the current European Union policies (but not only in Europe), which compel labor and employee flexibility in order to counteract the structural and regulatory rigidity of employment and production systems of the member states. The flexibility – as it is then implemented – instead of improving the living conditions of the people takes the role of existential human condition which forced to live in a society increasingly privatized⁵.

In fact what happens is that the flexibility, founded as entrepreneurial flexibility (in order to bring down the cost of doing business and so to be more competitive on the global market), turns into a huge process of deregulation. Such deregulation particularly affects labor relations, whose flexibility results not only in greater material and social precarity, but also in lesser citizenship inside and outside the workplace. According to Danilo Zolo, an Italian jurist and philosopher of law, flexibility tends to attribute to the employment dimension a private value, with its atypical feature which separates employee from the other ones⁶.

² I. Possenti, *Flessibilità. Retoriche e politiche di una condizione contemporanea*, Ombre Corte, Verona 2012.

³ F. Ferrarotti, *La concreta utopia di Adriano Olivetti*, Edizioni Dehoniane, Bologna 2013.

⁴ R. Sennett, *The Fall of Public Man*, Knopf, New York 1977.

⁵ F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna 2009.

⁶ D. Zolo, *Il tramonto della democrazia nell'era della globalizzazione*, 2010, http://www.controlcrisi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=10464.

On the one hand the world political classes enhance the flexibility as a condition of subjective freedom, but on the other many scholars doubt on this easy assertion. Richard Sennett is certainly one of the first scholars questions this axiom. The flexibility that supports new forms of enterprise and labour organization, he notes, implies a system of power that has a considerable and negative impact on paths of life and personal autonomy⁷.

In the context of the new knowledge based economic model, the rhetoric of flexibility as form of freedom seems to find new issues. The precariousness becomes a calculated risk or a side effect to put into account if we want to work smarter and live in a society that values knowledge: once dropped in the knowledge economy, this is the point; the post-fordist flexibility should free us from the *routine*, as would prompt us to think, communicate and learn. In most contemporary jobs are no longer the arm but it is especially the brain that matters, because flexible enterprise requires above all cognitive abilities. According to new theories of management, flexible workers should increasingly become “knowledge workers”⁸.

On the basis of these assumptions, since the 90s words as flexibility, employability, adaptability, lifelong learning, workers and society knowledge become the landmarks of the European Union training and employment policies. In practice, once European Union has chosen to compete in the global market, workers’ intelligence has been put at the service of productive competition and entrepreneurial flexibility. Since then, workers must develop individuals’ ability to adapt both for the good of the enterprises – that will have to keep on renew themselves – and for the own needs. In 1993 European Commission states: “workers probably will be forced to change career paths at least four or five times in life”⁹.

⁷ R. Sennett, *The Corrosion of Character, The Personal Consequences of Work In the New Capitalism*, Norton, London–New York 1998.

⁸ In 1959 Peter Drucker, an American management consultant and educator, coined the term “knowledge worker” and later in his life considered knowledge worker productivity to be the next frontier of management. P. Drucker, *Landmarks of Tomorrow*, Harper & Brothers, New York 1959 [cfr., I. Possenti, cit].

⁹ European Commission, *White Paper on growth, competitiveness, employment*, 1993, p. 112.

The rhetorical language of the European Union has variously envisioned a synthesis between the demands made by society (cohesion and security) and the requests advanced by the market economy (competitiveness and flexibility). However, in society where the majority of people are exposed to fluctuations in production and financial markets and where governments have to respond to funds and banking institutions, or to fear the judgment of private rating agencies, declarations of intent of the European Union to become “the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world” hide actually a new conflict between capital and labor: a clash between *élite* groups in search of annuity and populations in search of income¹⁰. Over the years, the European employment strategy, officially introduced in 1997 to provide coordinated guidance of national employment policies, puts in evidence the “inevitability” of the occupational instability as a product of the new global world order, so much that it should be called European employability and adaptability strategy rather than employment strategy¹¹.

The economic crisis of 2008 and the subsequent loss of millions of jobs have pushed the European Union to raise the reconciliation between flexibility and security, summarized in the concept of flexicurity. Anyhow, in the current European strategy it is difficult to read something about the right to work or regulatory policies aimed at creating employment and quality of work in terms of sociality and proactive citizenship¹². The European Union flexicurity policies describe work as a lonely and competitive conquest. A perpetual and eternal cognitive adaptability to the market needs which from one side make precarious both career paths and private life of the people, and from the other side does protect neither the social dignity, nor individual freedom, nor even the participation in the socio-political life.

¹⁰ The Lisbon Strategy adopted by the Lisbon Council in 2000 marked the complete assumption of policies for education and training as active policies for economic competition and flexibility within a growth strategy aimed at making European Union “the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world”.

¹¹ The European Employment Strategy was built around priority themes under the four pillars of employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities.

¹² European Commission, *Europe 2020: A strategy for smart, inclusive and inclusive growth*, 2010.

Feminization of labour: an *inflexible flexibility*

Neoliberal policies and orientation towards flexible production models celebrate the beginning of a new era for women. According to the supporters of new capitalist mode of production, flexibility represents a promising process of *feminization of labour*; in which creative and precarious work hybridize themselves within a single device. The flexibility associated with skills “feminine oriented” (versatility, adaptability, interpersonal, health care and communicative skills) would open up spaces for new forms of freedom, for nomadic, active and creative subjectivities, which mean the chance to choose diverse life paths. In this context, flexibility becomes a seductive myth able to peddle working conditions of many flexible women as autonomous choices. In practice, neoliberalism paradigm states women choose to work part-time for not totally adapt themselves to the rules of the market, or stuck in low-skilled jobs for years because they prefer aspects such as relatedness, proximity and the care of people, or even they wish flexible jobs to easily change them¹³.

Anyway many scholars – but also some politicians – move strong objections on the concept of flexibility as a supposed process of feminization of work, which is understood as an exploitation of feminine qualities and a sign of the crisis of patriarchal regime¹⁴. In fact, despite rapid growth of the female labour force, most female jobs are undervalued and under-recognized as an added value. Moreover, flexible jobs, with the exception of those in the top management, seem to be more female oriented because of its imposed instability and an increased insecurity in employment contracts than for required competences. Hence, the rhetoric of flexibility emphasizes the adaptability to the change as if it was a freedom experience, but the life-stories of today’s women tell us other kind of experiences. The change recommended by the capitalist élites is actually a passive and devouring process, which impedes the care of the family, as well as the paths of *subjectivation*¹⁵.

¹³ L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2001.

¹⁴ I Possenti, op. cit.

¹⁵ Ibidem.

Instead of helping women to be more emancipated, the liberation from the steady of long-term employment has become as a permanent availability to the market needs, a trap that invades private live, private space and leisure time.

In this kind of condition the same word “project”, idealized by previous generations in the sense of life project, assumes an obscure meaning, as it belongs only to others and is subject to a deadline. Often more than one project accumulated one with another. In these cases, the adaptability to the production needs of the market expropriates female skills gained in private life and engulfs them. The new way of working requires a radical colonization of the existence and women have been paying the higher price. The risk of losing their jobs in a context of private negotiation instead of a collective bargaining is very heavy especially for those women who have difficulty in enforcing their working rights. Most women experienced an “inflexible flexibility” which does not minimally allow bargaining on working hours. In the current social system happens that the work becomes the main concern in the women life: on the one hand they are afraid of not finding or keeping a job, on the other hand they tend to accept any kind of work to avoid being thrown out of the labor market. This perverse labor market forces many women to give up a satisfying private life.

Italian young women and precarious work

It is very common in Italy that professional recruiters and employers ask women if they want to have children, when and how many. Questions that usually are not apply to men.

Women at fertility age live in a very high vulnerable condition. An employer actually would not be allowed to ask women directly about family projects but indirectly he too often discriminate against, as for example refusing to grant a full contract to a pregnant women just some months before maternity leave.

Recently two Italian trade unionists about maternity as a problem to obtain a fix-term contract spoke as follows:

In the last five, six or even ten years precarious work has hit women more than men and increasingly affects them. Moreover female workers usually obtain a subordinate, open-ended contract later than male ones, waiting to be stabilized even three or four years more than men. Even among youngsters, the most precarious categories of workers, generally a male worker is preferably recruited to a female one and above all he obtains a permanent contract sooner. Maternity is still considered a problem by the employer and can create big trouble to young female workers who often postpone maternity until their late 30s waiting for a stable job. Conciliating work and family is still considered more or less a female issue. As a matter of fact most entrepreneurs and human resource managers consider women as trouble-making workers because of their gender. Women workers are believed to be more expensive because of the maternity leave, even though this benefit is paid by the welfare state¹⁶.

Such discrimination against young women, and women as a whole, has dramatically increased during the extended economic crisis. Employers prefer even more rely on employee who do not give them any trouble with an eventual maternity leave. Thus, the current Italian labour market has become even more sexist and discriminatory, with the risk that a greater number of young women remain trapped by longer periods of unemployment, in precarious living condition and poorly paid.

The current growth of flexible work during the last two decades – increasingly intermittent, part-time and temporary in terms of employment relationships – connected with an almost total lack of support devices and social benefits to sustain women to take part similarly in the labour market – has inevitably pushed them into a condition of precarity, contributing to a further and progressive deterioration of their work, economic and social conditions. The indiscriminate use of atypical contracts in the Italian labour market represents actually a key factor of disadvantage for women as a whole and a dangerous bottleneck for those young women who wish to find their first employment, in particular, but not only, for those with low educational attainments. These factors and the objective difficulty in finding a job have determined a discouragement

¹⁶ Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University, *Study on Precarious work and social rights*, Metropolitan University, London 2012.

effect among Italian young women, increasing at the same time the economically inactive female population, especially in the south of Italy, where both high and low skilled young women encounter a historical long-term difficulties to enter in the local labour market, experiencing “older and new forms of precarity introduced by flexible works. In fact, precarity has been a permanent and traditional feature of life in southern Italy for many generations of women, taking the form of submerged labour with contract, black markets and illegal economies (where there is no safety or rights), family self-exploitation, characterized by no clear division between work and house chores, and informal hiring practices through familiar connections that have no long-term guarantees”¹⁷.

These features have historically contributed to widespread and consolidate throughout Italy the conception of precarity as a part of daily life and work¹⁸.

So it is therefore not surprisingly that in contemporary Italian society young women have been experiencing a kind of precarity which is characterized by being above all an existential condition.

The negative impact of precarity affects not only material conditions of young women, but also the quality of their work and life, because it becomes increasingly difficult to separate private life from labour. Hence, getting a non-standard contract of employment sometimes it means working in non-standard hours, with the result to mix times and spaces of work with those of private life. It is true especially for those most qualified who perform immaterial works and – in theory – could work from home. In this manner, it is very easy for this group of young women to run the risk of no longer being able to distinguish between private life and work.

Even more involved in this process are those qualified young women having a low social background who strongly believed in higher education as a tool of social emancipation. By the way, despite all the efforts in studying and working to improve their social status, a lot of them terribly struggle to rise, remaining in precarity trap for years within social system

¹⁷ L. Fantone, *Precarious changes: gender and generational politics in contemporary Italy*, in «Feminist Review», 2007, Vol. 87 – n.1

¹⁸ Ibidem.

family oriented, which in Italy still represents the preferred form of “*social mobility*”.

Moreover young women live much longer under pressure than their male colleagues, because they have to meet the traditional expectations of Italian society (especially in the South) that sees them as those who have to deal mainly with the family. Therefore, they must also manage this complex and contradictory mix of roles at work, at home, in society as a whole.

Despite these limitations and discriminations against gender female, a lot of qualified young women rightly unable to identify with the older female role models try, often unsuccessfully, to enter into the labour market hoping to get the same working conditions of male colleagues. They were believed to have left behind the political and trade unionist battles of the last century on gender equality and equal opportunities in employment. Instead, social immobility of the Italian system and the difficult mediation within the labour market has been substantially excluding almost an entire generation of young women. This generation of women, with no concrete prospects to obtain a permanent contract of employment, has been forced to postpone and in many cases to give up to maternity, demonstrating in this way the failure of the idea of flexibility as the main paradigm of the Italian labour market model.

Although it is in progress this creeping and exhausting precariousness of young women's living conditions, it is important to underline that new forms of capitalism has becoming even more female oriented, which may help new generation of women develop “some useful strategies to face associated constraints and challenges¹⁹”.

Scientific literature speaks about a progressive feminization of the labour market connected with contemporary model of post-industrial capitalism, characterized by cognitive, immaterial, informational and relational aspects. All these characteristics are more closed to a female behavior rather than man. For these reason Italian female experience becomes essential in the context of cognitive production of Italian post-fordist capitalism. The dimension of language characterizes the human species

¹⁹ L. Fantone, op. cit.

and women seem to be more in connection with this option (the mother tongue is closer to the sphere brain).

From this point of view Italian women assume a strategic role in the new process of accumulation of capital and become an extraordinary paradigm for the outcomes of the current capitalism.

Nowadays creativity is considered an high value in most economic and cultural sectors of Italian market, and women are use to experiencing it since long time, “with their ability to shift roles and hybridize professional and private life²⁰”, as well as doing more than one thing at the same time.

As Fantone states:

In the current post-fordist system, traditionally female relational skills (as for example being professional and affectionate, docile and versatile, willing to travel, work and still take care of the housework) have become highly valued by capital as it has moved into the service sector economy which includes many activities usually labelled as *feminine* because they demand a set of competences of emotional and relational or expressive nature. Unfortunately this kind of feminization of labour has not coincided with an increased monetary or social value attributed to typically female skills, but has instead led to a proletarianization of all sectors in which such skills are required, such as customer care or care giving, and in all intellectual jobs (university, journalism, etc...) ²¹.

As far as intellectual jobs are concerned, it is interesting to note that with the increase of the precarious working conditions – less guaranteed, no more permanent, worse paid, extreme flexible (in terms of time and mobility) – it is also increased the demand for female labor force, obviously for the lower positions. In this sense, although most disadvantaged from every point of view, Italian women have demonstrated a greater capacity for adaptation, resistance and responsiveness than male labor force, a kind of inflexible flexibility to the changing and to the other hand to remain indefinitely trapped in precarious employment.

²⁰ ISFOL, *Mercato del lavoro e politiche di genere*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma 2012.

²¹ L. Fantone, *A Different Precarity: Gender and Generational Conflicts in Contemporary Italy*, Fondazione Feltrinelli, Roma 2006 (http://www.fondazionefeltrinelli.it/dm_0/FF/FeltrinelliCmsPortale/0069.pdf)

Bibliography

- Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna 2009.
- Drucker P., *Landmarks of Tomorrow*, Harper & Brothers, New York 1959.
- European Commission, *White Paper on growth, competitiveness, employment*, 1993.
- European Commission, *Europe 2020: A strategy for smart, inclusive and inclusive growth*, 2010.
- Fantone L., *Precarious changes: gender and generational politics in contemporary Italy*, in «Feminist Review», 2007, Vol. 87 – n. 1.
- Fantone L., *A Different Precarity: Gender and Generational Conflicts in Contemporary Italy*, Fondazione Feltrinelli, Roma 2006 (http://www.fondazionefeltrinelli.it/dm_0/FF/FeltrinelliCmsPortale/0069.pdf).
- Ferrarotti F., *La concreta utopia di Adriano Olivetti*, Edizioni Dehoniane, Bologna 2013.
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2001.
- ISFOL, *Mercato del lavoro e politiche di genere*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma 2012.
- Polanyi K., *The great transformation*, Holt, Rinehart & Winston Inc., New York 1944.
- Possenti I., *Flessibilità. Retoriche e politiche di una condizione contemporanea*, Ombre Corte, Verona 2012.
- Sennett R., *The Fall of Public Man*, Knopf, New York 1977.
- Sennett R., *The Corrosion of Character, The Personal Consequences Of Work In the New Capitalism*, Norton, London-New York 1998.
- Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University, *Study on Precarious work and social rights*, Metropolitan University, London 2012.
- Zolo D., *Il tramonto della democrazia nell'era della globalizzazione*, 2010, http://www.controlacrisi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=10464.

Włoski rynek pracy: młode kobiety, czyli niekończący się prekariat

Summary

Decyzje ekonomiczne podejmowane przez włoski system polityczny na przestrzeni lat stopniowo prowadzą do redukcji służb społecznych, praw socjalnych, uposażeń pracowniczych i szans na karierę zawodową. Obecny rezultat tych politycznych strategii to dualny model rynku pracy, spolaryzowany na dwie kategorie pracowników: na tych, którzy mają długoterminowe umowy o pracę i gwarancje zapewniane przez państwo opiekuńcze (lub raczej to, co z nich jeszcze pozostało), oraz tych, którzy mają tak zwane niestandardowe umowy o pracę, stanowiące rozmaite formy relacji z zatrudnionym, charakteryzujące się powszechnie prekarynością (czyli niedostateczną płacą, niepewnością, niezabezpieczeniem praw pracowniczych i in. – dopisek tłumacza).

Dawniej bezrobocie młodych współistniało z oczekiwaniem długoterminowego zatrudnienia, natomiast dziś zbyt często owo bezrobocie występuje naprzemiennie z tymczasowym zatrudnieniem, w warunkach niestabilności, kiedy krótkie okresy pracy przeplatają się z okresami bezrobocia. W porównaniu z rokiem 1993 udział procentowy młodych ludzi w wieku 18–29 lat w ogóle osób zatrudnionych na czasowych umowach podwoił się, w 2012 roku tylko jeden na pięciu młodych prekariuszy podpisał w ciągu roku stałą umowę o pracę.

To szeroko rozpowszechnione stosowanie kontraktów czasowych dotyka przede wszystkim ludzi młodych, a szczególnie młode kobiety, jedną z najbardziej wrażliwych grup społecznych, grupę wysokiego ryzyka wpadnięcia w pułapkę prekariatu.

Zgodnie z wynikami badań głównych włoskich instytutów badawczych, wśród osób o niepewnej sytuacji życiowej więcej jest młodych kobiet niż młodych mężczyzn. W części przypadków przeradza się to w stan permanentnej niepewności i niestabilności, która ogarnia całość uniwersum kobiety.

Stąd też wniosek: elastyczność dana kobietom wydaje się determinować progresywne pogorszenie się ich zatrudnienia, warunków ekonomicznych i społecznych. Kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, ale zarabiają mniej. Zatem: nieograniczone stosowanie atypowych umów na włoskim rynku pracy jest aktualnie realnym czynnikiem działającym na szkodę kobiet i zarazem niebezpiecznym „wąskim gardłem” dla młodych kobiet pragnących znaleźć pierwsze zatrudnienie.

Keywords: Italian labour market, women labour, young people labour

tłum. z j. angielskiego A. Hennel-Brzozowska

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Agnieszka Hennel-Brzozowska

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Marzenia młodych o godnej pracy na emigracji i zjawisko *brain waste* – „zaprzepaszczeni fachowcy”. Perspektywa psychologiczna

„Żyjemy z pracy, która zapewnia nam przetrwanie, ale żyjemy również pracą,
która wypełnia (raduje lub zasmuca) nasze życie”
E. Lévinas: *Całość i nieskończoność*, Warszawa 1998, s. 120

Przemoc to żyć za 1000 zł.

Anonimowy napis na murze klasztoru SS Felicjanek w Krakowie, ul. Smoleńsk, maj 2013

Wstęp

Mottami niniejszego opracowania dotyczącego marzeń młodych Polaków o godnej pracy, w tym – godnej pracy na emigracji, opartego na

własnym badaniu młodych wykształconych Polek przeprowadzonym w maju 2013 oraz przeglądzie najnowszych polskich badań nad zjawiskiem „zaprzepaszczenia fachowców”, czyli *brain waste*, są owe dwa poniższe cytaty: jeden autorstwa słynnego XX-wiecznego filozofa, drugi zaś – anonimowy z 2013 roku.

Zjawisko *brain waste*, czyli „zaprzepaszczeni fachowcy”, zachodzi w sytuacji w której wykształceni migranci pracują na stanowiskach daleko poniżej własnych kwalifikacji. W literaturze dotyczącej migracji funkcjonuje ono od dawna. Przykładem ciekawego współczesnego opracowania jest wyczerpujący raport niemieckich autorek Bettiny Englmann i Martiny Mueller: *Brain waste. Die Anerkennung von auslaendischen Qualifikationen in Deutschland* (Zaprzepaszczeni fachowcy. Uznawanie cudzoziemskich kwalifikacji zawodowych w Niemczech – tłum. AHB)¹ sporządzony w 2007 roku w ramach europejskiego projektu polityki integracyjnej EQUAL-Projekt na zlecenie minister Marii Boehmer, odpowiedzialnej za problematykę migracji, uchodźstwa i integracji w rządzie federalnym Niemiec. Studium to analizowało szczegółowo zjawisko *brain waste* w odniesieniu do różnych grup narodowych migrantów oraz do różnych grup zawodowych, generalnie potwierdzając jego istnienie i proponując różne możliwości rozwiązań. Autorki studium doszły do wniosku, że szanse wykwalifikowanych migrantów na znalezienie pracy wysoko kwalifikowanej są niewielkie, jeśli nie pozwala im się nostryfikować w Niemczech dyplomu absolwenta wyższej uczelni, bowiem bez tej nostryfikacji niemieckie urzędy pracy zaszeregowują ich do kategorii robotników niewykwalifikowanych. Takich imigrantów typu *brain waste* było w 2007 roku w Niemczech co najmniej pół miliona. Autorki badania wnioskowały o uproszczenie i ułatwienie procesu nostryfikacji, wskazując na korzyści dla niemieckiej gospodarki.

Niniejsze opracowanie ma za cel opis zjawiska z perspektywy polskich migrantów i to wyłącznie z perspektywy mikro, czyli od strony psychologii jednostki.

¹ B. Englmann, M. Mueller, *Brain waste. Die Anerkennung von auslaendischen Qualifikationen in Deutschland. European EQUAL-Projekt, 2007 Global Competences*:http://globalcompetences.de/daten/brain_waste.pdf (dostęp 20 maja 2013).

Marzenia o godnej pracy w kontekście migracji

Badania, głównie socjologiczne i ekonomiczne (ale często, jako mikrosocjologiczne będące bliskimi perspektywami psychologicznej), dotyczące współczesnych przyczyn migracji Polaków wskazują na pracę jako główny motyw wyjazdu (choć istnieją i inne motywy, jak np. łączenie rodzin czy studia). Jednak pod słowami „praca za granicą” kryje się bogactwo różnych potrzeb, wyobrażeń, także fantazji. Dla przykładu – Krysztyna Slany i Agnieszka Małek² oraz sama Agnieszka Małek³ wyróżniają, opisując migrantki do Włoch, 5 ich typów:

1. migrantki prorodzinne – migrujące dla zapewnienia potrzeb ekonomicznych rodziny, głównie pozostającej w kraju,
2. indywidualistki – pragnące zrealizować własne plany, niezależniąc się od rodziny, pochodzenia, tak w sensie ekonomicznym, jak i indywidualnym,
3. migrantki poznawczo-poszukujące (szukające nowych doświadczeń, przygód, przeżyć i nowego miejsca dla siebie w świecie oraz szans na sprawdzenie się w nowych rolach,
4. eskapistki – dla których migracja jest, obok przyczyn ekonomicznych, głównie okazją do ucieczki od nieudanych związków małżeńskich i rodzinnych,
5. romantyczki – migrujące do partnera, ale też mające wyobrażenia kraju docelowego (tu: Włoch) jako swoistego „raju”.

Typy owe wydają się użyteczne do zastosowania w badaniach wielu innych niż migracje włoskie sytuacji, w których młodzi ludzie, niekoniecznie kobiety, marzą o wyjeździe i pracy za granicą. Marzą – czyli tworzą pozytywne wyobrażenia przyszłości.

Pojęcie marzenia w psychologii ma swoją długą tradycję; wyczerpującego przeglądu jego definicji dokonała niedawno Alina Kałużna-Wie-

² K. Slany, A. Małek, *Female Emigration from Poland during the Period of the Systemic Transformation (on the Basis of the Emigration from Poland to the USA and Italy)*, [w:] *International Migration. A Multidimensional Analysis*, ed. K. Slany, AGH University of Science and Technology Press, Kraków 2005, s. 115–154.

³ A. Małek, *Migrantki-opiekunki. Doświadczenia migracyjne Polek pracujących w Rzymie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011, s. 238.

lobób⁴, która zajęła się w swych badaniach marzeniami współczesnych polskich kobiet w różnym wieku. Marzenia są tu rozumiane jako forma pośrednia między fantazją a celem. Istotne dla niniejszego tematu wniośki z przeglądu dokonanego przez Kałużną-Wielobób są następujące:

- kobiety częściej niż mężczyźni formułują marzenia rozgałęzione – dotyczące więcej niż jednej sfery życia (m.in. C. E. Drebing i in.⁵; D. J. Levinson, Levinson⁶),
- marzenie rozumiane jako wizja siebie w dorosłym życiu jako człowieka realizującego określone cele i prowadzącego określony styl życia krystalizuje się między 16. a 24. rokiem życia (D. J. Levinson, J. Levinson)⁷,
- marzenia życiowe formułowane u progu dorosłości na przestrzeni lat ulegają dalszym przekształceniom (m.in. P. Oleś⁸, J. L. Singer⁹).

Kałużna-Wielobób przyjmuje następujące rozumienie terminu marzenie:

wizja, wyobrażenie lub ciąg wyobrażeń, na które mogą składać się myśli, obrazy i przeżycia. Wyobrażenie to jest obrazem nieistniejącego w danym momencie rzeczywistości stanu, w którym – według osoby snującej marzenie – spełnione są jej najistotniejsze pragnienia. Marzenie jest formą przejściową między fantazją a celem. Marzenie lub jego elementy mogą, ale nie muszą zostać przez daną osobę postawione jako cel, który zamierza ona realizować. Nie wszystkie cele mają związek z marzeniami¹⁰.

⁴ A. Kałużna-Wielobób, *Marzenia kobiet w wieku średnim*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2010; też, *Marzenia współczesnych kobiet w różnych okresach rozwojowych*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, 1 (2013) 161, s. 109–136.

⁵ C. E. Drebing, W. E. Gooden, S. M. Drebing, H. I. Van de Kemp, H. N. Malony, *The Dream in Midlife Women. Its Impact on Mental Health*, „International Journal of Aging and Human Development”, 40 (1995), s. 73–87.

⁶ D. J. Levinson, J. Levinson, *The Seasons of Woman's Life*, Knopf, New York 1996.

⁷ Tamże.

⁸ P. Oleś, *Psychologia człowieka dorosłego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.

⁹ J. L. Singer, *Marzenia dzienne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1980.

¹⁰ A. Kałużna-Wielobób, *Marzenia kobiet w wieku średnim*, dz. cyt.

Jednak tak w badaniach Kałużnej-Wielobób, jak i w niniejszych badaniach dotyczących marzeń młodych polskich kobiet o pracy w kontekście migracji, badanym nie narzucono żadnego rozumienia terminu marzenia (nie podano żadnej definicji) – przedmiotem badań uczyniono to, co same badane uważają za swoje marzenia.

Warto jeszcze dodać, iż porównując badania kobiet w różnych grupach wiekowych, Kałużna-Wielobób dochodzi do dwóch istotnych dla niniejszego tematu wniosków:

- wśród uczennic liceum 8% twierdziło, że nie ma marzeń, ale wśród studentek już jedynie 2%,
- u badanej podgrupy studentek 80% marzeń dotyczyło treści związanych z wykształceniem i karierą zawodową (co nie wyklucza innych treści u tych samych osób, na przykład marzenia dotyczące relacji społecznych formułowało 70% badanych z tej podgrupy)¹¹.

Przy świadomości, że emigracja wiąże się z naruszeniem zasobów społecznych, czyli relacyjnych, pytanie o wymarzoną pracę za granicą staje się interesujące także jako prowadzące do konieczności wyboru wartości życiowych (praca na emigracji albo zachowanie całości ważnych posiadanych relacji społecznych).

Analizując badania nad marzeniami kobiet w kontekście migracji, należy zaznaczyć, iż w dzisiejszej Europie kobiety nie tylko nie stanowią mniejszości migrantów, lecz często liczbowo przeważają nad migrującymi mężczyznami, w tym z powodu podejmowania prac związanych z opieką nad dziećmi i starszymi czy chorymi ludźmi. Z kolei liczne badania, w tym np. prace Anne White¹² nad współczesnymi migracjami polskimi do Wielkiej Brytanii, ukazują dominującą rolę kobiet w rodzinie, gdy chodzi o decyzje wyjazdu. Ważne jest zatem to, o czym marzą kobiety, ponieważ ma to konsekwencje w podejmowanych decyzjach.

¹¹ A. Kałużna-Wielobób, *Marzenia współczesnych kobiet...*, dz. cyt., s. 131–133.

¹² A. White, *Migracje Polek z dziećmi do Wielkiej Brytanii jako strategia życiowa*, [w:] *Migracje kobiet. Przypadek Polski*, red. M. Kindler, J. Napierała, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

Badania nad migracjami w skali makro, obejmujące duże grupy badanych, lecz z zasady mniej pogłębione, zawsze podkreślają motyw zarobków jako ważny dla decyzji o wyjeździe. Jednak od dawna istniały też świadectwa – w listach, pamiętnikach i innych źródłach – ukazujące jako motywy migracji głębiej marzeń o kompletnej i pozytywnej odmianie życia po wyjeździe, o szczęśliwszym życiu tam daleko, w innym, nieznanym kraju. Na próżno już Horacy pytał w swej odzie sarkastycznie: „uciekając od kraju – któż ujdzie przed sobą?”¹³ (tłum A. Ważyk). Niezadowoleni, nieszczęśliwi, nie w pełni usatysfakcjonowani czy po prostu dążący do szczęścia – ludzie od wieków próbowali także i tego wyjścia z sytuacji: wsiadali na statek wyruszający do krajów, jak im się marzyło, „mlekiem i miodem płynących”.

W XIX wieku, w okresie masowej emigracji polskich, niemieckich, włoskich chłopów do obu Ameryk, kwitły mity o złocie do wykopania byle łopata, o wspaniałej urodzajnej ziemi rolnej, nawet o drzewach, na których rosną bochenki chleba... Jedną z pierwszych we Francji książek o rejonie Amazonki pióra Emilé’a Carrey, średniego pisarza, lecz wpływowego polityka – *L’Amazone* – wydana w 1857 odzwierciedlała marzenia o dostatku żywności u biedujących i głodujących Europejczyków, marzenia o ziemskim raju:

Sawanny, które królują wzdłuż i wszerz, na wybrzeżu, w dorzeczu Orinoko i Amazonki, mogłyby wyżywić bydło dla całego świata; to smutne, gdy widzi się tyle i tak bogatych prerii leżących odłogiem, tyle żyznych ziem pokrytych lasem, gdy tam, w naszej Europie, ludzie tłoczący się jak mrówki wzajemnie się przepychają i miazdzą, by przeżyć¹⁴.

Kompanie okrętowe przerabiały te opisy na reklamy i rekrutowały setki tysięcy biedaków, nie mówiąc im nic na temat dramatycznie trudnego klimatu, niebezpieczeństw podróży, chorób tropikalnych, jadowitych węży, braku jakiejkolwiek infrastruktury... Mały smutny cmentarz w pokrytych tropikalną puszczą górach Serra do Mar w jednej z pierwszych polskich osad na południu Brazylii – Rio Vermelho – to jedno z miejsc,

¹³ Horacy, *Dwadzieścia dwie ody*, tłum. A. Ważyk, Ossolineum 2004.

¹⁴ E. Carrey, *L’Amazone. Les métis de la savane*, Michel Lévy, Paris 1857.

w których marzenia zderzyły się tragicznie z rzeczywistością migracji. Większość jednak przeżywała i nie mając łatwej drogi odwrotu, przez kilka nieraz pokoleń doprowadzała w końcu do realizacji marzeń o godnym życiu i godnej pracy na emigracji.

Dopusćmy do głosu naocznego świadka tamtych czasów i miejsca, obserwującego – przy okazji badań z innej dziedziny – entomologii – realizację marzeń Polaków w Brazylii lat 20. XX wieku. Michalina Isaakowa, pierwsza samotna podróżniczka polska po Ameryce Południowej, tak pisze w swoim pamiętniku o polskich rolnikach w osadzie Apucarana (stan Parana na południu Brazylii) w 1927 roku:

Przebywając w tych stronach od dłuższego czasu, poznałam nieco życie kolonistów Apucarana. Stosownie do wygłaszanych przez nich poglądów, można ich też, jak i w Chapada, podzielić na dwie kategorie. Jedni, pochodzący z dawnej służby dworskiej, utrzymują, że im tutaj lepiej, posiadanie obszernych gospodarstw imponuje im; tacy nie myślą wcale o powrocie do kraju. Reszta zaś to dawni gospodarze, posiadający kiedyś własny kawałek ziemi w Polsce, żałują oni, że się pozbyli ojcowizny, wyjeżdżając za przykładem innych za morze, mile wspominają kraj i marzą, aby choć na starość wrócić i złożyć kości w ziemi ojczystej¹⁵.

Perspektywa psychologiczna zakłada pewną niezmiennność natury człowieka; kontekst społeczno-kulturowy ewoluuje, lecz potrzeby ludzkie, wpisane w naturę biologiczną, a także – jeśli wierzymy w Boga – w duchową, są w zasadniczej mierze stałe. Takimi potrzebami karmione są i dzisiejsze marzenia młodych, dotyczące godnej pracy.

Badania własne

Przyjrzyjmy się teraz wynikom badania nad marzeniami o pracy młodych Polek. Uzyskano w nim 46 wypowiedzi pisemnych grupy 23-letnich studentek pedagogiki na temat określony przez 3 pytania:

1. O jakiej pracy marzysz (rodzaj, płaca, szef, współpracownicy, rodzaj umowy)?

2. Jakiej pracy na pewno nie chcesz?

¹⁵ M. Isaakowa, *Polka w puszczach Parany*, Wydawnictwo Ciekawe Miejsca Net, Warszawa 2013, s. 15.

3. Czy bierzesz pod uwagę pracę za granicą?

Grupa ta nie jest reprezentatywna – zastrzeżenie to pozwala zająć się głównie analizą jakościową wypowiedzi, a liczby traktować z odpowiednią ostrożnością.

Badane kobiety należą do tej części młodych, którzy zdecydowanie świadomie podjęli wybór studiów (pedagogika specjalna, czyli zorientowana na pomoc dzieciom z głębokimi zaburzeniami rozwoju). Nie dziwi zatem, że wymarzona praca ma, dla prawie wszystkich, być pracą w zawodzie, pracą wykorzystującą wiedzę, zainteresowania i zdolności, a także praktykę niektórych respondentek. Przykład:

(b.2) Marzę o pracy z dziećmi, dlatego też wybrałam ten kierunek studiów. Najchętniej widziałabym się w pracy terapeutycznej. (...) Bardzo interesującą dziedziną jest dla mnie logopedia, surdologopedia i chciałabym wiązać z tym swoją przyszłość (...).

(b.1) Jeżeli udało by mi się, chciałabym także pracować jako nauczyciel w klasie specjalnej. Myślę tu o dzieciach w wieku przedszkolnym i młodszym wieku szkolnym. Aktualnie pracuję z takimi dziećmi na wolontariacie i wymyślanie dla nich zajęć jest dla mnie ciekawe (...).

Marzenia co do godnej płacy mieszczą się w przedziale od 1500 zł wzwyż: (b.1) „początkowo chciałabym móc utrzymać siebie, a potem swoją rodzinę”), ktoś inny (b.12): „nie mniej niż 2 tysiące, w granicach 2,5–3 tysięcy”, do najwyższej: „5 tys. wzwyż, ale zdaję sobie sprawę, że jest to możliwe dopiero po kilku, kilkunastu latach pracy”. Badane najczęściej nie podają kwoty, ale piszą o „godnej płacy”, o tym, aby „nie żyć od pierwszego do pierwszego”, aby móc uniezależnić się od rodziców przez wynajęcie mieszkania, aby mieć też „na rozrywkę”. Preferują pracę na umowę na czas nieokreślony, kilka osób chce założyć własną działalność gospodarczą (jedna już ją założyła). Przykładają powszechnie wagę do dobrych stosunków międzyludzkich w pracy, dobrych relacji z szefem, do możliwości realizacji własnych inicjatyw.

Praca, której nie chcą: przede wszystkim nie chcą pracy bez kontaktu z dziećmi lub bez kontaktu z ludźmi w ogóle. Jako niechciane wymienia-

ne są: praca na kasie w supermarkecie, praca w biurze przy „przekładaniu papierków” lub przy komputerze.

Co do pracy za granicą – aż 69% badanych bierze taka możliwość pod uwagę! W tym 4% jest w pełni zdecydowane wyjechać, pozostałe, czyli 65% grupy, chce, ale pod warunkami (gdy nie będzie dobrej pracy w Polsce oraz jeśli podejmie pracę za granicą, to tylko w zawodzie). Podawane są też motywacje poznawczo-poszukujące, w tym chęć poznania konkretnych ośrodków terapeutycznych, szkół czy metod pedagogicznych. Jedna tylko osoba jest tak bardzo zdecydowana wyjechać, że gotowa podjąć ciężką pracę fizyczną („odcinanie głów rybom w Norwegii – byle wyjechać z Polski”).

31% badanych nie bierze pod uwagę wyjazdu. W tym jednak 4% w wyjątkowo złej sytuacji ekonomicznej ewentualnie wyjechałaby za pracę. Natomiast 27% – nigdy, w żadnym wypadku nie chce pracować poza Polską, deklarują one przywiązanie do rodziny, do ojczyzny, do przyjaciół i podkreślają znaczenie tego, by pracować w znanych warunkach kulturowych.

Konkludując: badane studentki pedagogiki stanowią grupę osób wykształconych, dojrzałych osobowościowo, zmotywowanych do pożytecznej społecznie pracy, gotowych podjąć użyteczne role społeczne. Chcą pracować latami w dziedzinie dziś studiowanej, doskonalić się w niej, być użyteczne dla innych ludzi. Tylko 1 osoba (2%) bierze pod uwagę pracę, w której doszłoby do wystąpienia zjawiska *brain waste*. Inne osoby, bardzo licznie biorące pod uwagę pracę za granicą (69%), decydowałyby się na nią tylko, jeśli byłaby pracą w zawodzie, wzbogacającą doświadczenia profesjonalne. W tej grupie badanych wyraźne jest powszechne marzenie o godnej pracy; także same słowa „godne warunki”, „godna płaca” pojawiają się w kilku wypowiedziach.

Co stanie się dalej z tymi marzeniami?

Możemy starać się szukać prób odpowiedzi w już dokonanych badaniach. Warto tu zaznaczyć dla czytelników spoza dziedziny badań nad migracjami, iż liczba badań nad najnowszymi zjawiskami migracyjnymi

prowadzona współcześnie w Polsce (myślę zwłaszcza o czasie po 1989 roku, ale i przedtem było ich bardzo wiele) jest doprawdy imponująca. Wiodącymi ośrodkami są tu Komitet Badań nad Migracjami PAN, Uniwersytet Warszawski z jego wielkim Ośrodkiem Badań nad Migracjami, Uniwersytet Jagielloński z jego Instytutem Amerykanistyki i Studiów Polonijnych, Instytutem Socjologii (w tym Zakładem Badań Problemów Ludnościowych), ale i innymi jednostkami, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej i inne, gdyż praktycznie niemal każda jednostka z zakresu nauk społecznych lub ekonomicznych zajmuje się także i tą problematyką, w różnym, rzecz jasna, zakresie i perspektywach.

Zatem wiedza dostępna w publikacjach naukowych, także wydanych po 2004 roku – który stworzył nowy kontekst migracji wewnątrz europejskich – jest obszerna i dostarcza możliwości pewnego prognozowania także i samej jednostce decydującej się na życie poza granicami Polski.

Zaznacza się tu owa różnorodność perspektyw, żeby nie rzec – sprzeczność perspektyw: to, co korzystne dla państwa (regionu, firmy) – może być niekorzystne dla jednostki i *vice versa*. Na przykład im lepiej będzie żył i pracował młody Polak na emigracji, powiedzmy – w Wielkiej Brytanii, tym większe prawdopodobieństwo, że tam zostanie na cały okres dorosłego życia i że zacznie emigrować tam stopniowo jeszcze więcej i więcej młodych Polaków (tak działają tzw. sieci migracyjne) aż do wyludnienia się „z młodych” pewnych rejonów kraju i zamiany ich w „wielkie domy starców”.

Istnieją badania wyliczające korzyści z wyjazdu odnoszone przez społeczeństwo „opuszczane”. Wskazują, iż są one nieraz niemałe (np. w formie transferów finansowych czy stymulacji wykształcenia), lecz niekoniecznie badacze biorą pod uwagę brak młodych osób do pełnienia innych niż praca ról społecznych, np. obywateli, dorosłych dzieci starych rodziców, oraz inne konsekwencje emigrowania, w tym trudności życia pozostających w kraju rówieśników tychże migrantów. Migracje za pracą są więc polem ścierania się rozmaitych interesów i zderzania rozmaitych, także sprzecznych wzajemnie, punktów widzenia.

Co zatem wynika z dotychczasowych badań nad tym, co można nazwać „dalszym ciągiem wydarzeń rozpoczętych marzeniem o godnej pracy za granicą”, i to marzeniem młodych, wykształconych osób? Posłużę się dwoma wybranymi badaniami.

Ryszard Bera w swojej bardzo przydatnej dla niniejszego tematu pracy *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*¹⁶ pisze, podsumowując obszerne badania własne:

Aż ¾ Polaków pracujących w krajach UE (73,3%) i 2/3 pracowników zatrudnionych w kraju (68%) twierdzi, że nie wykorzystuje swoich zdolności i kwalifikacji. (...) Zdecydowana większość Polaków pracujących za granicą jest zatrudniona poniżej swoich kwalifikacji. Niespożytkowanie w pełni posiadanego potencjału wiedzy i umiejętności częściej irytuje i przeszkadza w normalnym funkcjonowaniu zawodowym emigrantom (19,7%) niż zatrudnionym w kraju (7,1%) – różnica istotna statystycznie przy $p < 0,030$.

Praca poniżej kwalifikacji powoduje, że dla ¾ polskich emigrantów (73,3 % wskazań) to, co robią w pracy, **nie ma sensu** (podkreśl. moje, AHB). (...) Dla 7,5% emigrantów ta sytuacja jest irytująca aż nie do zniesienia, gdyż prześladuje ich ten bezsens działania zarówno w pracy, jak i w domu. Po prostu nie mogą przestać o tym myśleć¹⁷.

Część emigrantów badanych przez Berę czuje się jednak spełniona zawodowo

Mimo, że wśród emigrantów polskich na ogół dominuje przeciętny poziom funkcjonowania zawodowego, to co czwarty badany wyróżnia się w tej grupie wysokim poziomem pełnienia roli zawodowej, ma pełne poczucie sprawstwa w sytuacji pracy, bardzo dobrze znosi wymagania środowiska pracy i psychiczne obciążenie obowiązkami zawodowymi oraz jest zadowolony z dotychczasowych osiągnięć, a także dostrzega dla siebie możliwości dalszego rozwoju. Pracownicy ci deklarują stały pobyt w obecnym miejscu pracy. (...) Najczęściej są to osoby przebywające za granicą już kilka lat, znające doskonale język kraju pobytu, pochodzące z dużych

¹⁶ R. Bera, *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2011, s. 99.

¹⁷ Tamże.

ośrodków miejskich, dobrze wykształcone, oraz deklarujące, że dzięki pracy za granicą standard ich życia uległ wyraźnej poprawie¹⁸.

Należy odnotować, że co czwarty respondent Bery pracujący za granicą źle znosi obecne warunki pracy, nie widzi dla siebie szans rozwoju, planuje powrót.

Badania Bery przeprowadzono na przełomie lat 2009/10 w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji na 542 emigrantach polskich, grupę porównawczą stanowiło 371 osób pracujących w kraju. Połowę badanych tu emigrantów stanowiły osoby w wieku 21–30 lat. Udział kobiet i mężczyzn – zbliżony, z przewagą mężczyzn (56%). Ponad połowa emigrantów to osoby stanu wolnego. Pytani o powrót do kraju, odpowiadają następująco:

- 17% deklaruje powrót w okresie od 6 miesięcy do 2 lat. Powrót po dłuższym czasie – 22%,
- 44% nie wie, czy i kiedy wróci,
- 15% deklaruje, że wcale nie wróci.

Jak wiadomo z wielu badań, zapowiadane kilka lat temu przez polityków masowe powroty młodych z emigracji się nie realizują.

Interesujących danych psychologicznych na temat młodych osób z wyższym wykształceniem, a pracujących na stanowiskach wyraźnie poniżej kwalifikacji i odpowiedzi na pytania: „jak się czują z tą sytuacją?”, „co o niej myślą?”, dostarcza ciekawe badanie Pauliny Treveny¹⁹. Jest to badanie zdecydowanie bardziej jakościowe niż ilościowe (jak było w przypadku Bery), a autorka daje wiele przykładów wypowiedzi. Przytoczmy zatem kilka:

To, czego musiałam się wyrzekąć w Polsce, tu wreszcie mogłam przestać się wyrzekać. (...) W Polsce do restauracji? Ja nie chodziłam do restauracji. Kawiarnia? Czasem. Teraz te rzeczy stały się dla mnie osiągalne. (...) Ja **dopiero tutaj zaczę-**

¹⁸ Tamże, s. 147.

¹⁹ P. Trevena, *Degradacja? Koncepcje socjologiczne, percepcja społeczna a postrzeganie własnego położenia przez wykształconych migrantów pracujących za granicą poniżej kwalifikacji*, [w:] *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku*, red. H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak Nomos, Kraków 2010.

łam żyć, przeżywać swoją młodość wreszcie (Dorota, mgr filologii polskiej) (s. 153, podkreśl. moje, AHB).

Trevena sama waha się nad diagnozą pełnej „degradacji społecznej” badanych, gdyż ich niski status w społeczeństwie brytyjskim jest zarazem ekonomicznie satysfakcjonujący, zwłaszcza w porównaniu z wcześniejszą sytuacją w kraju.

Jednak takie jak poniżej cytowane przez nią wypowiedzi można interpretować jako świadczące o poczuciu „marnowania siebie”:

Ci ludzie, z którymi pracuję, są koszmarni. Intelktualny poziom tych ludzi jest przerażający, naprawdę przerażający. Jeśli ktoś czyta, no powiedzmy, „The Sun” (tabloid brytyjski, przyp. AHB) i wierzy we wszystko, co tam piszą, i nie ma żadnych krytycznych myśli na temat takiej prasy (...), to co mam mówić? (Łucja, 2004) (s. 83).

Lubię mój pub, mamy tych samych pijaczków co dzień dokładnie. (...) To prości ludzie, bardzo prości ludzie i ja ich bardzo lubię i szanuję, ale czasem zaczyna mi przeszkadzać, że mam spędzać tyle czasu codziennie z takimi ludźmi. Czego mi brakuje w Londynie, to bycia wśród ludzi na pewnym poziomie (Łucja, 2004, barmanka, z wykształcenia psycholog) (s. 84).

Nie ma nikogo, z kim mogłabyś porozmawiać w pracy; w przypadku większości ich wiedza o świecie jest bardzo ograniczona i ty się po prostu cofasz. (...) Intelktualnie ja osiągnąłem dno. Wiesz, jak nie rozmawiasz na pewnym poziomie, to zaczynasz zapominać pewnych słów, pewnych znaczeń. A ja nie mam energii do czytania po pracy, a jak chodzi o TV, to wiesz, jakie oni mają programy, gorsze niż w Polsce. I w ten sposób cofasz się, cofasz, cofasz... (Rafał, 2004).

Pewnego dnia jakiś klient zostawił u nas w sklepie książkę. I ja patrzę, a jeden z kolegów bierze tę książkę i wrzuca do kubła. Więc pytam: „Co ty robisz?!”. „No, a po co nam to?”. „No, to może ja bym to wzięła?”. A to była świetna książka o historii Londynu, o centrum miasta. Ale dla nich książka to po prostu śmieć. To był szok dla mnie (Łucja, 2004).

Są też wypowiedzi osób całkowicie akceptujących owo *brain waste* – „zaprzepaszczenie fachowca”:

Mnie się podoba ta praca. Trzy lata już tu jestem. Charakter pracy się nie zmienia, robienie kawy, kanapek. Ale ludzie są fajni. Mam fajną ekipę w pracy, ludzie, z którymi pracuję. No i klienci również. Dla mnie to nie jest żaden problem, że pracuję poniżej kwalifikacji, bo najważniejsze to jest to, żeby robić to, co się lubi. Są ludzie, którzy czują, że nie po to studiowali tyle lat, żeby robić coś tam. Ale myślę, że to też o to chodzi, o zadowolenie w pracy, o znalezienie swego miejsca (Beata, mgr ochrony środowiska).

Wnioski

Zjawisko „marnowania mózgów”, różnie rozumiane i różnie odczuwane przez samych absolwentów pracujących poniżej kwalifikacji, istnieje zatem obiektywnie, jego zakres jest niemały, choć trudny do oszacowania; według badań Ryszarda Bery dotyczący ok. 25% polskich emigrantów.

Czy brak cierpienia u wielu z tych ludzi oznacza, że nie istnieje żaden problem, patrząc z perspektywy psychologicznej? Rozstrzygnięcie tej kwestii w skali mikro, czyli indywidualnej, musi być zawsze oparte na głębszym poznaniu znaczenia pracy i samego wyjazdu w kontekście życia danej osoby, ale także – na wyznawanym przez nią systemie wartości. Inne oceny dokonane zostaną w oparciu o zasadę „w życiu mam mieć fajnie”, a inne o zasadę „w życiu mam wydawać dobre owoce, według otrzymanych talentów, które mam za zadanie mnożyć...”.

Ważne, by dodać także, że zjawisko analogiczne do *brain waste* istnieje bynajmniej nie tylko na emigracji.

Bibliografia

- Bera R., *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2011.
- Carrey E., *L'Amazonie. Les métiers de la savane*, Michel Lévy. Paris 1857.
- Drebing C. E., Gooden W. E., Drebing S. M., Van de Kemp H. I., Malony H. N., *The Dream in Midlife Women. Its Impact on Mental Health*, „International Journal of Aging and Human Development”, 40 (1995), s. 73–87.
- Englmann B., Mueller M., *Brain waste. Die Anerkennung von auslaendischen Qualifikationen in Deutschland*, European EQUAL-Projekt 2007, Global Competences http://globalcompetences.de/daten/brain_waste.pdf (dostęp: 20 maja 2013).
- Isaakowa M., *Polka w puszczech Parany*, Wydawnictwo Ciekawe Miejsca Net, Warszawa 2013.
- Kałużna-Wielobób A., *Marzenia kobiet w wieku średnim*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2010.
- Kałużna-Wielobób A., *Marzenia współczesnych kobiet w różnych okresach rozwojowych*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, 1 (2013) 161, s. 109–136.
- Levinson D. J., Levinson J., *The Seasons of Woman's Life*, Knopf, New York 1996.
- Małek A., *Migrantki-opiekunki. Doświadczenia migracyjne Polek pracujących w Rzymie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011.
- Oleś P., *Psychologia człowieka dorosłego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Singer J. L., *Marzenia dzienne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1980.
- Slany K., Małek A., *Female Emigration from Poland during the Period of the Systemic Transformation (on the Basis of the Emigration from Poland to the USA and Italy)*, [w:] *International Migration. A Multi-dimensional Analysis*, ed. K. Slany, AGH University of Science and Technology Press, Kraków 2005, s. 115–154.
- Trevena P., *Degradacja? Koncepcje socjologiczne, percepcja społeczna a postrzeganie własnego położenia przez wykształconych migrantów pracujących za granicą poniżej kwalifikacji*, [w:] *Drogi i rozdroża*.

Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku, red. H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak, Nomos, Kraków 2010,

White A., *Migracje Polek z dziećmi do Wielkiej Brytanii jako strategia życia*, [w:] *Migracje kobiet. Przypadek Polski*, red. M. Kindler, J. Napierała, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

Young women dreams about decent work abroad and the phenomenon of brain waste in the psychological perspective

Summary

The author, a social psychologist and migration researcher, presents a study of 46 young Polish women, concerning their dreams about decent work abroad. The subjects declare to work in the future in the area strictly connected with their university studies (pedagogics). Only very few take into consideration the possibility of *brain waste* work. More than two thirds (69%) would like to work abroad as specialists, which number is similar to many other Polish migration studies. Most subjects declare that "a good job" means decent work in terms of wages, durable contract and worker rights respected. The author analyses the results in the context of other contemporary studies about young women and men dreams of good life and good work, including studies on *brain waste* situation.

Keywords: young people migration, decent work, brain waste

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Leszek Cichobłaziński

Politechnika Częstochowska

Zarządzanie własną przyszłością – studenci w obliczu przyszłej pracy: nadzieje i niepokoje

Wstęp

Okres studiów z jednej strony należy do najprzyjemniejszych w życiu większości osób, jednak z drugiej strony – zwłaszcza w dobie kryzysu – czas ten przebiega często w cieniu lęku przed sprostaniem wymogom rynku pracy, który najlepiej weryfikuje przydatność zdobytej na studiach wiedzy i umiejętności. Studenci wiedzą o tym i starają się wypracować własne strategie przystosowania do warunków współczesnej rzeczywistości społecznej i ekonomicznej. Wcześniej jednak rzeczywistość ta wymaga opisu, swoistego oswojenia w postaci stworzenia jej konstruktów – modeli pozwalających na rozpoznanie głównych jej cech wyznaczających

warunki brzegowe dla podejmowanych decyzji i planowania kariery zawodowej¹.

Na tej podstawie człowiek tworzy własną wizję przebiegu kariery zawodowej. Ujęcie konstruktywistyczne pozwala analizować przebieg procesu „stawania się” przedstawicielem określonej profesji z perspektywy procesów zachodzących w świadomości, która w języku socjologicznym często nazywana jest jaźnią. Posługiwanie się pojęciem jaźni jest typowe dla kierunków z kręgu socjologii humanistycznej, w której kategoria sensu ludzkiego działania gra pierwszorzędą rolę w odróżnieniu od kierunku funkcjonalistycznego. Główne pytanie brzmi w tym kontekście: jak ludzie nadają sens swoim działaniom, tak w perspektywie jednostkowej, jak i społecznej? Pytanie o sens jest także pytaniem o wartości, ponieważ w ludzkim życiu znaczenie ma to, co jest dla człowieka wartościowe. W tym rozumieniu sens działania jest efektem złożonego procesu kształtowania się systemu znaczeń i wartości, które powstają w ludzkiej jaźni, ale na które znaczący wpływ mają funkcjonujące w społeczeństwie systemy wartości oraz ich symboliczne reprezentacje. Często wartości te są przedmiotem negocjacji, także negocjacji z samym sobą². W przypadku kariery zawodowej chodzi o sens, jaki ludzie nadają swojej pracy i roli zawodowej. Jak ten sens powstaje, kto i/lub co ma na niego wpływ i jak człowiek wyobraża sobie szanse i zagrożenia determinujące realizację określonej drogi zawodowej, a nawet życiowej. W prezentowanych badaniach skoncentrowano się na studentach zarządzania, którzy w większości mają wykonywać zawód menedżera, choć – jak będzie to przedstawione w dalszej analizie – studenci tego kierunku widzą się także w administracji publicznej. Główne pytania postawione w niniejszym opracowaniu brzmią: jak wygląda konstrukt społeczny zawodu menedżera, jak badani studenci go wybrali, jakie mają wzory osobowe, które ich zdaniem nadają się do naśladowania? Kolejną istotną kwestią są zagrożenia, jakie mogą

¹ K. T. Konecki, *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne” 1 (1988), s. 225–245.

² L. Cichobłaziński, *Negotiating Values in Organization as a Speech Act*, [w:] *Papers and Studies in Axiological Linguistics, Philological School of Higher Education*, ed. Z. Wąsik, M. Post, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Filologicznej we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 117–134.

napotkać w realizacji swoich celów, zwłaszcza z punktu widzenia aktualnego kryzysu ekonomicznego, który w istotny sposób wpływa na rynek pracy, zwłaszcza ludzi młodych, rozpoczynających dopiero swoją karierę zawodową, których sytuacja jest szczególnie trudna³.

Kariera zawodowa – konceptualizacja

Jednym z pierwszych socjologów, którzy zainteresowali się problematyką kariery zawodowej, był Erving Goffman.

Goffman interesował się (...) przede wszystkim zmianami subiektywnego odczucia obrazu własnej jaźni doświadczanego przez jednostkę. (...) Celem badań nad kulturą jest wykrycie powtarzających się lub typowych okoliczności i problemów z nią związanych. Istnieje różnica między obiektywną linią kariery, kiedy to jednostka raz po raz staje przed problemem przystosowania się, ale trudności z tym związane można przewidzieć (gdy np. jednostka zostaje studentem, doktorem lub członkiem sekty religijnej), a karierą w sensie subiektywnym, czyli aktami interpretacji dokonywanej przez ludzi przechodzących przez kolejne zmiany⁴.

W tym znaczeniu istotne jest to, jak pracownik rozumie i definiuje swoją pracę oraz poszczególne etapy rozwoju zawodowego (chodzi o obraz siebie jako członka danej grupy zawodowej), jak również sposób, w jaki rozumieją to pozostali członkowie grupy zawodowej, a także klienci. Dochodzi w ten sposób do swoistego konstruowania roli oraz kariery zawodowej.

Na dwa istotne aspekty kariery zawodowej zwraca uwagę Augustyn Bańka:

Po pierwsze, należy mieć na uwadze to, że kariera jest personalna, a więc podmiotowa. Kariera jest zawsze czyjaś, czyli jest stanem posiadania jednostki. Nie jest to zwyczajnie zawód, np. nauczyciela czy prawnika. Można robić karierę, być nauczycielem lub prawnikiem, ale zawsze jest to kariera własna. Zawody prawnika lub na-

³ K. Dreła, *Dyskryminacja na polskim rynku pracy – aspekt młodzieży*, „Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek” 1 (2012), s. 103–113, http://fir.zpsb.pl/sites/fir.zpsb.pl/files/artukul/pdf/fir_2012_01_kdrela.pdf (dostęp 19 września 2013).

⁴ Por. *Słownik socjologii i nauk społecznych*, red. G. Marshall, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 142.

uczyciela są tylko kontekstem, w ramach którego kariera ma miejsce. W tym znaczeniu kariera dotyczy również bezrobotnych, bowiem jest ona udziałem każdego, kto przeznaczą czas na pracę lub poszukiwanie zatrudnienia. Po drugie, kariera jako zjawisko podmiotowe ma elementy obiektywne i subiektywne. Obiektywne elementy to sytuacje takie, jak: pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy – to interpretacje zdarzeń związanych z pracą takie, jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych⁵.

Metoda

Przedstawione powyżej konstruktywistyczne podejście do rozumienia karier pracowniczych implikuje konkretne metody. Przede wszystkim są to metody jakościowe, z których najpowszechniejsze to obserwacja, wywiad swobodny, wywiad zogniskowany, wywiad narracyjny, analiza dyskursu⁶. Metoda, którą wykorzystano w niniejszych badaniach, jest kompilacją i modyfikacją dwóch z wymienionych powyżej: metody narracyjnej oraz wywiadu zogniskowanego. Z reguły wywiad narracyjny ma charakter indywidualny, jednak w niniejszych badaniach został on przeprowadzony w grupach. Metoda taka była już stosowana w badaniach nad organizacjami⁷. Inna modyfikacja polega na wykorzystaniu podejścia narracyjnego nie do badań przeszłości, jak to zwykle ma miejsce, lecz do analizy zdarzeń, które dopiero będą miały miejsce. Chodzi bowiem o to, jak studenci wyobrażają sobie swoje kariery zawodowe, jakie narracje nadają sens ich zawodowej przyszłości, jak zostały ukształtowane,

⁵ A. Bańka, *Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*, [w:] *Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ogólnopolska Konferencja Ochotniczych Hufców Pracy, Warszawa, 4–5 października 2005 r., red. naukowa S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Ochotnicze Hufce Pracy. Komenda Główna, Oficyna Wydawnicza Aspra-JR, Warszawa 2006, s. 41, http://www.kul.pl/files/37/www/OHP_Problemy2.pdf (dostęp 18 września 2013).

⁶ Por. *Słownik socjologii jakościowej*, red. K. Konecki, P. Chomczyński, Difin, Warszawa 2012.

⁷ N. Beech, *Narrative Styles of Managers and Workers: a Tale of Star-Crossed Lovers*, "Journal of Applied Behavioral Science" 36 (2000) 2, s. 210–228.

kto i co ma na nie wpływ oraz na ile i w jaki sposób narracje te podlegają modyfikacjom w czasie studiów. Narzędziem badawczym był arkusz dyspozycji do wywiadu swobodnego, w którym uwzględniono podstawowe problemy szczegółowe. Respondentów pytano o to, jak wyobrażają sobie swoją przyszłość zawodową, kto i co miało wpływ na wybór ich kierunku studiów, kto jest dla nich wzorem do naśladowania, jak rozumieją sukces zawodowy, od czego ich zdaniem zależy sukces zawodowy, co może w nim pomóc lub przeszkodzić, na ile studia, które podjęli, przyczyniają się do realizacji ich planów zawodowych. Badaniom poddano cztery grupy reprezentujące pierwsze i ostatnie lata studiów na kierunku zarządzanie na Politechnice Częstochowskiej. Taki wybór był zdeterminowany chęcią porównania odpowiedzi studentów, którzy dopiero rozpoczęli studia, z odpowiedziami tych, którzy już je kończą i stoją przed koniecznością podjęcia pracy zawodowej i konfrontacją swoich oczekiwań z rzeczywistością. Liczebność grup wynosiła od 12 do 20 osób. Wywiady były nagrywane za zgodą respondentów.

Analiza

Na podstawie przeprowadzonych badań można zrekonstruować dwa modele podejścia do planowania kariery zawodowej, na które najczęściej wskazywali badani: model proaktywny i reaktywny. Model proaktywny oznacza takie podejście do własnej kariery, które cechuje potrzeba jej aktywnego kształtowania. Natomiast model reaktywny to taki, w którym człowiek ogranicza się jedynie do reagowania na bodźce zewnętrzne, jest to postawa dostosowawcza. W modelach proaktywnych tak zwany *locus of control*⁸ ludzie widzą w sobie, efekty swoich działań uzależniają od własnych cech (talentu, aktywności) oraz od własnych decyzji, za które biorą pełną odpowiedzialność. W modelu reaktywnym ludzie umiejscawiają *locus of control* poza sobą (sytuacja ekonomiczna i społeczna, np. niespra-

⁸ Ch. Brown, Ch. Glastetter-Fender, M. Shelton, *Psychosocial Identity and Career Control in College Student-Athletes*, „Journal of Vocational Behavior”, vol. 56, February 2000, s. 53–62.

wiedliwa struktura społeczna), przerzucając tym samym odpowiedzialność za swoje decyzje na czynniki od nich niezależne.

Zaznaczyć należy, że Częstochowa jest miastem z dobrze rozwiniętym *small* biznesem, stąd też wielu z badanych posiada silne wsparcie rodzinne, także kapitałowe. Widać to również w odpowiedziach na pytanie o to, na czyją pomoc mogą liczyć respondenci w osiąganiu swoich celów zawodowych. Rodzina jest wskazywana w tej grupie wyjątkowo często, wyprzedza znacznie inne źródła wsparcia, jak na przykład państwo, samorząd lokalny czy macierzystą uczelnię.

Część respondentów wykazuje bardzo reaktywną postawę w planowaniu swojej drogi zawodowej. Na pytanie o to, gdzie chcieliby pracować, odpowiadają najczęściej: „gdziekolwiek”. Oceniają rynek pracy jako skrajnie trudny i nieprzyjazny dla młodych ludzi. Na takim rynku o sukcesie nie decydują kwalifikacje i talenty, lecz „znajomości”. Na rolę znajomości w zasadzie zwracali uwagę prawie wszyscy respondenci, jednak nie wszyscy uważali je za czynnik decydujący. Studenci reprezentujący model proaktywny uznawali je za czynnik jedynie wspomagający. Na typowy przykład podejścia reaktywnego wskazuje wypowiedź studentki, która zapytana o motywy wybrania kierunku studiów, odpowiedziała: „Chcę pracować w urzędzie i potrzebuję papierka, dlatego tutaj przyszedłem”.

Zdecydowana większość badanych studentów wskazywała na brak doświadczenia i praktyki zawodowej, które ich zdaniem są niezbędne, aby odnieść sukces na rynku pracy. Niestety ich zdaniem takiej praktycznej wiedzy i doświadczeń nie dostarczają studia. Wiedza, jaką otrzymują, ma charakter głównie teoretyczny. Brakuje wykładowców, którzy sami mieliby doświadczenia w biznesie: „Większość nie mówi, jak wygląda prawda o przedsiębiorstwie, tylko co jest napisane w książkach”. Funkcji tej nie spełniają też praktyki zawodowe, ponieważ najczęściej „pracodawcy nie wiedzą, co z nami zrobić”. Niektórzy respondenci jednak nieco lepiej oceniają swoje praktyki zawodowe: „Więcej nauczyłam się na stażu w przedsiębiorstwie niż przez pięć lat studiów”. Na podstawie wypowiedzi studentów można stwierdzić, że lęk przed konfrontacją swojej wiedzy z praktyką jest jednym z głównych, jaki studenci odczuwają przed rozpoczęciem kariery zawodowej.

W modelu proaktywnym przez sukces studenci rozumieją głównie osiągnięcie wyznaczonego sobie celu. Osoby te za naturalne uznają stawianie celów do osiągnięcia, czego nie widać u osób prezentujących model reaktywny, stojących na stanowisku, iż planowanie w tak niepewnych czasach nie ma większego sensu. W modelu proaktywnym najważniejsze to „odróżnić się od innych, być ponad przeciętność, rozwijać się bez zadłużania się; pokazać się od najlepszej strony”. Ważną wartością dla badanych jest niezależność – to dlatego wielu z nich chce mieć własną firmę – chcą, aby praca była pasją, ale też by pozwalała godnie żyć: „Widzieć w czymś pasję, chętnie chodzić do pracy. No i zarobić. Na pewno nie minimalną krajową. W pracy można się spełniać i być dobrym, ale co z tego, jak się dostaje 1200 zł na miesiąc”. Magiczne wynagrodzenie minimalne jest synonimem klęski zawodowej, podobnie jak „praca na kasie w hipermarkecie”.

Na pytanie o oczekiwane wynagrodzenie studenci odpowiadają, że „nie chodzi o jakikolwiek zarobek, ale taki, który satysfakcjonuje”. Jaki to jest satysfakcjonujący zarobek?

- „Żeby się nie martwić o zapłacenie rachunków”;
- „Nie chodzi o to, żeby być bogatym, ale żeby być w klasie średniej. Żeby nie trzeba było żyć z dnia na dzień i przeliczać ciągle fundusze, czy starczy do końca miesiąca. Wiem, że mi nie braknie i jestem w stanie odłożyć. Że jak nie daj Boże stracę pracę, to przez pewien okres będę mógł się utrzymać, zanim znajdę następną”;
- „Żeby móc spłacić kredyt mieszkaniowy”;
- „A ja żeby nie musiała brać kredytu.”

Lęk przed kredytem jest dość wyraźny. Podkreślić należy, że przedstawione powyżej potrzeby wydają się całkiem naturalne i niewygórowane, jednak w konfrontacji z rzeczywistością rynku pracy budzić muszą poważne napięcia i niepokoje. Przytoczone wypowiedzi częściowo niepokoją te wyrażają.

W osiągnięciu sukcesu studenci proaktywni liczą przede wszystkim na siebie i umiejętność wykorzystania okoliczności. Przyznają, że szczególnie też jest ważne, jednak przede wszystkim trzeba mieć własną wizję:

„sami wyznaczamy cel i sami się motywujemy”. Niektórzy już pracują w innych firmach, głównie u swojej rodziny. Inni pracują sezonowo za granicą, utrzymując się dzięki temu przez resztę roku.

Na uwagę zasługują odpowiedzi na pytanie o wzory osobowe, o przykłady karier nadających się do naśladowania. W jednej grupie w ogóle nie udzielono odpowiedzi na to pytanie. Spośród odpowiedzi udzielonych w pozostałych grupach na szczególną uwagę zasługuje następująca:

- „Nasze pokolenie raczej nie ma wzorów do naśladowania, patrzmy na siebie”;
- „Ja nie mam takiego wzoru. Każdy ma swoją drogę. Nie muszę się na kimś wzorować, żeby do czegoś dojść”;
- „Ja się nie wzoruję na nikim, bo jest wiele czynników, które decydują, czy ktoś odniesie sukces, czy nie. Sukces zależy od szczęścia, od pomysłu. Jedni są dobrzy w jednym, inni w drugim, nie mogę się wzorować na nikim”.

Wypowiedzi te wskazują na występowanie w sekwencji przekazywania doświadczeń luki międzypokoleniowej. Część młodych osób uważa, że wcześniejsze generacje nie mają im wiele do przekazania w zakresie wyboru i realizacji planów zawodowych, zwłaszcza w zakresie prowadzenia własnego biznesu. Podkreślić jednak należy, że ci, którzy wskazywali na przykłady karier zawodowych, które mogłyby być dla nich wzorem, widzieli je właśnie we własnej rodzinie:

- „Przykład kariery – moja rodzina. Zaczynali od podstaw, jak byłem dzieckiem i im się udało. Prowadzą firmę komputerową w Częstochowie”;
- „Ja mam przykład mojego dziadka. Kupował maszyny na początku (obrobiarki) wszystko zaczynał sam od zera. Najpierw kupował maszyny, potem uczył się je obsługiwać”.

Wypowiedzi te wskazują, iż wśród badanych można wyróżnić dwie grupy; jedna posiada wzory prowadzenia własnego biznesu wśród najbliższych, druga grupa jest pozbawiona jakichkolwiek wzorów i wie, że może liczyć tylko na uczenie się na własnych doświadczeniach.

Charakterystyczne jest, że niewielu badanych wskazywało na przykłady karier, których źródłem były media. Jedna osoba powiedziała, że

chce być piłkarzem, a jedna chce wybrać karierę polityka. Wspomnieć należy, że ironiczne reakcje studentów na wybór kariery polityka przez kolegę wskazują, iż zawód ten nie cieszy dużym prestiżem wśród młodych ludzi. Świadczy o tym też wypowiedź studentki: „Ja pracowałam w biurze senatorskim. Można było reprezentować senatora. To było ciekawe. – Może chce pani zostać senatorem? – Nie, raczej nie”. Wydaje się, że stosunkowo niewielki wpływ mediów masowych na planowanie karier zawodowych jest pozytywną informacją.

Jeśli chodzi o czynniki wspomagające karierę zawodową, badani studenci wskazywali przede wszystkim na wsparcie rodziny i przyjaciół. Chodzi nawet bardziej o wsparcie emocjonalne niż finansowe. Kolejnym czynnikiem, który był często wymieniany we wszystkich grupach, a bez którego trudno sobie wyobrazić realizację planów zawodowych, były znajomości: „Przez znajomości jest łatwiejsze wejście, inaczej ludzie traktują”. Powyższy przykład wskazuje, jak duże znaczenie w świadomości młodych ludzi mają ciągle nieformalne więzi. Tylko jedna osoba powiedziała, że państwo też powinno pomagać młodym ludziom w starcie zawodowym, ale tego nie robi. Pozostali respondenci tę wypowiedź odebrali ze zdziwieniem. Nikomu bowiem nie przyszło do głowy oczekiwać jakiegś pomocy od państwa. Może to i dobrze, że młodzi ludzie nie liczą na państwo, jednak nie oznacza to, że może ono zrezygnować z tej funkcji. Brak oczekiwań w stosunku do państwa może skutkować brakiem chęci wpływania na jego funkcjonowanie i koncentrowanie się jedynie na indywidualnych strategiach życiowych.

Na pytanie o to, czego najbardziej obawiają się podczas realizacji swoich celów zawodowych, najczęściej odpowiadali, że zazdrości innych ludzi. Świadczy to o niskim poziomie zaufania, które jest jednym z ważniejszych elementów kapitału społecznego. Jeśli chodzi o pracę w charakterze pracownika najemnego w sektorze publicznym, respondenci boją się wyzysku:

- „U prywaciarza różnie bywa. Liczy się dla niego przede wszystkim zysk. Jest w stanie kombinować, żeby bardziej wykorzystać pracownika”;

- „A ja znam taki przypadek, że aby zmusić pracowników do pracy w niedzielę, właściciel zainstalował jeden dystrybutor, żeby zarejestrować swój sklep jako stację benzynową. W ten sposób obszedł prawo. I ci pracownicy nie mogą zaprotestować, że nie będą pracować na przykład w Boże Ciało”.

Lęk przed niesprawiedliwym, a niekiedy sprzecznym z prawem traktowaniem pracowników, był zauważalny wśród młodych ludzi. Z tego powodu ci, którzy nie chcieli otwierać własnej działalności gospodarczej, wybierali pracę w sektorze publicznym jako bezpieczniejszą. Lęk przed wyzyskiem pracowników w sektorze prywatnym, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach, jest niestety powszechny wśród młodych ludzi.

Wnioski

Badani studenci w większości prezentują proaktywne postawy wobec swojej kariery zawodowej. Tym samym pragną samodzielnie „konstruować” swoją rolę zawodową.

Wśród badanych zauważyć można podział na tych, którzy widzą możliwość startu zawodowego w kraju, i na tych, którzy uważają, iż w tym celu niezbędna jest emigracja. Ci drudzy w większości planują jednak powrót i kontynuowanie kariery w Polsce.

Wśród badanych wyróżnić da się także grupę osób, które reprezentują tzw. reaktywne postawy. Jest to pewien rodzaj konstrukcji swojej drogi zawodowej, w której dominuje przekonanie o decydującym wpływie czynników zewnętrznych. To od nich zależy sukces lub jego brak. Na podstawie zebranych danych trudno jest odpowiedzieć na pytanie, jakie czynniki decydują o powstaniu tych dwóch modeli kariery zawodowej. Jest to niezwykle ważny problem, gdyż wybór postawy decyduje o sukcesie lub niepowodzeniu w konkurencyjnym środowisku. Odpowiedź na to pytanie wymaga dodatkowych badań.

Przez sukces studenci rozumieją przede wszystkim niezależność – nie tylko finansową. To dlatego tak wielu pragnie otworzyć własną firmę.

Wiedzą jednak, że w kraju jest o to bardzo trudno, a prowadzenie własnej firmy wiąże się z dużym ryzykiem.

Ci, którzy nie widzą możliwości otwarcia własnego biznesu, starają się odnaleźć w sektorze publicznym. Głównie w administracji publicznej. Dla tych osób największą wartością jest bezpieczeństwo. Grupa ta jest mniej liczna choćby z tego powodu, że Częstochowa, miasto, w którym respondenci będą poszukiwali pracy, mimo swojej wielkości nie jest centrum administracyjnym.

O konkurencyjności na rynku pracy zdaniem badanych decydują przede wszystkim wiedza praktyczna i doświadczenie. Ich zdaniem studia spełniają swoją rolę w tym zakresie w niewielkim stopniu. Jest to jeden z wniosków, które powinny być brane pod uwagę przy tworzeniu programów nauczania. W większym stopniu niż dotychczas studenci powinni mieć kontakt na studiach z praktykami zarządzania. Lęk związany z brakiem doświadczenia jest powszechny, dlatego tak często pojawiały się wypowiedzi wskazujące na potrzebę zdobycia praktyki nawet kosztem dochodów, np. w postaci wolontariatu w dobrej firmie.

Bibliografia

- Bańka A., *Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*, [w:] *Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ogólnopolska Konferencja Ochotniczych Hufców Pracy, Warszawa, 4–5 października 2005 r., red. naukowa S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Ochotnicze Hufce Pracy. Komenda Główna, Oficyna Wydawnicza Aspra-JR, Warszawa 2006, http://www.kul.pl/files/37/www/OHP_Problemy2.pdf.
- Beech N., *Narrative Styles of Managers and Workers: a Tale of Star-Crossed Lovers*, „Journal of Applied Behavioral Science” 36 (2000) 2, s. 210–228.
- Brown Ch., Glastetter-Fender Ch., Shelton M., *Psychosocial Identity and Career Control in College Student-Athletes*, “Journal of Vocational Behavior”, vol. 56, February 2000, s. 53–62.
- Drela, K., *Dyskryminacja na polskim rynku pracy – aspekt młodzieży*, „Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek” 1 (2012), s. 103–113, http://fir.zpsb.pl/sites/fir.zpsb.pl/files/artukul/pdf/fir_2012_01_kdrela.pdf.
- Konecki K. T., *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne” 1 (1988), s. 225–245.
- Negotiating Values in Organization as a Speech Act*, [w:] *Papers and Studies in Axiological Linguistics, Philological School of Higher Education*, ed. Z. Wąsik, M. Post, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Filologicznej we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 117–134.
- Słownik socjologii jakościowej*, red. K. Konecki, P. Chomczyński, Difin, Warszawa 2012.
- Słownik socjologii i nauk społecznych*, red. G. Marshall, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 142.

Management of one's future – students in the face of the future work: hopes and anxieties

Summary

The presented paper focuses on the career planning of students of management, their choices concerning future work and preparing to the future professional roles by the university. Another issues which are undertaken in this paper are hopes and anxieties regarding future work, particularly in the contexts of the economical crisis, unemployment and exploitation. The paper is based on the constructivist approach to professional career. The research was carried out by means of the narrative group interview.

Keywords: professional career, narrative approach, economical crisis, unemployment

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Malwina Dankiewicz

Uniwersytet Jagielloński, Kraków

Wspólna droga do sukcesu: zarządzanie partycypacyjne a przekonanie o własnej skuteczności pracownika

Celem niniejszego artykułu jest wskazanie partycypacyjnego stylu zarządzania jako najbardziej sprzyjającego rozwojowi przekonania o własnej skuteczności pracownika dzięki poszanowaniu jego godności jako człowieka i jego prawa do samostanowienia. W artykule przedstawiono pojęcie przekonania o własnej skuteczności w teorii społeczno-poznawczej Alberta Bandury, które wiąże się z wytrwałością, odpornością i osiągnięciami w wielu różnych kontekstach, m.in. pracy zawodowej. Przekonanie to leży u podstaw ludzkiego działania, mając znaczący wpływ na osiągnięcie sukcesu zawodowego oraz satysfakcji z własnej pracy. Opisano istniejące style zarządzania w przedsiębiorstwie, wskazując, które style zarządzania polskich menedżerów są najpowszechniejsze i jaki jest ich wpływ psychologiczny na pracownika.

Przekonanie o własnej skuteczności

Badania nad przekonaniem o własnej skuteczności wywodzą się z tradycji koncentrującej się na subiektywnie ocenianej kontroli, czyli na przekonaniach dotyczących własnych możliwości kontrolowania sytuacji¹. Teorie społecznego uczenia się wskazują trzy najważniejsze przekonania, które kształtują i motywują zachowanie. Są to: poczucie kontroli nad własnym życiem i związane z nim zagadnienie umiejscowienia kontroli, poziom optymizmu lub pesymizmu ujawniający się w stylu wyjaśniania oraz wiara we własne siły wyznaczająca poziom przekonania o własnej skuteczności².

Przekonanie o istotności poczucia kontroli, determinującego zachowanie człowieka, znalazło swoje odbicie w teorii Alberta Bandury, a związane z tym zagadnieniem przekonanie o własnej skuteczności stało się ważnym konstruktem psychologicznym w teorii społecznego uczenia się. Przedmiotem zainteresowania autora stały się także procesy poznawcze, decydujące o obrazie samego siebie jako jednej z reprezentacji poznawczych oraz proces powstawania przekonania o własnej skuteczności. Autor definiuje je jako subiektywne przekonanie o możliwości skutecznego działania w określonych sytuacjach, które wpływa na wybór zadania, wielkość wysiłku oraz stopień wytrwałości w dążeniu do realizacji obranego celu³. Jest to najbardziej podstawowy spośród mechanizmów ludzkiego działania⁴. Kluczowe dla tej koncepcji jest twierdzenie, że u źródeł przekonania o własnej skuteczności leży nie tylko doświadczenie sukcesu, ale i porażki, a przede wszystkim sposób jej interpretowania⁵. Silne przekonanie o własnej skuteczności może się rozwinąć pod

¹ M. Kofta, D. Doliński, *Poznawcze podejście do osobowości*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, GWP, Gdańsk 2004, t. 2, s. 561–600.

² C. Tavis, C. Wade, *Psychologia. Podejścia i koncepcje*, przeł. J. Gilewicz, Zysk i S-ka, Poznań 1999, s. 219–224.

³ L. A. Pervin, *Psychologia osobowości*, przeł. M. Orski, GWP, Gdańsk 2002, s. 264–267.

⁴ A. Bandura, *Self-efficacy. The exercise of control*, Freeman, New York 1997.

⁵ C. Tavis, C. Wade, *Psychologia*, dz. cyt., s. 223–224.

wpływem czterech czynników⁶. Najbardziej efektywnym sposobem jest doświadczanie biegłości, czyli mistrzostwa, co jest najbardziej wiarygodną oznaką odniesionego sukcesu. Drugim sposobem jest doświadczanie zastępcze za pośrednictwem modelowania (obserwacji tzw. modeli społecznych). Oddziaływanie modelowania zależy od dostrzeganego podobieństwa do modelu. Jeśli inna osoba, podobna do osoby obserwującej, odnosi sukces, u osoby obserwującej automatycznie wzrasta przekonanie o jej własnej skuteczności i motywacja. Przeciwny efekt można zauważyć, gdy następuje obserwacja porażki osoby podobnej do osoby obserwującej. Kolejnym sposobem jest perswazja społeczna, która może powodować wzrost przekonania o własnej skuteczności poprzez wzmacnianie w danej osobie przekonania, że posiada ona wszelkie atuty konieczne do osiągnięcia celu. Perswazja w obliczu trudności mobilizuje do zwiększenia wysiłku i wytrwałości, również poprzez poprawę nastroju (nastrój pozytywny podwyższa przekonanie o własnej skuteczności, a przygnębienie obniża). Redukowanie reakcji stresowych oraz zmiana negatywnych nastawień emocjonalnych i błędnych interpretacji własnych stanów fizycznych to czwarty sposób na wzmocnienie przekonania o własnej skuteczności.

Doświadczanie biegłości nie tylko wzmacnia to przekonanie, ale również może pełnić funkcję informacyjną o cechach, które tę biegłość umożliwiają. Śmiałość w podejmowaniu działań u osób z silnym przekonaniem o własnej skuteczności sprzyja zdobywaniu doświadczeń, które umacniają pozytywny stosunek do własnej skuteczności, a także sprzyja poznawaniu własnych cech. Optymistyczny obraz własnej skuteczności pozwala również wybierać okoliczności będące wyzwaniem, eksplorować otoczenie oraz tworzyć nowe sytuacje⁷.

Przekonanie o własnej skuteczności wpływa na funkcjonowanie człowieka za pośrednictwem procesów poznawczych, motywacyjnych,

⁶ A. Bandura, *Self-Efficacy*, [w:] *Encyclopedia of Human Behavior*, ed. V. S. Ramachandran, Academic Press, New York 1994, t. 4, s. 71–81.

⁷ R. Schwarzer, *Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. Dotychczasowe podejścia teoretyczne i nowy model*, [w:] *Psychologia zdrowia*, red. I. Heszen-Niejodek, H. Sęk, przeł. J. Łuczyński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 175–205.

emocjonalnych i decyzyjnych. Wiara we własną skuteczność oddziałuje motywująco na sposób myślenia w kierunku osiągnięcia celu lub powstrzymuje od nieskutecznych działań. Istnieje tendencja do angażowania się w zadania, w zakresie których dana osoba czuje się kompetentna i pewna siebie, oraz do unikania tych, które takiego poczucia nie zapewniają. Zbiór stawianych sobie celów jest uwarunkowany podejściem do własnych możliwości w zakresie ich osiągnięcia. Osoby z silnym przekonaniem o własnej skuteczności zazwyczaj wyznaczają sobie bardziej wymagające cele niż osoby o słabym przekonaniu o własnej skuteczności, a ambitne cele podnoszą z kolei poziom motywacji osiągnąć⁸. Osoby charakteryzujące się silnym przekonaniem o własnej skuteczności podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwań, z którymi są w stanie sobie poradzić, nie traktując ich jako zagrożeń, których należy unikać. Takie nastawienie zwiększa zainteresowanie działaniem, a także zaangażowanie. Cele stawiane sobie przez takie osoby są bardziej ambitne, a one same są bardziej wytrwałe w ich realizacji⁹. Doświadczają poczucia spokoju, przystępując do trudnego zadania czy aktywności, w przeciwieństwie do osób o słabym przekonaniu o własnej skuteczności, które uznają zadania za trudniejsze, niż są w rzeczywistości. To powoduje stres, depresję oraz ograniczone wyobrażenie tego, jak najlepiej rozwiązać problem¹⁰. Osoby, które wierzą w swoje umiejętności rozwiązywania problemów, pozostają wysoce wydajne w skomplikowanych sytuacjach wymagających podejmowania decyzji, podczas gdy ludzie wątpiący w siebie myślą się w trakcie myślenia analitycznego¹¹. Jakość myślenia analitycznego wpływa z kolei na wykonywanie zadań. Wiara we własną skuteczność z reguły wpływa na funkcjonowanie poznawcze poprzez wspólny wpływ procesów moty-

⁸ A. Bandura, *Human Agency in Social Cognitive Theory*, „American Psychologist” 44 (1989), z. 9, s. 1175–1184.

⁹ *Self-Efficacy: thought Control of Action*, ed. R. Schwarzer, Hemisphere, Washington 1992.

¹⁰ F. Pajares, D. H. Schunk, *Self-Beliefs and School Success: Self-Efficacy, Self-Concept, and School Achievement*, [w:] *Perception*, ed. R. Riding i S. Rayner, Ablex Publishing, London 2001, s. 239–266.

¹¹ A. Bandura, R. E. Wood, *Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision-Making*, „Journal of Personality and Social Psychology” 56 (1989), z. 5, s. 805–814.

wacyjnych i przetwarzania informacji. Ten podwójny wpływ został zilustrowany w badaniach nad różnymi źródłami zmian w zapamiętywaniu. Im silniejsza jest wiara w swoje możliwości pamięciowe, tym więcej starań jest podejmowanych w celu poznawczego przetwarzania zadań pamięciowych, co z kolei podnosi możliwości zapamiętywania osób badanych¹².

Postrzegana skuteczność własna determinuje również poziom motywacji, objawiający się tym, ile wysiłku włoży dana osoba w swoją aktywność, jak długo będzie w stanie przeciwstawiać się trudnościom oraz jaką odpornością na stres wykaże się w warunkach niekorzystnych dla realizacji zadania¹³. Im wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności, tym większe i trwalsze wysiłek, wytrwałość i odporność¹⁴. W obliczu trudności osoby wątpiące w swoje możliwości zmniejszają wysiłek lub przedwcześnie rezygnują z wyznaczonego celu, zadowolając się łatwiej osiągalnymi celami, podczas gdy osoby z silnym pozytywnym przekonaniem odnośnie do własnych możliwości dokonują większego wysiłku, by poradzić sobie z wyzwaniem¹⁵. Wytrwałość natomiast z reguły skutkuje osiągnięciem celu¹⁶. W konsekwencji przekonanie o własnej skuteczności wywiera ogromny wpływ na poziom wykonania zadania, które jest realizowane¹⁷.

Ludzkie spojrzenie na własną skuteczność wpływa także na typ scenariuszy antycypujących, które są konstruowane i wprowadzane w życie. Osoby przekonane o własnej skuteczności wizualizują scenariusze sukcesu, które dostarczają pozytywnych bodźców do działania. Ci, którzy oceniają siebie jako nieskutecznych, są bardziej skłonni do wizualizacji

¹² R. Wood, A. Bandura, *Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision-Making*, „Journal of Personality and Social Psychology” 56 (1989), z. 3, s. 407–415.

¹³ D. H. Schunk, *Modeling and Attributional Effects on Children's Achievement: a Self-Efficacy Analysis*, „Journal of Educational Psychology” 73 (1981), z. 1, s. 93–105.

¹⁴ A. Bandura, *Self-Regulation of Motivation and Action Through Goal Systems*, [w:] *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation*, ed. V. Hamilton, G. H. Bower i N. H. Frijda, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht 1988, s. 37–61.

¹⁵ A. Bandura, D. Cervone, *Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems*, „Journal of Personality and Social Psychology” 45 (1983), z. 5, s. 1017–1028.

¹⁶ A. Bandura, *Human...*, dz. cyt., s. 1175–1184

¹⁷ F. Pajares, D. H. Schunk, *Self-Beliefs...*, dz. cyt., s. 239–266.

scenariuszy porażki, które osłabiają zdolność do działania poprzez skupianie się na tym, co pójdzie źle. Poznawcze symulacje, podczas których osoby wizualizowały siebie jako umiejętnie wykonujące działania, podnosiły poziom zadań następujących później¹⁸. Ocena własnej skuteczności i poznawcze symulacje oddziałują na siebie wzajemnie. Silne przekonanie o skuteczności sprzyja powstawaniu poznawczych konstrukcji skutecznego działania, a poznawcza reprezentacja skutecznego biegu wydarzeń wzmacnia przekonanie o własnej skuteczności¹⁹.

Osoby o silnym przekonaniu o własnej skuteczności przyjmują optymistyczny styl wyjaśniania, przypisując niepowodzenia czynnikom zewnętrznym, o ograniczonym zasięgu i przejściowym, takim jak niedostateczny wysiłek, brak wiedzy czy umiejętności, które można samodzielnie nabyć. Po doznaniu porażki szybko odzyskują przekonanie o własnej skuteczności i poczucie kontroli nad sytuacją. Natomiast osoby, które wątpią w swoje możliwości, odbierają trudne zadania jako zagrożenie i unikają ich, mają niewielkie aspiracje i słabo się angażują w zadanie. Skupiają się na własnych brakach i przeszkodach na drodze do celu, obwiniając się o brak zdolności do wykonania zadania. Wykazują pesymistyczny styl wyjaśniania w przypadku porażki, interpretując negatywne zdarzenia jako wewnętrzne, trwałe i globalne. Porażka, o którą obwiniają siebie, ma w ich mniemaniu wpływ na wszystko, co robią, przy czym nie wierzą w możliwość aktywnej zmiany sytuacji²⁰. Szybko rezygnują z działania, gdy coś pójdzie nie po ich myśli, i tracą zapał. Odzyskanie przekonania o skuteczności po porażce zajmuje im dużo czasu. Łatwo tracą wiarę w swoje możliwości, co jest przyczyną stresu i większej podatności na depresję²¹. Optymistyczne postrzeganie własnej skuteczności może

¹⁸ A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: a Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1986.

¹⁹ A. Bandura, N. E. Adams, *Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change*, "Cognitive Therapy and Research" 1 (1977), z. 4, s. 287–310.

²⁰ M. E. P. Seligman, *Optymizmu można się nauczyć: jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*, przeł. A. Jankowski, Media Rodzina, Poznań 2002, s. 65–87.

²¹ A. Bandura, *Postrzegana skuteczność własna*, [w:] *Encyklopedia Blackwella. Psychologia społeczna*, red. J. Czapiński, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co, Warszawa 1996, s. 400–403.

prowadzić do przeceniania swoich możliwości i zawyżonej samooceny, jednak nie jest tym samym, co złudzenie pozytywne czy nierealistyczny optymizm, ponieważ opiera się na doświadczeniu i nie prowadzi do nierozsądnego podejmowania ryzyka, a śmiałe zachowania są podejmowane w granicach możliwości danej osoby. Przekonanie o własnej skuteczności pozwala również wybierać okoliczności będące wyzwaniem, eksplorować otoczenie oraz tworzyć nowe sytuacje²².

Przekonanie o własnej skuteczności pomaga nie tylko w osiągnięciu dobrostanu psychicznego, redukuje stres i obniża podatność na depresję, ale także sprzyja osiągnięciu sukcesów w różnych dziedzinach ludzkiej działalności²³. Im wyżej dana osoba ocenia swoją skuteczność, tym szerszy zakres możliwości zawodowych bierze pod uwagę, tym lepiej przygotowuje się edukacyjnie do wykonywania różnorodnych zajęć i tym większą wykazuje wytrwałość w zdobywaniu wiedzy. Według Bandury samoograniczenie rozwoju zawodowego wynika raczej z braku przekonania o własnej skuteczności niż z rzeczywistego braku umiejętności²⁴.

Partycypacyjny styl zarządzania i jego wpływ na przekonanie o własnej skuteczności pracownika

W wyniku badań przeprowadzonych wśród 500 polskich szefów określono pięć najczęściej przyjmowanych przez nich ról kierowniczych i pięć najpopularniejszych stylów zarządzania. Do badania wykorzystano kwestionariusz „Mapa Stylów i Ról Kierowniczych” składający się z 80 pytań opisujących typowe zachowania odpowiadające różnym stylom kierowania podwładnymi, metodom podejmowania decyzji, a także preferencji dla wybranych rodzajów zadań menedżerskich. Zdecydowaną większość badanych menedżerów można opisać jednym lub dwoma z poniższych określeń: strażak (gaszący „pożary” w firmie, robiący wszystko na raz i na ostatnią chwilę); demokratą (zwolennik kolegialnego decydowania); biurokratą (dbający o zasady, regulamin i porządek); autokratą

²² R. Schwarzer, *Poczucie...*, dz. cyt., s. 175–205.

²³ A. Bandura, *Social...*, dz. cyt.

²⁴ A. Bandura, *Human...*, dz. cyt., s. 1175–1184.

(samodzielnie decydujący i zarządzający) lub zwolennik partycypacji (wspólnego decydowania i delegowania uprawnień).

Jako pozytywne zjawisko odnotowano, iż dominującym stylem jest zwolennik partycypacji – styl najbardziej sprzyjający rozwojowi osobistemu pracowników i osiągnięciu przez nich dobrostanu psychicznego. Niepokojące jest natomiast bardzo częste stosowanie stylu strażaka. To styl menedżera chaotycznego, zwykle słabo zorganizowanego, realizującego zadania na ostatnią chwilę. Nie sprzyja on stabilnej, długofalowej działalności i realizacji długoterminowych projektów, choć świetnie sprawdza się, gdy trzeba pracować pod presją czasu. „Strażak” zwykle nie podejmuje się planowania, nie pracuje w uporządkowany, systematyczny sposób. Reaguje natychmiast na bieżące sytuacje, wykonuje wiele rzeczy na raz i często na ostatnią chwilę. Najczęściej osobiście podejmuje działania będące konsekwencją zmian w jego otoczeniu: rozwiązuje problem lub szybko wykorzystuje pozytywną zmianę, by nie stracić chwilowej szansy. „Strażak” jest zwykle szefem, z którym współpraca nie należy do łatwych zadań. Często zmienia plany, pomijając efekty wcześniejszej pracy podwładnych. Szybko podejmuje decyzje, więc nie ma czasu na skonsultowanie ich z zespołem, co powoduje frustrację u pracowników. Jego zaletą jest praca pod presją krótkich terminów i wysokiego stresu, sprawdza się więc w krótkotrwałych sytuacjach kryzysowych. Ponadto dobrze radzi sobie w otoczeniu zmiennym i nieprzewidywalnym, a jako człowiek akcji sprawnie działa „w terenie”, gdy trzeba skoordynować w biegu wiele spraw. Zwykle lepiej radzi sobie na niższych, operacyjnych szczeblach zarządzania. By awansować, musiałby opanować umiejętność planowania, delegowania i pracy w uporządkowany sposób. Małe firmy częściej zarządzanie są „po strażacku”, duże – częściej partycypacyjnie. Im wyżej zajmowane stanowisko w strukturze organizacyjnej tym rzadziej menedżer jest „strażakiem”, a częściej zwolennikiem partycypacji.

Zwolennik partycypacji i delegowania to zdecydowanie najlepszy ze wszystkich stylów kierowania. Menedżer, który go reprezentuje, osiąga równowagę pomiędzy zdecydowanym zarządzaniem a motywującą i tworzącą dobry klimat demokracją. Z jednej strony – w odróżnieniu od demokracji – sam podejmuje kluczowe decyzje, z drugiej strony – w od-

różnieniu od autokraty – decyzje te konsultuje z zespołem i modyfikuje w oparciu o opinie podwładnych. Pracownicy mają więc świadomość wpływu na strategię działania firmy i mogą wносить własne propozycje, ale jednocześnie uznają prawo menedżera do podjęcia ostatecznej decyzji. Zwolennik partycypacji chętnie dzieli się swoją władzą, delegując część uprawnień podwładnym. Dzięki temu nie tylko motywuje pracowników, ale również przekazuje łatwiejsze zadania i może skupić swoją uwagę na kluczowych problemach. Pracownicy nie zawsze darzą zwolennika partycypacji sympatią, szczególnie gdy podejmuje niepopularne decyzje. Zwykle jest jednak szanowany za to, że konsultuje się z zespołem i wysłuchuje jego opinii, a jeśli działa w sposób uczciwy i uzasadnia swoje wybory, pracownicy potrafią również docenić jego zdecydowanie. Jednocześnie, ponieważ menedżer ten nie akceptuje zdania większości, jeśli uważa je za mylne, nie prowadzi długich dyskusji i jest ceniony za szybkość oraz skuteczne działanie, stając się autorytetem dla pracowników²⁵.

Powyższe wnioski łączą się bezpośrednio z wynikami najnowszych badań przeprowadzonych przez międzynarodowy zespół prof. Angelo Kinickiego z W. P. Carey School of Business, dotyczących osobowości najbardziej skutecznych szefów. Przeprowadzono wywiady z prezesami 63 prywatnych firm w Chinach oraz z blisko 1000 menedżerów. Naukowcy doszli do wniosku, że najlepsi szefowie nie tylko są pokorni, ale wspierają i doceniają swoich pracowników, a także są otwarci na ich opinie. Według prof. Kinickiego za najlepszych przywódców są powszechnie uważane osoby pewne siebie i przebojowe, wręcz aroganckie, tymczasem pokora przełożonego wcale nie jest jego słabością, ale ma zbawienny wpływ na funkcjonowanie całej organizacji, natomiast strach nie jest skutecznym czynnikiem motywacyjnym. Pokorni i skromni są najskuteczniejszymi szefami, ponieważ są bardziej otwarci na podejmowanie wspólnych decyzji i bardziej wspierający, a ich zachowanie wpływa pozytywnie zarówno na menedżerów wysokiego, jak i średniego szczebla, którzy następnie

²⁵ R. Szczepanik, *Podziel się władzą: najpopularniejsze role kierownicze i style zarządzania polskich szefów*, „Personel i Zarządzanie” 8 (2007), s. 59–61.

wykazują większe przywiązanie i zaangażowanie w pracę oraz większą satysfakcję z pracy i jej wydajność, co wpływa na firmę jako całość²⁶.

Partycypacyjny styl zarządzania opisywany był również przez innych badaczy. Rensis Likert, opierając się na wynikach własnych badań, określił cztery podstawowe style przywództwa na podstawie sposobu podejmowania decyzji i stopnia, w jakim inne osoby biorą udział w jej podejmowaniu²⁷. Do typologii stylów kierowania Likerta, uzależnionych od nastawienia kierownika na pracowników lub na zadania, należą: styl opresyjno-autorytatywny (eksploatatorsko-autorytatywny) – będący wynikiem zupełnego braku zaufania do pracowników; styl paternalistyczny (protekcjonalno-autorytatywny) – kierownik okazuje pracownikom zaufanie w ograniczonym zakresie; konsultatywny (konsultatywno-demokratyczny) – kierownik okazuje podwładnym zaufanie, ale ostateczne decyzje podejmuje sam; oraz partycypacyjny (uczestniczący) – charakteryzujący się okazywaniem pełnego zaufania pracownikom.

Likert zaobserwował, że najbardziej skuteczni menedżerowie praktykują zarządzane partycypacyjne. Menedżer reprezentujący styl partycypacyjny w przeciwieństwie do reprezentującego styl opresyjno-autorytatywny troszczy się o pracowników i nie używa kar, gróźb i innych sposobów zastraszania, aby osiągnąć jednomysłność. Jednocześnie nie używa nagród jako sposobu na zdobycie lojalności pracowników poprzez ich podporządkowanie w zamian za przywileje, jak to ma miejsce w stylu paternalistycznym. Również atmosfera współpracy i zaufania w zespole, będąca główną motywacją do pracy w organizacji zarządzanej w stylu konsultatywnym, nie jest tu najistotniejsza. W zarządzaniu partycypacyjnym udział w kierowaniu stanowi podstawowy czynnik motywujący podwładnych do zaangażowania się w pracę dla dobra grupy i zapewniający ich integrację z całą organizacją, choć oczywiście aspekt finansowy również pełni funkcję nagradzającą. Komunikacja jest silnie rozwinięta,

²⁶ A. Y. Ou, A. S. Tsui, A. J. Kinicki, D. A. Waldman, Z. Xiao, L. Jiwen Song, *Humble Chief Executive Officers' Connections to Top Management Team Integration and Middle Managers' Responses*, „Administrative Science Quarterly” 59 (2014), z. 1, s. 34–72.

²⁷ R. Likert, *The Human Organization. Its Management and Value*, McGraw-Hill, New York 1967.

a niepokoje pracowników nie są ignorowane. Zadania są delegowane pracownikom, a ważne decyzje nie są podejmowane centralnie, jak ma to miejsce w przypadku stylu paternalistycznego („życziwej dyktatury”) i konsultatywnego – menedżer angażuje pracowników mających niższą pozycję w organizacji w podejmowanie decyzji. Jednocześnie jest świadomy problemów, które pojawiają się na niższych poziomach organizacji. Grupa pracowników sama ustala cele i sama podejmuje decyzje, a menedżer najczęściej tylko je akceptuje. Większość decyzji podejmowanych jest wspólnie, przy czym członkowie grupy są w równym stopniu obarczani zarówno odpowiedzialnością, jak i udziałem w korzyściach uzyskiwanych przez zespół. Pracownicy wszystkich szczebli czują rzeczywistą odpowiedzialność za realizację celów organizacji. Są psychologicznie bliżej siebie i umieją ze sobą współpracować na wszystkich poziomach, ponieważ panują otwarte i przyjazne stosunki oparte na obustronnym zaufaniu. Prowadzi to do faktycznego współzarządzania zespołem.

Likert uznaje styl partycypacyjny za najlepszy sposób zarządzania. System ten jest według niego idealnym rozwiązaniem dla organizacji zorientowanych na zysk, które jednocześnie dbają o swoich pracowników. Twierdzi, że jest to styl wzorcowy, który powinny zaadoptować wszystkie organizacje i do stosowania którego powinien dążyć każdy menedżer. Zmiany w kierunku zarządzania partycypacyjnego mogą okazać się bolesne i długotrwałe, ale jest to konieczne, jeśli chcemy osiągnąć maksymalne korzyści dla organizacji.

Podobne przekonanie można znaleźć również wśród nowszych koncepcji zarządzania. Proponowana przez Johna Case’a koncepcja jawnego zarządzania zakłada, że mając pełny dostęp do danych finansowych przedsiębiorstwa, ucząc się rozumieć je i wpływać na nie, pracownik powiększa swój własny kapitał finansowy, jednocześnie stając się równorzędnym partnerem biznesowym dla menedżerów, którzy w tradycyjnych organizacjach wydają innym polecenia i ściśle kontrolują ich wykonanie²⁸.

Kolejnym rozwiązaniem organizacyjnym ukierunkowanym na zwiększanie poczucia zadowolenia z pracy każdego pracownika jest model or-

²⁸ J. Case, *Open-Book Management: The Coming Business Revolution*, Harper Collins Publishers, New York 1995.

ganizacji w pełni partycypacyjnej opracowany przez Ryszarda Stockiego, Piotra Prokopowicza i Grzegorza Żmudę²⁹. U jego podstaw leży przekonanie, że człowiek rozwija się poprzez świadome, dobrowolne i pełne uczestnictwo w działaniach podejmowanych wspólnie z zespołem. Pełna partycypacja w zarządzaniu nie opiera się na hierarchii stanowisk, rozdzielaniu zadań i kontroli kierowniczej, jak ma to miejsce w tradycyjnych organizacjach, ale na myśleniu o organizacji jako całości i aktywnym angażowaniu się pracowników każdego szczebla we wszystkie sfery zarządzania (od finansów po rekrutację). Przedsiębiorstwu nie przynosi to szkody, jak można by się obawiać, a jedynie korzyści. Podstawowymi wartościami w zarządzanej partycypacyjnie organizacji, przekładającymi się na wskaźniki finansowe, jest jawność informacji, rozwijanie świadomości biznesowej pracowników i wyznaczenie jednoznacznych wskaźników efektywności firmy³⁰.

Z doświadczeń wielu przedsiębiorstw zarządzanych partycypacyjnie wynika, że dbanie o poczucie zadowolenia i spełnienia swoich pracowników poprzez pełne zaangażowanie ich w realizację wspólnych interesów jest korzystniejsze zarówno dla pracowników, jak i dla organizacji.

Podsumowanie

Styl partycypacyjny nie tylko dostarcza pracownikom największej satysfakcji ze wszystkich możliwych systemów, ale jest również najbardziej produktywnym sposobem zarządzania.

Wyrażanie przez menedżera chęci do przeprowadzania konsultacji z pracownikami i uzgadniania zasad postępowania bez ich odgórnego narzucania, wyważenie i zachowanie spokoju, umiejętność znalezienia się w konkretnej sytuacji i dobrania określonego stylu działania w zależności od uwarunkowań zewnętrznych, pewność siebie, zorganizowanie, a jednocześnie otwartość i uwzględnianie w swoich decyzjach informacji

²⁹ R. Stocki, P. Prokopowicz, G. Żmuda, *Pełna partycypacja w zarządzaniu: tajemnica największych eksperymentów menedżerskich świata*, Wolters Kluwer Business, Kraków 2008, s. 33–57.

³⁰ J. Stack, B. Burlingham, *The Great Game of Business*, Currency Press, New York 1994.

otrzymanych od pracowników powodują, że menedżer daje swoim pracownikom poczucie pewności i jednocześnie poczucie podmiotowości i sprawczości – wpływu na strategię całej firmy. Pracownicy uczą się skuteczności poprzez obserwację stylu działania swojego szefa, dzięki czemu sami stają się bardziej skuteczni i wydajni³¹.

Obdarzenie pracownika zaufaniem i szacunkiem skutkuje wzrostem jego poczucia wartości i pewności siebie. Menedżer, mając poczucie pewności co do umiejętności swoich pracowników, co wyraża m.in. poprzez delegowanie zadań, wspiera ich własne przekonanie o skuteczności, dzięki czemu ich działania są rzeczywiście bardziej efektywne. Osoby przekonane o własnej skuteczności są silniej zaangażowane w pracę, wkładają w nią więcej wysiłku i są bardziej wytrwałe w dążeniu do realizacji ambitnego celu. Realizowane są wspólnie ustalone cele biznesowe, organizacja osiąga zyski, a praca jest nie tylko owocna, ale również nagradzająca jako źródło osobistej satysfakcji.

System ten promuje prawdziwe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji i ustalaniu celów poprzez swobodną komunikację horyzontalną i sięganie do kreatywności i umiejętności pracowników. Wspiera poczucie równości i wartościowości każdego pracownika oraz poczucie wpływu na sytuację, zapobiegając powstawaniu poczucia bezradności, często towarzyszącego pracownikom zarządzanym w sposób autorytatywny, odbierający poczucie wolności i możliwość samostanowienia.

Przyznawanie pracownikom prawa do własnego zdania, które jest respektowane przy podejmowaniu ważnych decyzji, a także pozwalanie na wyrażanie własnego, niezależnego osądu jest oznaką szacunku i poszanowania jego godności jako człowieka. Jak pokazuje praktyka, zadowolony, pewny siebie i swojej wartości człowiek jest najlepszym możliwym pracownikiem.

³¹ R. Szczepanik, *Podziel...*, dz. cyt., s. 59–61.

Bibliografia

- Bandura, A., *Social Foundations of Thought and Action: a Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1986.
- Bandura, A., *Self-Regulation of Motivation and Action Through Goal Systems*, [w:] *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation*, ed. V. Hamilton, G. H. Bower i N. H. Frijda, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht 1988, s. 37–61.
- Bandura, A., *Human Agency in Social Cognitive Theory*, „American Psychologist” 44 (1989), z. 9, s. 1175–1184.
- Bandura, A., *Self-Efficacy*, [w:] *Encyclopedia of Human Behavior*, ed. V. S. Ramachandran, Academic Press, New York 1994, t. 4, s. 71–81.
- Bandura, A., *Postrzegana skuteczność własna*, [w:] *Encyklopedia Blackwella. Psychologia społeczna*, red. J. Czapiński, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co, Warszawa 1996, s. 400–403.
- Bandura, A., *Self-efficacy. The exercise of control*, Freeman, New York 1997.
- Bandura, A., Adams, N. E. *Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change*, „Cognitive Therapy and Research” 1 (1977), z. 4, s. 287–310.
- Bandura, A., Cervone, D., *Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems*, „Journal of Personality and Social Psychology” 45 (1983), z. 5, s. 1017–1028.
- Bandura, A., Wood, R. E., *Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision-Making*, „Journal of Personality and Social Psychology” 56 (1989), z. 5, s. 805–814.
- Case, J., *Open-Book Management: The Coming Business Revolution*, Harper Collins Publishers, New York 1995.
- Kofta, M., Doliński, D., *Poznawcze podejście do osobowości*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, GWP, Gdańsk 2004, t. 2, s. 561–600.
- Likert, R. *The Human Organization. Its Management and Value*, McGraw-Hill, New York 1967.
- Ou, A. Y., Tsui, A. S., Kinicki, A. J., Waldman, D. A., Xiao, Z., Jiwen Song, L., *Humble Chief Executive Officers' Connections to Top Management Team Integration and Middle Managers' Responses*, „Administrative Science Quarterly” 59 (2014), z. 1, s. 34–72.

- Pajares, F., Schunk, D. H., *Self-Beliefs and School Success: Self-Efficacy, Self-Concept, and School Achievement*, [w:] *Perception*, ed. R. Riding i S. Rayner, Ablex Publishing, London 2001, s. 239–266.
- Pervin, L. A., *Psychologia osobowości*, przeł. M. Orski, GWP, Gdańsk 2002.
- Schunk, D. H., *Modeling and Attributional Effects on Children's Achievement: a Self-Efficacy Analysis*, „Journal of Educational Psychology” 73 (1981), z. 1, s. 93–105.
- Schwarzer, R., *Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. Dotychczasowe podejścia teoretyczne i nowy model*, [w:] *Psychologia zdrowia*, PWN, Warszawa 1997.
- Self-Efficacy: thought Control of Action*, ed. R. Schwarzer, Hemisphere, Washington 1992.
- Seligman, M. E. P., *Optymizmu można się nauczyć: jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*, przeł. A. Jankowski, Media Rodzina, Poznań 2002.
- Stack, J., Burlingham, B., *The Great Game of Business*, Currency Press, New York 1994.
- Stocki, R., Prokopowicz, P., Żmuda, G., *Pełna partycypacja w zarządzaniu: tajemnica największych eksperymentów menedżerskich świata*, Wolters Kluwer Business, Kraków 2008.
- Szczepanik, R., *Podziel się władzą: najpopularniejsze role kierownicze i style zarządzania polskich szefów*, „Personel i Zarządzanie” 8 (2007), s. 59–61.
- Tavris, C. Wade, C., *Psychologia. Podejścia i koncepcje*, przeł. J. Gilewicz, Zysk i S-ka, Poznań 1999.
- Wood, R., Bandura, A., *Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision-Making*, „Journal of Personality and Social Psychology” 56 (1989), z. 3, s. 407–415.

Common way to success: Participative management and employee self-efficacy

Summary

The paper presents the styles of management in the company with particular emphasis on participatory one. It is described the concept of self-efficacy, its relationship to the process of management and its impact on the overall functioning of the employee in the company. The model of a fully participatory organization developed by Ryszard Stocki, Piotr Prokopowicz and Grzegorz Żmuda, which is the organizational solution aimed at improving sense of satisfaction from the work of each employee, was presented. It has been shown that participatory style not only provides employees the greatest satisfaction of all possible systems, but is also the most productive way to manage, strengthening the employee self-efficacy.

Keywords: participatory management style, employee self-efficacy, satisfaction from work

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Ewa Leś

Uniwersytet Warszawski

**Negatywne konsekwencje ekonomiczne
i społeczne przemian współczesnego rynku
pracy w Polsce dla ludzi młodych.
Główne obszary ryzyka i propozycje
rozwiązań**

**Młodzi Polacy. Bezrobocie długotrwałe, zatrudnienie
terminowe i nieadekwatne**

Polska należy do państw europejskich o średniej stopie bezrobocia ludzi młodych poniżej 25. roku życia. W 2012 roku stopa bezrobocia wśród tych osób wynosiła 28,1%. Do państw o najniższej stopie bezrobocia należą Niemcy – 7,7%, Austria – 8,9% i Holandia – 10,4% (Eurostat, kwiecień 2013). Natomiast w krajach Europy Południowej stopa bezrobocia osób młodych przekroczyła 50% – w Hiszpanii wynosi 55,7%, w Grecji

58,4%, w Portugalii 38,2%, zaś we Włoszech 37,8%. Jednakże w okresie trwającego kryzysu gospodarczego obserwuje się relatywnie szybsze tempo pogarszania się dostępu do pracy młodych Polaków w porównaniu do pozostałych państw UE (Pańków, 2012)¹. W Polsce stopniowo nasila się problem bezrobocia osób legitymujących się przygotowaniem zawodowym i słabnie znaczenie systemu kształcenia w nadawaniu statusu zawodowego i ekonomicznego. W dalszym ciągu wykształcenie wyższe poprawia sytuację ludzi młodych na rynku pracy, jednak nie gwarantuje już zatrudnienia, chociaż nadal w Polsce stopa zwrotu inwestycji w edukację jest wyższa niż w krajach o podobnym poziomie rozwoju. Przykładowo dyplom magistra daje niemal trzykrotnie większą stopę zwrotu niż dyplom licencjata (57% w stosunku do 17%), a doktorat zwiększa stopę zwrotu w stosunku do magistra o dalsze 19%². W ostatnich latach ok. 1/3 młodych ludzi kończyło edukację na poziomie wyższym.

Dla ponad ¼ osób młodych praca jest dobrem trudno osiągalnym. Mimo posiadanych kwalifikacji duża część polskiej młodej generacji nie ma możliwości wejścia na rynek pracy i utrzymania się na nim. W 2013 roku bezrobocie wśród absolwentów wyższych uczelni wynosiło 10%, a w całej populacji do 35 roku życia – 30%.

Istnieje też zjawisko zatrudnienia nieadekwatnego (*underemployment*), wyróżnianego ze względu na kryterium niestabilności zatrudnienia, niskich płac oraz pracy poniżej kwalifikacji. Na powszechność niestandardowych form zatrudnienia w Polsce w grupie wiekowej poniżej 25. roku życia zwracają uwagę liczni badacze³. W Polsce ma miejsce przewaga zatrudnienia tymczasowego wśród ludzi młodych (Wykres 1). W porównaniu z państwami UE-27 w naszym kraju dominują „gorsze” formy zatrudnienia młodych Polaków i przewaga zatrudnienia pozaetatowego w przypadku pierwszej pracy (kontrakty czasowe, praca w niepełnym wy-

¹ M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.

² K. Szafraniec, *Raport Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2012.

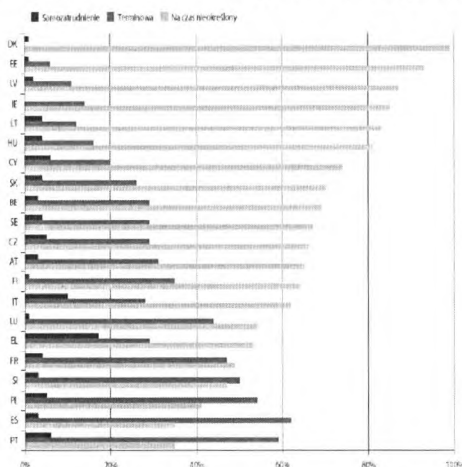
³ A. Kiersztyn, I. Tomescu-Dubrow, K. M. Słomczyński, K. Frieske, *Dostęp do pełnowartościowego zatrudnienia wśród młodych Polaków: znaczenie, tendencje, bariery*, projekt badawczy własny MNiSW (grant nr NN112 336835), Zespół badawczy IS UW, 2008.

miarze, niestandardowy czas pracy, niższe stanowiska pracy). Polska jest na trzecim miejscu pośród państw UE (po Hiszpanii i Portugalii), które na bezprecedensową skalę wprowadziło umowy terminowe jako główną formę zatrudnienia młodych pracowników (ok. 55% młodych Polaków pracuje na podstawie umów cywilno-prawnych).

Wykres 1. Start zawodowy – bariery i ryzyka

Start zawodowy – bariery i ryzyka

Typ zawieranych kontraktów w przypadku pierwszej pracy



Źródło: K. Szafraniec, *Raport Młodzi 2011*, dz. cyt.

Jak wskazują wyniki badań,

na polskim rynku pracy umowy na czas określony częściej stosowane są wobec pracowników wtórnego segmentu, rzadziej zaś służą jako wstęp do pełnowartościowego, stabilnego zatrudnienia. Prawidłowość ta nie dotyczy jedynie młodych, dobrze wykształconych pracowników na czas określony, wykonujących zawody o najwyższym poziomie złożoności⁴.

⁴ A. Kiersztyn, I. Tomescu-Dubrow, K. M. Słomczyński, K. Frieske, *Dostęp do pełnowartościowego zatrudnienia wśród młodych Polaków...*, dz. cyt.

Rodzi to pogłębiające się różnicowanie dochodów i poziomu życia wśród młodego pokolenia. Jak zauważa Szafraniec, rozpiętości dochodowe pośród młodej generacji nie są na razie – ze względu na początek karier zawodowych – bardzo widoczne, lecz są już znaczące i wskazują na pogłębianie się trendu w kierunku nierówności dochodowych nawet większych niż te, które charakteryzują współczesne starsze generacje. Trudna sytuacja dochodowa części młodego pokolenia i wyraźne jej zróżnicowanie stają się źródłem frustracji wśród tych, którzy z trudem mogą zaspokoić swoje potrzeby⁵. Wyniki badań wskazują, że zatrudnienie terminowe zwykle oznacza gorsze warunki pracy i perspektywy zawodowe (brak stabilizacji zatrudnienia) i niższe wynagrodzenia (w Polsce średnio o 1000 zł). Konsekwencje terminowych form zatrudnienia to m.in. utrudniony dostęp do kredytów mieszkaniowych i uzależnienie od rodziny.

Wzmaga to niepewność ekonomiczną, a w konsekwencji niemożność realizacji dwóch celów wskazywanych przez młodych Polaków jako najważniejsze w hierarchii ich wartości, tj. udanego życia rodzinnego i interesującej pracy⁶. Co gorsza, jak dowodzą wyniki badań, prace wykonywane w ramach niskopłatnego zatrudnienia mają tendencję do utrwalania się. W świetle rezultatów badań w latach 1988–2008 posiadanie pracy nisko płatnej bądź poniżej kwalifikacji przekładało się na kilkakrotnie wyższe prawdopodobieństwo doświadczania analogicznych trudności przez kolejne pięć lat⁷. Jak wskazują cytowani autorzy, także perspektywy młodych pracowników na rynku pracy okazują się zróżnicowane. Z jednej strony młodzi ludzie, choć bardziej narażeni na niskie wynagrodzenie, mają też większą szansę na awans płacowy w okresie pięciu lat w porównaniu ze starszymi pracownikami. Z drugiej jednak strony

(...) wygląda na to, iż najmłodsze kohorty, które weszły na rynek pracy w ostatnim dziesięcioleciu, są obecnie bardziej narażone na trwałe pozostawanie w sytuacji nadwyżki edukacyjnej⁸.

⁵ K. Szafraniec, *Raport Młodzi 2011*, dz. cyt.

⁶ Tamże.

⁷ A. Kiersztyn, I. Tomescu-Dubrow, K. M. Słomczyński, K. Frieske, *Dostęp do pełnowartościowego zatrudnienia wśród młodych Polaków...*, dz. cyt.

⁸ Tamże.

Zatrudnienie terminowe nie zapewnia poczucia stabilizacji zatrudnienia i zarobków (Wykres 2).

Wykres 2. Sprawy w życiu ważne – dawniej i teraz



Źródło: K. Szafraniec, *Raport Młodzi 2011*, dz. cyt.

Ponadto deregulacja w sferze zatrudnienia jest źródłem „słabych więzi” i niepewności, wpływa na obniżenie poziomu zaufania i tymczasowości relacji zarówno w miejscu pracy, jak i w życiu osobistym i społecznym, przyczynia się do nasilenia rywalizacji w miejscu pracy, wzrostu wolnych związków kosztem długotrwałych więzi osobistych (R. Sennet)⁹.

Fakt, że bezrobocie i nieadekwatne zatrudnienie młodych Polaków nie prowadzi wprost do ubóstwa dochodowego i przemieszczenia do kategorii ubogich pracujących, jest przede wszystkim zasługą „filtru łagodzącego” w postaci pomocy materialnej i mieszkaniowej rodziców. Rodzinny system zabezpieczenia społecznego okazał się w polskich warunkach po 1989 roku efektywnym mechanizmem „otorbiana” ryzyk związanych z brakiem pracy wśród młodych osób.

⁹ R. Sennett, *Fall of Public Man*, Cambridge University Press, Cambridge 1977.

Opóźnianie okresu ekonomicznego usamodzielnienia i decyzji o posiadaniu potomstwa

Niepewność ekonomiczna młodych ludzi i niedostatek instytucjonalnych „filtrów” łagodzących (poza kręgami rodzinno-krewniaczymi, które w Polsce mają istotny, ale i różnicujący wpływ na stopień ekonomicznej niepewności młodych) powoduje, że nawet w kraju tak „familijnym”, jak Polska z silną instytucjonalizacją małżeństwa i kluczową rolą sieci rodzinnych znacząca część młodej generacji wybiera strategię odkładania decyzji o małżeństwie i rodzicielstwie, dalszego korzystania z pomocy materialnej i mieszkaniowej rodziców lub też migrację zarobkową. Wybór drugiej z opcji wynika często z wydrenowania rodzinnego kapitału finansowego i niemożności dalszego wspierania młodych. Malejące zasoby materialne części rodzin zdają się stanowić ważny czynnik silnych postaw proemigracyjnych wśród młodych Polaków. Ta kwestia wymaga pogłębionych analiz zarówno ilościowych, jak i jakościowych.

Wyniki badań wskazują, że w Polsce 58% młodych ludzi (w przeważającej większości mężczyzn) w wieku 25–29 lat i 28% w wieku 30–34 lata pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z rodzicami. Wyraźnie nasila się także odkładanie z przyczyn ekonomicznych zawierania związków małżeńskich i zakładania rodziny (*postponing culture*) oraz wzrost modeli życia prywatnego opartego na „elastycznym partnerstwie” zamiast małżeństwa.

W konsekwencji narasta konflikt między niekorzystnym położeniem ekonomicznym i brakiem perspektyw realizacji planów życiowych części młodego pokolenia Polaków a jego aspiracjami i celami życiowymi. Okazuje się, że dla części młodych to nie indywidualizacja życia, a trudna pozycja na rynku pracy jest główną przyczyną opóźniania wchodzenia w dorosłość i podejmowania kolejnych ról życiowych.

Poprócz negatywnych konsekwencji dochodowych bezrobocia i nasilania się skali tzw. gorszych form zatrudnienia istnieją także negatywne skutki społeczne. Do najważniejszych należy opóźnianie fazy ekonomicznego usamodzielnienia się ludzi młodych i podejmowania ról rodzinnych i publicznych. Osłabia to wzorce tworzenia rodziny sformali-

zowanej i posiadania dzieci oraz wzmacnia postawy na rzecz zaniechania decyzji o małżeństwie. W konsekwencji wśród ludzi młodych ma miejsce wzrost związków tymczasowych określanych mianem „elastycznego partnerstwa”, a także związków kohabitacyjnych, które częściej niż kiedyś, nawet mimo późniejszej stabilizacji statusu materialnego młodej rodziny, nie przekształcają się w związki sformalizowane.

W skrajnych przypadkach tymczasowość zatrudnienia sprzyja wykluczeniu ekonomicznemu i społecznemu, w tym narastaniu skali zjawiska młodzieży nieuczącej się, niepracującej i nieuczestniczącej w programach kursów zawodowych (*discouraged youth*). Jak wskazuje raport European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ludzie młodzi, którzy nie pracują, nie uczą się i nie uczestniczą w szkoleniach (NEETs), są także bardziej narażeni na ryzyko alienacji politycznej i społecznej niż ich rówieśnicy, którzy nie są w takiej sytuacji. Młodzież wykluczona z systemów edukacji i zatrudnienia cechuje także zdecydowanie niższy poziom zainteresowania sprawami politycznymi oraz zaangażowania w sprawy polityczne i społeczne, a także niższy poziom zaufania¹⁰. W konsekwencji wywołuje to zachowania anomijne (wzrost zaburzeń emocjonalnych i autodestrukcyjnych: nerwice, depresje, samobójstwa) i niezgodne z normami współżycia społecznego. W Polsce udział osób w wieku 18–24 nieuczących się, niezatrudnionych i nieuczestniczących w szkoleniach zawodowych utrzymuje się na poziomie przeciętnym na tle państw UE. Natomiast przechodzenie z okresu późnej edukacji do zatrudnienia (25–29 lat) generuje większe problemy i powoduje zwiększenie bierności zarobkowej oraz w zakresie kontynuowania edukacji i zwiększania kwalifikacji niż w ma to miejsce w 15 państwach UE¹¹.

Obserwując obecny dyskurs medialny wokół kwestii perspektyw młodych Polaków, można odnieść wrażenie, że ideologią konsumpcjonizmu próbuje się zastąpić rzetelną debatę na temat kondycji i przyszłości młodego pokolenia. Zamiast tworzenia instytucjonalnych „filtrów” łągo-

¹⁰ Eurofound, *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training. Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012.

¹¹ M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy*, dz. cyt.

dzących dzisiejsza ideologia konsumpcjonizmu, nie mogąc się wywiązać ze swoich własnych obietnic dobrobytu, „reklamuje” młodym w zamian konsumowanie wolności odnoszonej jednak nie do sfery publicznej i politycznej, lecz jedynie do sfery życia osobistego i stylów życia, obiecując wyzwolenie z wszelkich ograniczeń.

Temu zdają się służyć także tzw. „równouprawnianie” instytucji małżeństwa i rodziny ze związkami partnerskimi, związkami jedнопłciowymi, usilne lansowanie staropanieństwa i starokawalerstwa – jako atrakcyjnej alternatywy dla małżeństwa (tzw. kultura singli), seksualizacja wychowania dzieci począwszy od przedszkola, próby legalizacji narkotyków miękkich. Wreszcie proponuje się przedłużyć czas niedojrzałości i uczynić z niego nowy model życia, w którym życie ma być zabawą, a seks jedną z rozrywek.

Propozycje rozwiązań

Wskazane główne obszary kryzysowe dotykające część młodej generacji społeczeństwa polskiego dowodzą konieczności podjęcia nowych inicjatyw politycznych na rzecz tworzenia miejsc pracy. Podstawowa odpowiedzialność za redukcję bezrobocia młodych spoczywa zarówno na władzach centralnych, jak i regionalnych oraz lokalnych. Na szczeblu rządowym należy wskazać na inicjatywę Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2012 roku ws. wdrożenia programu Młodzi na Rynku Pracy i programów specjalnych w urzędach pracy. Program jest poprzedzony pilotażowym programem Twoja Kariera – Twój Wybór. Program wprowadza m.in. innowacyjne narzędzia aktywizacji w formie bonów służących podniesieniu kwalifikacji (bony na szkolenia, staże, kształcenie podyplomowe, kształcenie zawodowe, policealne oraz dla pracodawców za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej, a także na pokrycie kosztów mieszkania). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przewiduje także wprowadzenie zwolnień z obowiązku płacenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 12 miesięcy dla pracodawców zatrudniających absolwentów poniżej 30. roku życia. Ten instrument zapewniający obniżenie pozapłacowych

kosztów pracy mógłby zachęcać pracodawców do zatrudniania ludzi młodych.

Ponadto konieczne są także inicjatywy polityczne na rzecz zatrudnienia młodej generacji, w tym przez mobilizację rdzennego potencjału ekonomicznego w formie przedsiębiorczości grupowej, m.in. spółdzielczej (spółdzielnie uczniowskie, spółdzielnie studenckie i inne). W sytuacji kryzysu finansowego i ekonomicznego należy wykorzystać i rozwijać potencjał instytucji, które od wieków pełnią rolę amortyzatorów dla wstrząsów i kryzysów gospodarczych. Obecny kryzys unaocznia potrzebę istnienia szerszej gamy instytucji niż sektor publiczny i prywatny i wzmocnienia roli instytucji i organizacji nie mających na celu maksymalizacji zysku dla inwestorów, jak spółdzielczość oraz organizacje (stowarzyszenia i fundacje). Historycznie te organizacje były w Europie i w Polsce skutecznym instrumentem przezwyciężania trudności ekonomicznych i społecznych, przyczyniając się do tworzenia miejsc pracy oraz rozwoju ekonomicznego i cywilizacyjnego. Stąd konieczne są rozwiązania prawne w postaci uchwalenia nowego prawa spółdzielczego stabilizującego sektor spółdzielczy w Polsce jako pełnoprawny podmiot gospodarki rynkowej.

Należy przypomnieć, że sektor spółdzielczy należy do tych sektorów lokalnej gospodarki, którego potencjał nie został po 1989 roku właściwie spożytkowany w celu tworzenia miejsc pracy dla osób młodych. Tymczasem spółdzielczość nadal odgrywa istotną rolę jako pracodawca, gdyż zatrudnia na umowy o pracę ok. 290 tys. pracowników, tj. ok. 3% pracy najemnej w gospodarce. Sektor spółdzielczy zwykle reinwestuje zyski lokalnie tam, gdzie zostały wygenerowane, tworząc w ten sposób lokalny obieg gospodarczy. Dlatego też należy wstrzymać proces likwidacji spółdzielni i przekształcania ich w spółki oraz wprowadzić ułatwienia w dostępie do kapitału. Konieczne jest także wspieranie rozwoju nowych branż spółdzielczości w gospodarce lokalnej tworzonych przez absolwentów.

Niewykorzystany jest także potencjał polskich fundacji i stowarzyszeń jako pracodawców dla ludzi młodych. W Polsce zdecydowana większość fundacji i stowarzyszeń opiera się na działalności wyłącznie nieodpłatnej (62% organizacji nie zatrudnia żadnego personelu). Produk-

tywne zatrudnienie i integracja młodego pokolenia ze społeczeństwem mogłaby zaczynać się dla części ludzi młodych w świeckich i wyznaniowych organizacjach obywatelskich przez wprowadzenie nowych form zatrudnienia, stanowiących alternatywę dla umów cywilnoprawnych, które zapewniłyby wzrost poziomu bezpieczeństwa socjalnego i trwałości zatrudnienia osób młodych, wzmacniając jednocześnie postawy przedsiębiorczości, kreatywnego myślenia i rozwijania pasji, które w przyszłości mogłyby zapewnić owocną karierę.

Bibliografia

- Eurofound, *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training. Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012.
- Kiersztyn A., Tomescu-Dubrow I., Słomczyński K.M., Frieske K., *Dostęp do pełnowartościowego zatrudnienia wśród młodych Polaków: znaczenie, tendencje, bariery*, projekt badawczy własny MNiSW (grant nr NN112 336835), Zespół badawczy IS UW, 2008.
- Leś E., Niepublikowany referat pt. *Młodzi Polacy. Główne obszary dyssatisfakcji i scenariusze przyszłości* wygłoszony podczas konferencji międzynarodowej *Młody człowiek wobec pracy, wyzysku, bezrobocia – Perspektywy Fides et Ratio*, Polska Akademia Umiejętności, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Międzynarodowe Towarzystwo Naukowe „Fides et Ratio”, Kraków, 3 czerwca 2013.
- Pańków M., *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.
- Sennett R., *Fall of Public Man*, Cambridge University Press, Cambridge 1977.
- Szafraniec K., *Raport Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2012.

Szafraniec K., *Młodość jako wyłaniający się problem i nowa polityczna siła*, „Nauka” 1 (2012).

The Youth Employment Crisis: a Call for Action. Resolution and conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference, Geneva 2012.

Negative economic and social consequences for the young people of the contemporary labour market transformation in Poland. Main areas of risk and some solution proposals

Summary

The article explores the economic and social consequences of the youth employment crisis in Poland: new challenges in youth transition to decent work, the increasing polarization and widening disadvantages among young people and the growing scale of the so called “postponing culture” in forming families. The analysis is based on the interdisciplinary research findings which combine demographic, economic and sociological perspectives and the data derived from national and international statistics. The article concludes with a brief overview of the new policy agenda for decent work for youth in Poland and by arguing for promotion of youth employment through cooperatives and non-profit sector.

Keywords: young Poles unemployment, decent work, cooperatives, non-profit sector

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Henryk Spustek

Uniwersytet Opolski

Zmiany w szkolnictwie wyższym a rynek pracy absolwentów

Musicie od siebie wymagać,
nawet gdyby inni od Was nie wymagali.
Jan Paweł II

Wprowadzenie

Polska, przystępując do Procesu Bolońskiego, została zobligowana do wdrożenia tzw. KRK, tj. Krajowych Ram Kwalifikacji – systemu kształcenia na uczelniach wyższych opartego na efektach kształcenia pozostających w ścisłym powiązaniu z ERK (Europejskimi Ramami Kwalifikacji) przyjętymi w 2004 roku i stanowiącymi system nadrzędny dla systemów krajowych poszczególnych państw. Założenia ERK opierają się na tzw. idei „uczenia się przez całe życie”, integrują efekty kształcenia

uzyskiwane na wszystkich poziomach kształcenia oraz, co najistotniejsze (budzące chyba największe kontrowersje), formach kształcenia, zarówno tych formalnych, jak i nieformalnych. Jednocześnie zakłada się, że wszystkie dokumenty formalne potwierdzające uzyskane wykształcenie będą posiadały odniesienia do ERK i będą one identycznie określone we wszystkich krajach europejskich. Jednocześnie przebudowie podlega cały model nauczania, u podstaw którego leżą efekty kształcenia podlegające procesowi walidacji, nie zaś, jak to było wcześniej, minima programowe określone dla poszczególnych kierunków studiów. Nadrzędnym celem wprowadzanych zmian w systemie szkolnictwa wyższego jest zapewnienie wzajemnej porównywalności kwalifikacji uzyskanych przez absolwentów uczelni wyższych w poszczególnych krajach europejskich, co w efekcie prowadzi do wzajemnego uznawania dokumentów potwierdzających wykształcenie wyższe. Wprowadzane zmiany mają uzdrowić sytuację na rynku pracy absolwentów uczelni wyższych poprzez zapewnienie lepszego przygotowania absolwentów do roli przyszłych pracowników oraz odpowiednie profilowanie ich wykształcenia dzięki udziałowi sektora przedsiębiorców w procesie opracowania programów nauczania. Czy rzeczywiście wprowadzane zmiany podążają we właściwym kierunku? Czy realizacja założeń ERK jest realna? Tego typu pytania nasuwają się niemal automatycznie, a pozytywne odpowiedzi (wbrew temu, co twierdzą autorzy KRK) wcale nie są takie oczywiste.

Przy prawidłowo funkcjonującym systemie szkolnictwa wyższego powinna istnieć ścisła korelacja pomiędzy wielkością wskaźnika bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni a wskaźnikiem skolaryzacji określonym jako odsetek osób uczących się w stosunku do liczby osób w danym przedziale wiekowym. Przy czym korelacja ta powinna być ujemna, tzn. wzrostowi wskaźnika skolaryzacji powinien towarzyszyć spadek wskaźnika bezrobocia w danej grupie wiekowej. Tymczasem sytuacja przedstawia się zupełnie inaczej.

W latach 1998–2001 liczba bezrobotnych absolwentów z roku na rok zwiększała się. Spadek bezrobocia absolwentów, po raz pierwszy od kilku lat, odnotowany został w końcu 2002 r. i wyniósł 7,7%, podczas gdy liczba bezrobotnych ogółem zwiększyła się o 3,3% w odniesieniu do stanu z końca 2001 r. Notowany w ko-

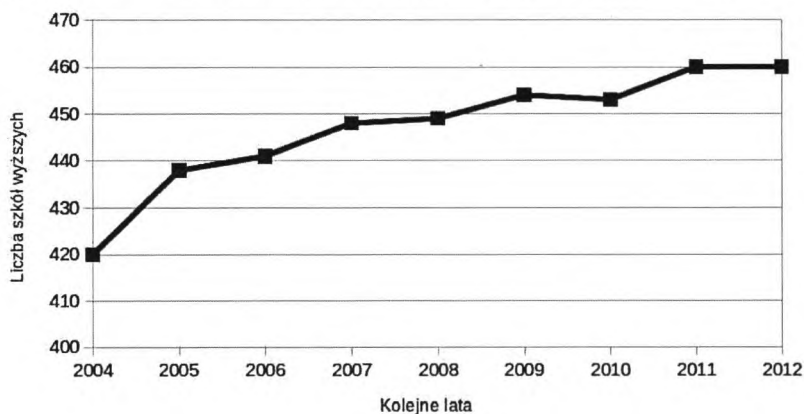
lejších latach spadek liczby bezrobotnych absolwentów utrzymał się do końca 2007 r., kiedy to zarejestrowanych było 72,2 tys. bezrobotnych absolwentów. Jednak w następnych latach z roku na rok nieprzerwanie liczba bezrobotnych absolwentów wzrastała. W końcu 2008 r. wzrost wyniósł 7,8% w porównaniu do 2007 r., zaś w końcu 2009 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 120,3 tys. absolwentów i wzrost w stosunku do 2008 r. wyniósł aż 54,5%. Również w latach 2010–2012 liczba bezrobotnych absolwentów zwiększała się, choć dużo wolniej. W 2011 roku stopa bezrobocia absolwentów szkół wyższych w grupie wiekowej do 30 lat wynosiła 20,4% (według BAEL). W końcu 2012 r., w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 126,5 tys. absolwentów, tj. o 2,5 tys. (2,0%) więcej niż w 2011 r.

Jednocześnie w tym samym czasie wskaźnik skolaryzacji systematycznie wzrastał. Zatem jeśli mówimy o korelacji pomiędzy tymi dwoma wskaźnikami, to jest to korelacja dodatnia.

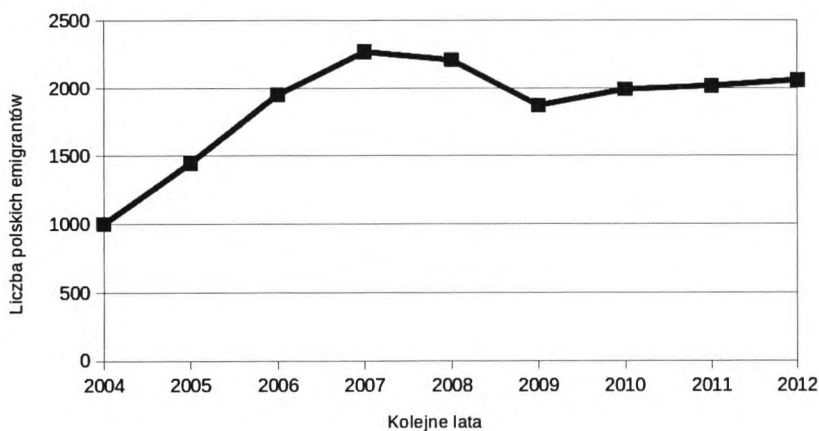
Na rysunkach 1–3 przedstawiono zestawienia liczby szkół wyższych w porównaniu do liczby polskich emigrantów oraz stopy bezrobocia w latach 2004–2012. Analiza przedstawionych danych jednoznacznie wskazuje na pogłębiające się zjawisko bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni w Polsce, niezależnie od rosnącej od roku 2009 liczby emigrantów przy liczbie szkół wyższych utrzymującej się w ostatnich latach na tym samym poziomie.

Wyższe wykształcenie nie stanowi ochrony przed zjawiskiem bezrobocia. Wydaje się, że jest wręcz przeciwnie. Negatywne zjawisko wzrostu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych z roku na rok nabiera na sile i nic nie wskazuje na to, aby proces ten został zahamowany w najbliższym czasie.

Liczba uczelni wyższych dynamicznie rosła do 2011 roku, po czym od 2009 roku wzrost ten uległ znacznemu spowolnieniu (rys. 1). Obecnie można zakładać, że liczba ta pozostanie stała, oscylując w granicach 460 uczelni wyższych. Możliwy jest też w niedalekiej przyszłości spadek liczby uczelni związany z sytuacją demograficzną kraju.

Rys. 1. Liczba szkół wyższych w kolejnych latach w okresie 2004–2012

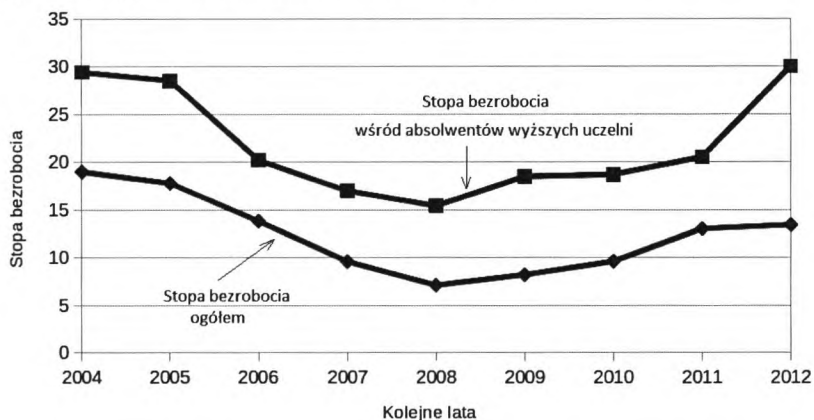
Źródło: Opracowano na podstawie danych pochodzących z roczników statystycznych GUS.

Rys. 2. Liczba emigrantów w tysiącach osób w kolejnych latach w okresie 2004–2012

Źródło: Opracowano na podstawie danych pochodzących z roczników statystycznych GUS

Z kolei liczba emigrantów rosła w latach 2004–2007, przewyższając pułap dwóch milionów osób. Następnie w latach 2007–2009 zauważono nieznaczny spadek osób wyjeżdżających zagranicę na okres powyżej trzech miesięcy. Od roku 2009 do chwili obecnej nastąpiło ponowne nasilenie się zjawiska emigracji (rys. 2).

Rys. 3. Stopa bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni na tle ogólnej stopy bezrobocia w latach 2004–2012



Źródło: Opracowano na podstawie danych pochodzących z roczników statystycznych GUS

Analizując wykresy pokazane na rys. 3, można stwierdzić, że obie krzywe mają zupełnie podobny przebieg do krzywych z 2010 roku. Po tym okresie widać wyraźne zdynamizowanie krzywej stopy bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni w porównaniu do ogólnej stopy bezrobocia. Zważywszy na fakt, że po roku 2010 liczba szkół wyższych pozostawała na stałym poziomie (rys. 1) oraz gwałtownie wzrosła liczba emigrantów (rys. 2), można przypuszczać, że faktyczna stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych jest znacznie wyższa, niż wynika to ze zgromadzonych danych statystycznych. Przeprowadzenie dokładnych analiz w tym względzie wymagałoby określenia dokładnej liczby osób emigrujących z kraju legitymujących się wyższym wykształceniem. Jed-

nakże już pobieżna analiza wskazuje na tendencje w tym zakresie. Należy również zauważyć, że przeprowadzana w ostatnim czasie reforma szkolnictwa wyższego nie ma pozytywnego przełożenia na statystykę stopy bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych.

1. Ilość czy jakość? W poszukiwaniu punktu wyjścia

Obserwując politykę rekrutacyjną prowadzoną przez uczelnie wyższe, można jednoznacznie stwierdzić, że władzom uczelni chodzi raczej o liczbę kandydatów, nie zaś o ich predyspozycje do osiągnięcia statusu studenta. Jest to uzasadnione poprzez fakt, że obecnie naliczana jest dla poszczególnych uczelni dotacja na prowadzenie poszczególnych kierunków studiów z uwzględnieniem liczby studentów. Wobec tego wszystkie uczelnie wyższe starają się mieć jak najwięcej studentów, uciekając się do rozmaitych sposobów. Dzieje się to zawsze kosztem jakości kształcenia.

Przykład 1. Dodatkowi studenci – ścieżka dla „nieekonomistów”

Jedna z uczelni wyższych reklamuje poniższe rozwiązanie:

Ścieżka dla nieekonomistów została przygotowana specjalnie z myślą o absolwentach kierunków nieekonomicznych, którzy chcą uzupełnić swoją wiedzę o biznesowe kompetencje. W ciągu dwóch lat mogą oni zostać magistrami zarządzania. Jesteś filologiem? Pedagogiem? Dziennikarzem? Chcesz zdobyć biznesową wiedzę? W WSB ciągu dwóch lat możesz zostać magistrem zarządzania na specjalności Zarządzanie i Marketing. Ścieżka dla nieekonomistów umożliwia absolwentom studiów I stopnia, niezależnie od ukończonego kierunku, uzyskanie tytułu magistra zarządzania. Dzięki niej absolwenci kierunków nieekonomicznych mogą zdobyć drugi zawód i zapewnić sobie lepszy start na rynku pracy¹.

Przykłady tego typu można mnożyć. Sytuacja powyższa może mieć miejsce między innymi dzięki możliwości elastycznego sformułowania kierunkowych efektów kształcenia prowadzonego przez uczelnię kierunku studiów. Można zatem łatwo uzasadnić przydatność posiadanych przez kandydatów kwalifikacji, uzyskanych po odbyciu studiów pierw-

¹ *Ścieżka dla nieekonomistów*, <http://www.wsb.pl/wroclaw/studenci/studia-ii-stopnia/sciezka-dla-nieekonomistow> (dostęp 20 sierpnia 2013).

szego stopnia, do studiowania danego kierunku studiów. Jednocześnie staje się możliwe planowe ukończenie studiów drugiego stopnia. W ten sposób innowacja zawarta w KRK, polegająca na formułowaniu przez uczelnie efektów kształcenia w trzech obszarach: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych na poziomie danego kierunku studiów, może zostać wykorzystana jedynie w celu zwiększenia kręgu potencjalnych kandydatów.

Kolejny problem stanowi rozróżnienie pojęć: kształcenia i samodoskonalenia się. Podnoszenie kwalifikacji po zakończeniu studiów, samodoskonalenie się, zdobywanie kolejnych umiejętności jest naturalnym procesem, który powinien wynikać z nawyków i zamiłowania do wysiłku intelektualnego, niejako zaszczipionego w toku studiów. Absolwent uczelni wyższej powinien nabyć odpowiednich umiejętności w zakresie samodyscypliny w dalszym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Zatem dalsze kształcenie się po zakończeniu studiów wyższych wynika z jednej strony z zaspokajania potrzeb własnych w sferze intelektualnej, a z drugiej strony jest wymuszane poprzez zmiany trendów na rynku pracy. Dalsze kształcenie (po okresie studiów wyższych) powodowane zmianami na rynku pracy powinno odbywać się w ramach studiów podyplomowych oraz różnego rodzaju kursów specjalistycznych, czyli powinno mieć charakter formalny w odróżnieniu od realizacji osobistych zainteresowań, które takiego charakteru mieć nie muszą i mogą odbywać się w sposób nieformalny, w ramach samokształcenia. Tymczasem reforma szkolnictwa wyższego zakłada, że w niedalekiej przyszłości możliwe będzie przyjęcie na studia wyższe praktyka, w stosunku do którego potwierdzone zostaną wysokie umiejętności nabyte w trakcie pracy zawodowej. W zależności od zweryfikowanego poziomu kompetencji kandydata możliwe też będzie zaliczenie wybranych przedmiotów toku studiów. Taki model studiowania, preferujący umiejętności praktyczne ponad kompleksowe przygotowanie teoretyczno-praktyczne w ramach studiów w uczelni wyższej oraz praktyk studenckich, podważa sens tradycyjnego studiowania, a wręcz zachęca młode pokolenie do wcześniejszego podejmowania pracy zawodowej.

2. Efekty kształcenia

Autonomia programowa uczelni wyższych zakłada elastyczność doboru metody pomiaru dydaktycznego. Elastyczność ta rozumiana jest jako dostosowanie przez nauczyciela akademickiego metod oceny do specyfiki grupy studenckiej. Wobec tego zakłada się milcząco, że zbyt wygórowane wymagania wobec grupy polegające chociażby na wymuszeniu większego tempa przyswajania wiedzy nie powinny mieć miejsca. Nauczyciel akademicki powinien dostosować tempo i metody dydaktyczne do możliwości grupy studenckiej. Powinien z wykładowcy przeistoczyć się w lidera, którego głównym zadaniem jest wspomaganie uczenia się studenta². Trudno zgodzić się z takim podejściem, szczególnie nauczycielom akademickim z dużym stażem dydaktycznym. Nauczyciel zawsze wyklądał we własnym tempie treści przewidziane programem nauczania. Nigdy nie był to jedynie przekaz informacji. Student otrzymywał porcję wiedzy, którą mógł rozwinąć, wzbogacić, uzupełnić na wiele sposobów, między innymi poprzez ćwiczenia praktyczne, konsultacje i samokształcenie. Sprowadzanie nauczyciela akademickiego do roli przekaznika informacji i twierdzenie przy tym, że praca profesora była niegdyś dalece nieefektywna, bo oparta jedynie na treściach kształcenia, jest niestosowne. To nie profesor powinien dostosowywać tempo nauczania do możliwości grupy, w tym poszukiwać alternatywnych dróg celem uzyskania zamierzonych efektów kształcenia, a raczej studiujący powinien starać się sprostać wymaganiom wykładowcy w założonym przedziale czasowym. Student w swoich zmaganiach nigdy nie pozostawał sam. Nauczyciel akademicki służył studentowi dawniej i nadal służy szeroką pomocą. Aktywizuje grupę, mobilizując studentów do wzmożonego wysiłku. Uzyskanie zakładanych efektów kształcenia przez wszystkich studentów w rzeczywistości nie odbywa się poprzez stosowanie alternatywnych dróg dostosowanych do poziomu poszczególnych jednostek, a raczej zależy od tego, jak postrzegany jest nauczyciel, kim jest w oczach swoich studentów, jakim autorytetem się cieszy. W tym miejscu ponownie dotykamy

² *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, Wyd. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2010, s. 104.

problemu wskaźnika liczbowego studiujących. W myśl założeń KRK studentów powinno być możliwie jak najwięcej, a wskaźnik efektywności kształcenia (rozumiany jako stosunek liczby absolwentów do liczby studentów rozpoczynających studia) jak najwyższy. Założenie słuszne, lecz sposób jego realizacji z całą pewnością nie może wieść poprzez obniżanie jakości kształcenia.

Inny problem w obszarze efektów kształcenia zawiera niżej zamieszczone stwierdzenie:

Tymczasem doświadczenie pokazuje, że fakt, że student usłyszał daną informację, nie jest równoznaczny z tym, że posiada w tym zakresie założoną wiedzę i umiejętności. Podobnie odpytywanie z definicji i wiadomości nie daje gwarancji osiągnięcia wspomnianych efektów³.

Posiadanie wiedzy przez studenta podlegało od zawsze sprawdzeniu, również wówczas, gdy bazę stanowiły programy kształcenia. Zatem powyższe stwierdzenie jest zupełnie nieuzasadnione.

3. Programy dziwolągi. Koncepcja programów brzegowych

Krajowe Ramy Kwalifikacji definiują osiem podstawowych obszarów kształcenia, pozostawiając jako kwestię otwartą ostateczną ich liczbę. Z kolei autonomia programowa uczelni sprawia, że możliwe jest konstruowanie programów kształcenia bazujących na więcej niż jednym obszarze kształcenia. Ta niewątpliwie korzystna możliwość przewidziana ramami kwalifikacji bywa wykorzystywana w sposób negatywny.

Skąd się biorą dziwolągi? Odpowiedź jest prosta. Władze uczelni, chcąc przyciągnąć jak największą liczbę studentów, generują abstrakcyjne kierunki studiów bądź specjalności, których przydatność i użyteczność udowadniają niejako „na siłę”. Programy studiów bazują wówczas na „skrajnych” obszarach kształcenia, a obszarowe efekty kształcenia są naturalnym połączeniem efektów zawartych w poszczególnych obszarach kształcenia. W przypadku sztucznych połączeń obszarowych powstają

³ *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, dz. cyt., s. 103.

dziwołagi. Poniżej przedstawiono przykłady, jeden dotyczy kierunku studiów, a drugi specjalności w ramach kierunku studiów.

Przykład 2. Kierunek studiów ekonofizyka.

Ekonofizyka – kierunek studiów pierwszego i drugiego stopnia. Opracowane programy studiów obejmują swoim zakresem dwa obszary: ekonomię i fizykę. Twórcy programów studiów twierdzą, że do badania rynków finansowych niezmiernie przydatne są metody matematyczne stosowane w fizyce.

Zauważono, że światowa ekonomia jako twór złożony z pojedynczych uczestników (np. gospodarki poszczególnych krajów, gracze giełdowi, etc.) jest podobna do układu wielu ciał (elektronów, cząsteczek cieczy), które ze sobą oddziałują. Zastosowanie metod fizyki statystycznej, kwantowej lub innych, opisujących zachowanie się układu wielu ciał w fizyce, pozwala odpowiedzieć na pytania, które dotychczas były poza zasięgiem tradycyjnej ekonomii⁴.

Zawartość programów studiów obejmuje swoim zakresem zarówno treści pochodzące z zakresu fizyki, statystyki, badań operacyjnych, jak również i ekonomii. Daje to szerokie możliwości, jeśli chodzi o wykładane treści programowe. Jednocześnie można mieć uzasadnione wątpliwości, czy faktycznie wszystkie treści mają ścisły związek ze zjawiskami ekonomicznymi, a prezentowane metody badawcze są przydatne w praktyce badania zjawisk ekonomicznych. Jedno można bez wątpienia stwierdzić: studiowanie fizyki (z resztą nie tylko fizyki, można wskazać inne dyscypliny naukowe) rozwija umiejętność abstrakcyjnego myślenia, co z kolei jest niezmiernie przydatne wszędzie tam, gdzie celowa jest budowa modeli zjawisk rzeczywistych, w tym zjawisk ekonomicznych w szczególności. Wobec tego, podążając tym tokiem rozumowania, powinno się dążyć do wykładania podstaw fizyki na większości kierunków studiów, niekoniecznie technicznych. Bez zbytniego wysiłku można wygenerować kolejne, dzisiaj jeszcze nieistniejące nazwy kierunków studiów z „programami brzegowymi”, przykładowo: politykofizyka (można wykazać, z mniejszym lub większym trudem, przydatność metod fizycznych przy

⁴ *Ekonofizyka*, <http://fizyka.us.edu.pl/index.php/pl/dla-kandydata/55-ekonofizyka> (dostęp 20 sierpnia 2013).

budowie modeli politycznych), bankofizyka i tym podobne niedorzeczne nazwy.

Przykład 3. Specjalność zarządzanie bezpieczeństwem

Zarządzanie bezpieczeństwem – jedna ze specjalności występująca wymiennie w ramach kierunku studiów zarządzanie lub bezpieczeństwo narodowe na studiach pierwszego stopnia w wielu polskich uczelniach. Nasuwa się pierwsza zasadnicza wątpliwość polegająca na tym, czy poprawne jest mówienie o zarządzaniu bezpieczeństwem? Bezpieczeństwo, w zależności od rozważanego punktu widzenia, można uważać za pewien stan lub proces. Rozważając bezpieczeństwo w kategoriach procesu, można wprawdzie mówić o zarządzaniu procesem budowy bezpieczeństwa, ale nie o zarządzaniu bezpieczeństwem jako stanem pożądanym. Specjalność ta obok takich specjalności, jak zarządzanie kryzysowe oraz bezpieczeństwo lokalne wydaje się zupełnie sztucznie utworzona i trudno oczekiwać, aby absolwent tej specjalności był szczególnie poszukiwany na rynku pracy.

Znajdziemy również i pozytywne przykłady w tym zakresie. Należą do nich przykładowo: w ramach kierunku fizyka – specjalność fizyka medyczna, w ramach kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji – specjalność informatyczne systemy zarządzania, w ramach kierunku ekonomia – specjalność informatyka w ekonomii. W każdym z wymienionych wyżej przykładów wymieniona specjalność występuje tylko na jednym kierunku studiów, tzn. w przypadku specjalności fizyka medyczna, występuje ona na kierunku fizyka. Natomiast nie występuje na kierunkach medycznych. Podobnie jest w pozostałych przypadkach.

4. Modny kierunek studiów – bezpieczeństwo

Nauki o bezpieczeństwie wraz z naukami o obronności znajdują się w zbiorze dyscyplin naukowych wchodzących w zakres obszaru nauk społecznych. W związku z tym w ramach nauk społecznych funkcjonują kierunki studiów wyższych takich jak: bezpieczeństwo narodowe i bezpieczeństwo wewnętrzne. Modny obecnie termin: bezpieczeństwo stanowi od kilku lat magnes przyciągający kandydatów na studia wyższe na kie-

runki mające w swojej nazwie to kluczowe słowo. Jednakże perspektywy absolwentów po ukończeniu kierunków studiów z „bezpieczeństwem” w tle są rozmaite. Z obserwacji wynika, że realną szansę na zatrudnienie mają jedynie ci absolwenci, którzy ukończyli kierunki w specjalnościach mających ścisły związek z praktyką. Dobry przykład stanowi kierunek bezpieczeństwo wewnętrzne, którego absolwenci mają możliwość podjęcia pracy w służbach mundurowych, np. w policji (po odbyciu szkolenia praktycznego i spełnieniu wymagań specyficznych dla tej służby). Inny przykład stanowi kierunek inżynieria bezpieczeństwa. Kierunek ten nie znajduje się w zbiorze dyscyplin naukowych żadnego z obszarów wiedzy. Niemniej jednak został on zakwalifikowany jako kierunek techniczny z uwagi na to, że wymaga on dobrego przygotowania w zakresie nauk ścisłych. Fakt ten w naturalny sposób ogranicza w znacznym stopniu krąg potencjalnych kandydatów. Jednakże z roku na rok kierunek inżynieria bezpieczeństwa cieszy się coraz większym zainteresowaniem wśród kandydatów na studia wyższe. Jest to związane z większymi szansami na znalezienie pracy w zakładach przemysłowych z racji wysokiej korelacji treści programów nauczania z potrzebami pracodawców. Czy zatem w myśl tego, co zostało powiedziane wyżej, można zakwalifikować inżynierię bezpieczeństwa jako kierunek brzegowy, jak przedstawiono to w KRK? Odpowiedź jest zdecydowanie negatywna. Pomimo tego, że w obszarze studiów nauk społecznych sklasyfikowano wszystkie kierunki z „bezpieczeństwem w tle”, treści programowe funkcjonujące w zakresie inżynierii bezpieczeństwa są zasadniczo różne od treści obszaru społecznego. Inżynieria bezpieczeństwa nie jest kierunkiem brzegowym na miarę wspomnianej już wyżej ekonofizyki. Być może dlatego inżynieria bezpieczeństwa, będąc kierunkiem studiów znajdującym swoje praktyczne zastosowanie, cieszy się uznaniem obu stron: kandydatów na studia i pracodawców.

5. Absolwent kapitałem ludzkim

Kapitał ludzki definiowany jest jako potencjał danego społeczeństwa, wyrażający się w wykształceniu jego członków, doświadczeniu życio-

wym, postawach i umiejętnościach, mogący służyć poprawie aktualnego i przyszłego dobrobytu danej społeczności. *Strategia rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce* zakłada, że odpowiednio wysoki poziom kapitału ludzkiego wydatnie zwiększa szanse na zatrudnienie⁵. Wysoka jakość kapitału ludzkiego jest determinantem rozwoju społecznego, co z kolei powoduje wyeliminowanie negatywnych zjawisk społecznych typu ubóstwo i wykluczenie społeczne. W strategii wskazano na główne problemy uniemożliwiające pełne wykorzystanie kapitału ludzkiego, a wśród nich problem właściwej konstrukcji ścieżki edukacyjnej, która powinna kończyć się zatrudnieniem absolwenta. Wskazano również na warunek tzw. elastyczności, co oznacza konieczność posiadania przez absolwentów umiejętności ciągłego dostosowywania kwalifikacji do dynamicznie zmieniających się uwarunkowań rynku pracy. Słusznie zauważono potrzebę dostosowania zmian w szkolnictwie wyższym korespondujących ze wzrostem innowacyjności gospodarki i społeczeństwa. Jednakże jednoznacznie wskazano na jedyną metodę rozwiązywania problemów szkolnictwa wyższego polegającą na zmianie konstrukcji programów kształcenia zgodnie z założeniami reformy systemu nauki wprowadzonej pakietem ustaw z dnia 30 kwietnia 2010 roku.

Zamiast zakończenia

Wniosek jest jednoznaczny: wyższe wykształcenie w Polsce przestało chronić przed bezrobociem. Powodem tej sytuacji jest duża liczba absolwentów uczelni wyższych kierunków studiów niemających odzwierciedlenia w rzeczywistych potrzebach rynku pracy w naszym kraju. Problemem dla pracodawców jest przede wszystkim brak praktycznych umiejętności wśród osób, które uzyskały dyplom wyższej uczelni. Pracodawca, optymalizując własne koszty, nie jest zainteresowany inwestowaniem w doskonalenie umiejętności praktycznych absolwentów studiów wyższych w sytuacji, gdy koszty wdrożenia absolwenta znacznie przewyższają wydatki, jakie należy ponieść na pracownika, który ma za sobą

⁵ *Strategia rozwoju kapitału ludzkiego*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012.

doświadczenie zawodowe. Dlatego już w czasie studiów należy zadbać o odpowiednie kwalifikacje przyszłych absolwentów. Przykładowo mogą je zapewnić elastyczne formy zatrudnienia, umożliwiające łączenie nauki oraz zdobywanie doświadczenia zawodowego. Wskazane byłyby również co najmniej semestralne praktyki zawodowe u potencjalnych pracodawców na wszystkich kierunkach studiów, niezależnie od profilu danego kierunku, zarówno na kierunkach o profilu ogólnoakademickim, jak i praktycznym.

Bibliografia

- Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2010.
- Strategia rozwoju kapitału ludzkiego*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012.
- Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa 2012.
- Ścieżka dla nieekonomistów*, <http://www.wsb.pl/wroclaw/studenci/studia-ii-stopnia/sciezka-dla-nieekonomistow>.
- Ekonofizyka*, <http://fizyka.us.edu.pl/index.php/pl/dla-kandydata/55-ekonofizyka>.

Changes in higher education and the labor market for graduates

Summary

In the paper an analysis of the National Qualifications Framework (NOF) was performed to address the issues related to employment of university graduates. The assumptions of NOF were shown and shortcomings of such a systems were identified. A few controversial cases of fields of studies were pointed, where usefulness to potential employers seems to be questionable. This article takes a part in discussion about future of Polish higher educational system. This debate should be dynamized due to the future graduates and implications for the economy of the country, caused by errors in this regard.

Keywords: National Qualifications Framework, university graduates, unemployment

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides i ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Grażyna Ancyparowicz

Górnśląska Wyższa Szkoła Handlowa

Rynek pracy w Polsce – diagnoza i wyzwania rozwojowe

Wstęp

Od 1776 roku, gdy Adam Smith opublikował *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, wiadomo, że dobrobyt powstaje dzięki ludzkiej pracy, choć nie zawsze jest ona godziwie traktowana i wynagradzana. Michał Kalecki w teorii koniunktury już w 1933 roku dowiódł, że nie uda się wykorzystać potencjału gospodarki przy biernej postawie państwa wobec bezrobocia. Tę problematykę podjął John Maynard Keynes w wydanej 1936 roku *Ogólnej teorii zatrudnienia, procentu i pieniądza*, która po dziś dzień nie straciła na aktualności jako uzasadnienie konieczności interwencjonizmu państwa.

Przed skutkami uprzedmiotowienia pracownika najemnego przestrzegali w encyklikach papieże: Leon XIII (*Rerum novarum* z 1891 roku), Pius XI (*Quadragesimo anno* z 1931 roku.), Jan XXIII (*Mater et magistra* z 1961 roku, *Pacem in terris* z 1963 roku), Jan Paweł II (*Sollicitudo rei socialis* z 1987 roku, *Centessimus annus* z 1991 roku, *Laborem exercens* z 1991 roku). Katolicka myśl społeczna, akceptując własność prywatną środków produkcji, krytycznie odnosi się do leseferyzmu i neoliberalnych teorii głoszących nieomyślność „niewidzialnej ręki rynku”. Na straży idei dobra wspólnego, sprawiedliwości i postępu cywilizacyjnego powinno stać państwo, a także międzynarodowe organizacje odpowiedzialne za humanizację prawa pracy i prawidłowe funkcjonowanie instytucji zabezpieczenia społecznego.

Od 1919 roku, gdy powstała Międzynarodowa Organizacja Pracy, ochrona praw pracowniczych zyskała wymiar ponadnarodowy. Po drugiej wojnie światowej powstały światowe i europejskie standardy ochrony godności człowieka i jego praw socjalnych: *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka* (1948), *Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności* (1950), *Europejska Karta Społeczna* (1961). Prawu do pracy, godziwego wynagrodzenia i zabezpieczenia społecznego nadano w wielu krajach (w tym również w Polsce) rangę ustawy zasadniczej.

Najdoskonalsze systemy prawne, silne i sprawne państwo nie mogą jednak zapobiec strukturalnemu bezrobociu; zjawisko to występuje we wszystkich regionach świata, jest przejawem głębokiej i trwałej nierównowagi na rynku pracy. Przyczyny niedostosowania liczby i struktury podaży pracy do zapotrzebowania na nią są wielorakie i złożone. Bezrobocie może dotknąć każdego, choć nie wszyscy w równym stopniu są narażeni na to zjawisko. W stosunkowo dobrej sytuacji znajdują się osoby w wieku 35–45 lat, z doświadczeniem zawodowym, zatrudnione na podstawie stosunku pracy w administracji i przedsiębiorstwach o silnej pozycji w branży. Ochronie przed zwolnieniami podlegają także pracownicy w wieku przedemerytalnym. Do grona bezrobotnych trafiają pracownicy upadających zakładów, zredukowani w poszukiwaniu oszczędności budżetowych urzędnicy, nauczyciele, a także absolwenci szkół i uczelni.

W Polsce bezrobocie strukturalne powstało w 1990 roku z powodu błędów popełnionych w procesie przekształceń własnościowych, niewłaściwej redystrybucji dochodów poprzez system podatkowy, dominacji zagranicznych korporacji na rynku finansowym. W intensywnie modernizowanej i restrukturyzowanej gospodarce zabrakło dostatecznej liczby etatów dla wyżu demograficznego z lat 80. XX wieku i młodszych roczników. Następstwem strukturalnego bezrobocia wśród młodego i średniego pokolenia jest masowa emigracja zarobkowa, niewydolność ekonomiczna wielu gospodarstw domowych, a w konsekwencji – kryzys wartości, kryzys rodziny, kryzys demograficzny, kryzys finansów publicznych.

Niniejsze opracowanie jest przyczynkiem do rozpoznania głównych endogenicznych czynników, które powodują wykluczenie z polskiego rynku pracy niemal połowy ludności w wieku produkcyjnym. Wskazano również główne kierunki działań naprawczych, które powinny być niezwłocznie podjęte, by ograniczyć rozmiary i społeczną dolegliwość strukturalnego bezrobocia, zanim stanie się ono trudną do sforsowania barierą rozwoju polskiej gospodarki narodowej.

1. Systemowe czynniki generujące bezrobocie w skali globalnej

W aspekcie ekonomicznym pracę można zdefiniować jako celową działalność człowieka polegającą na przekształcaniu dóbr przyrody i przystosowywaniu ich do zaspokojenia jego materialnych i duchowych potrzeb. Tak rozumiana praca ma moc twórczą, staje się środkiem realizacji dobra wspólnego (łac. *bonum commune*), na które składają się: poszanowanie godności każdej osoby, dobrobyt i bezpieczeństwo w wymiarze indywidualnym i społecznym¹.

Człowiek zawsze starał się swoją pracą i pomysłowością rozwijać swoje życie; dziś zaś, zwłaszcza dzięki wiedzy i technice, rozszerzył swo-

¹ F. A de Fonseca, *Ekonomia a dobro wspólne*, „Communio”, 6 (1997), s. 118; E. Myczka, *W sprawie definicji pracy*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1983, s. 326; S. Biały, *Etyczne aspekty pracy widzianej jako odpowiedzialność za dobro wspólne*, „Studia Elćkie” 11 (2009), s. 315–325.

je panowanie i wciąż je rozszerza na całą prawie naturę. I tak głównie dzięki zwiększonym środkom różnorodnego kontaktu między narodami rodzina ludzka stopniowo uświadomiła sobie i stworzyła jedną na całym świecie wspólnotę. Dzięki temu człowiek wytwarza sobie dziś własnym trudem wiele dóbr, których przedtem oczekiwał przede wszystkim od sił wyższych².

Maszyny zastępują siłę fizyczną, a w dobie powszechnej cyfryzacji i informatyzacji – także intelekt człowieka. Innowacje technologiczne podnoszą wydajność pracy, dzięki nim spada zapotrzebowanie na pracę żywą, wydłuża się czas wolny, poprawia jakość życia. Jednak – obok pozytywów – pojawiają się także negatywne skutki postępu technicznego. Człowiek gospodarujący (*homo oeconomicus*) w swych działaniach nie kieruje się bowiem altruizmem, przeciwnie – dąży do maksymalizacji własnych korzyści. Gdyby postępował inaczej, zniszczyłaby go konkurencja. Dziś, tak jak w XVIII wieku, pracodawcy dążą do utrzymania przewagi ekonomicznej nad pracownikiem, ograniczając zatrudnienie. Utrzymywanie rezerwowej armii pracy na poziomie 13–16% populacji osób w wieku produkcyjnym dyscyplinuje załogę, hamuje dynamikę kosztów pracy, nie wywołując groźnych dla spokoju społecznego protestów społecznych³.

Człowiek współczesny znajduje się w głębokim i wielorakim kryzysie. Jedną z jego form, choć nie jedyną, jest kryzys pracy ludzkiej⁴.

Liczba osób bezskutecznie poszukujących stabilnego zatrudnienia systematycznie rośnie i jest to zjawisko występujące we wszystkich regionach świata. Bezrobocie generowane niedostosowaniem strukturalnym wzrasta w okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej; na rynku

² Paweł VI, *Gaudium et spes*, art. 33, rozdział III *Aktywność ludzka w świecie*, <http://www.kns.gower.pl/vaticanum...>, (dostęp 1 sierpnia 2013).

³ M. Kalecki, *Polityczne aspekty pełnego zatrudnienia*, [w:] tegoż, *Dzieła*, t. 1, PWN, Warszawa 1979; W. Vickrey, *Fifteen Fatal Fallacies of Financial Fundamentalism. A Disquisition on Demand Side Economics*, Columbia University Working Papers Server Project 1996, <http://www.columbia.edu/dlc/wp/econ/vickrey.html> (dostęp 1 sierpnia 2013).

⁴ W. Furmaniak, *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013, s. 89.

Tabela 1. Rzeczywiste i prognozowane bezrobocie w głównych regionach świata w mln osób

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Świat	169,0	175,7	198,4	194,6	193,1	197,3	202,5	205,3	207,3	209,0	210,6
Gospodarki rozwinięte i Unia Europejska (UE 27)	29,1	30,8	42,6	44,7	43,1	43,9	44,8	44,4	43,5	42,5	41,7
Europa Środkowa i Południowa (bez UE) i Wspólnota Niepodległych Państw	14,4	14,6	17,9	16,8	15,6	14,9	14,9	14,7	14,6	14,6	14,5
Azja Wschodnia	31,6	36,6	37,7	36,1	37,3	38,6	39,6	40,2	40,8	41,3	41,7
Azja Płd. Wsch. i region Pacyfiku	16,0	15,6	15,5	14,4	13,6	13,9	14,4	14,7	15,0	15,2	15,4
Azja Płd.	24,3	24,3	26,1	24,9	24,5	25,4	26,4	27,2	27,9	28,5	29,1
Ameryka Łacińska i Karaiby	18,6	17,8	21,3	19,2	18,7	19,1	19,8	20,3	20,8	21,2	21,6
Środkowy Wschód	6,4	6,6	7,0	7,6	7,7	8,0	8,2	8,4	8,6	8,8	9,0
Afryka Płn.	6,2	6,1	6,2	6,2	7,2	7,5	7,7	7,8	7,9	7,9	8,0
Afryka subsaharyjska	22,4	23,4	24,2	24,8	25,4	26,1	26,8	27,5	28,2	28,9	29,6

Źródło: file:///C:/global/research/global-reports/global-employment-trends (dostęp: 05 maja 2013)

pracy faza zniżkowa cyklu zaczyna się zazwyczaj kilka miesięcy później niż daje się zaobserwować spadek dynamiki PKB, lecz trwa znacznie dłużej. W przypadku kryzysów biorących początek na rynkach finansowych spadek zapotrzebowania na pracowników utrzymuje się nawet do 7 lat po wejściu gospodarki w okres ożywienia⁵. Państwo nie potrafi skutecznie przeciwdziałać wyzyskowi pracowników najemnych, nie ma efektywnych instrumentów interwencji na rynku pracy.

Procesy *redeployment*⁶ – *signum temporis* naszej rzeczywistości – zmieniły układ sił w gospodarce światowej. Transfer technologii i kapitału z krajów wysoko- do niskorozwiniętych oraz wynikający z tego wzrost eksportu z krajów Trzeciego Świata⁷ doprowadziły do finansyzacji gospodarki amerykańskiej i zachodnioeuropejskiej⁸, osłabiły tempo inwestycji w sferze realnej. Zmienił się sposób funkcjonowania grup kapitałowych. Za cel strategiczny obierają one wysoką stopę zwrotu z kapitału własnego, jej wyznacznikiem są aktualne notowania oraz benchmarki⁹ giełdowe. Wielkie korporacje skupione na marketingu, zapewnieniu wysokiej

⁵ S. Claessem, M. A. Kose, M. E. Terrones, *The Global Financial Crisis. How similar? How different? How costly?*, „Journal of Asian Economics”, 21 (2010).

⁶ Pod tym pojęciem należy rozumieć transfer technologii, licencji i *know-how* w skali ponadnarodowej. Dotyczy to branż energo-, surowco- i pracochłonnych, a także działalności szkodliwej dla środowiska naturalnego. Przenoszenie zdolności wytwórczych zazwyczaj ma formę bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ). Liderzy gospodarki światowej mogą dzięki temu koncentrować się na branżach będących nośnikami postępu technicznego, zaś kraje opóźnione rozwijają się poprzez adaptację wzorców z wyżej rozwiniętego otoczenia. Ich gospodarka staje się komplementarna wobec gospodarek wysoko rozwiniętych, rośnie eksport, poprawia się przeciętny poziom życia ludności.

⁷ P. Krugman, *Powrót recesji. Kryzys roku 2008*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2012, s. 28.

⁸ Aktywa finansowe (ok. 230 bln USD) były w 2012 roku ponad trzykrotnie większe od światowego PKB. Rynki finansowe przyciągają inwestorów wysoką stopą zwrotu z zainwestowanego kapitału, nieporównanie wyższą od rentowności inwestycji w sferze realnej. Stąd – mimo wysokiego ryzyka – mamy zjawisko hipertrofii inwestycji portfelowych i niedostatecznej podaży miejsc pracy. Por. McKinsey Global Institute, *Financial Globalization: Retreat or Reset? Global Capital Markets 2013*, March 2013, s. 2, www.mckinsey.com (dostęp 4 kwietnia 2013).

⁹ *Bench mark* to punkt orientacyjny o znanej wysokości nad poziomem morza, który służy do dalszych pomiarów. W ekonomii benchmarkiem określa się wzorcowy portfel instrumentów finansowych lub ich kombinacji, który stanowi punkt odniesienia do dokonywania ocen wyników zarządzania aktywami spółki lub funduszu inwestycyjnego.

płynności finansowej, stosunkach z klientami, porzucają inne dziedziny działalności – w tym produkcję w ścisłym tego słowa znaczeniu – by ograniczyć się do organizowania logistyki i współdziałania z partnerami, dostawcami i podwykonawcami. Te sieci zaopatrzenia zostały zbudowane na kształt piramidy lub okręgów współśrodkowych wokół megaprzedsiębiorstwa kierującego całym systemem. To ono dzierży markę sygnującą produkt i upływnia go w ramach swej sieci. Ono ma również kontrolę nad koncepcją produktu i jest właścicielem praw do własności intelektualnej¹⁰.

Produkcja materialna koncentruje się w krajach goszczących BIZ (z reguły są to azjatyckie i latynoamerykańskie kraje zaliczane do rynków wschodzących – *emerging markets*), zaś dochody napływają do krajów pochodzenia kapitału, technologii i *know-how*. Szacuje się, że jedno miejsce pracy w przemyśle tworzy 10 stanowisk w innych sekcjach gospodarki narodowej, zatem ten sam mnożnik dotyczy likwidacji miejsc pracy w tej sekcji gospodarki narodowej. Wyjaśnia to, dlaczego w wysoko rozwiniętych krajach OECD w ślad za spadkiem udziału przemysłu w wartości dodanej na rzecz różnego rodzaju usług zniknęły bezpieczne i stabilne warunki pracy¹¹. Z tej samej przyczyny to tam najszybciej spada zapotrzebowanie na pracowników¹².

Relatywnie wysoki poziom bezrobocia utrudnia wejście na rynek pracy młodego pokolenia, istniejące stanowiska są już obsadzone, a nowe powstają w mniejszej liczbie niż likwidowane z przyczyn ekonomicznych (upadłości). W 2012 roku na ogólną liczbę 202 mln bezrobotnych prawie 74 mln stanowiły osoby w wieku 15–25 lat. Stopa bezrobocia wśród młodzieży (12,6%) była znacznie wyższa od stopy bezrobocia ogółem (5,8%). Prognozy na 2017 rok przewidują dalszy wzrost bezrobocia, zarówno w wymiarze absolutnym (do prawie 211 mln osób), jak względnym (do 6,0%). Z uwagi na niski przyrost demograficzny przewiduje się

¹⁰ P. H. Dembiński, *Finanse po zawale. Od euforii finansowej do gospodarczego ładu*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2012, s. 153.

¹¹ UNDP *Qualitative Study 2011. In-Depth Interview, the Dean of the University of Donja Gorica*, NHDR 2013 P United Nations Development Programme “People Are the Real Wealth of the Country”, s. 8.

¹² G. Ancyparowicz, *Rola kapitału finansowego w procesach ekonomicznej globalizacji*, „Pieniądze i Wiedza” 3 (2011).

spadek populacji bezrobotnej młodzieży (o 0,5 mln osób) przy wzroście stopy bezrobocia w tej grupie wiekowej do 12,9%¹³.

Występują także inne niż niedostateczna podaż miejsc pracy czynniki ograniczające zatrudnianie młodzieży. Kwalifikacje absolwentów są często niedostosowane do szybko zmieniającego się zapotrzebowania ze strony pracodawców, szkolenia i inne instrumenty interwencji na rynku pracy w praktyce okazują się mało skuteczne¹⁴. Bezrobocie wśród młodych wynika także z przedłużającej się aktywności zawodowej starszego pokolenia, do czego zmusza seniorów niski poziom świadczeń emerytalno-rentowych, wydłużenie stażu i wieku uprawniającego do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, likwidacja wcześniejszych emerytur. Pracodawcy niechętnie zatrudniają młode kobiety, licząc się z ich przyszłym macierzyństwem; problemu tego nie rozwiążą urlopy rodzicielskie, z których – formalnie rzecz biorąc – może korzystać każdy z rodziców. W pewnych sytuacjach przeszkodą w zatrudnieniu absolwentów są ich wybujałe ambicje, dążenie do osobistego sukcesu i błyskotliwej kariery. A wreszcie – niskie wynagrodzenia i duży udział w tworzeniu PKB szarej oraz czarnej gospodarki. Młodzi ludzie czasem wyżej cenią szybkie i wysokie zarobki od dochodów z legalnej, ale mało atrakcyjnej finansowo pracy.

2. Bezrobocie w Polsce

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 65. pkt 5. stanowi:

Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organi-

¹³ *Global Employment Trends 2013. Recovering from a Second Jobs Dip. Youth Employmentfile:///C:/Documents%20and%20Settings/Asus/Pulpit/MOP-rynek%20pracy%202013.htm* (dostęp 5 maja 2013).

¹⁴ Instytut Ekonomiczny Narodowego Banku Polskiego, *Raport 2013. Badanie ankietowe rynku pracy*, http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/aktualnosci/wiadomosci_2013/arp2013.html (dostęp 20 września 2013).

zowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych¹⁵.

Egzekucję tego prawa utrudnia neoliberalna polityka gospodarcza, narzucona polskiemu społeczeństwu przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy z rekomendacją, że jest to jedyna skuteczna droga przekształcenia ustroju realnego socjalizmu w społeczną gospodarkę rynkową. Państwo polskie, wyzbywając się własności publicznej, tracąc kontrolę nad rynkiem finansowym, dopuszczając do wrogich przejęć renomowanych ongiś przedsiębiorstw stało się – przy zachowaniu pozorów demokracji parlamentarnej – „stróżem nocnym” majątku i przywilejów klas posiadających. Klasy te, mimo formalnych ograniczeń oraz powołania do życia Komisji Trójstronnej i licznych instytucji broniących praw pracowniczych, bez pardonu wykorzystują swą przewagę ekonomiczną. Chroniczne bezrobocie (utrzymywane na optymalnym dla wielkich korporacji poziomie umocniło tak bardzo pozycję pracodawców wobec pracowników, że doprowadziło do patologii w wymiarze makro- (szara i czarna strefa) oraz mikroekonomicznym (relacje interpersonalne). Ma to bezpośrednie przełożenie na trudną (niekiedy wręcz dramatyczną) sytuację osobistą i rodzinną wielu Polaków.

Według Narodowego Spisu Powszechnego w marcu 2011 roku w wieku produkcyjnym (18–60. rok życia dla kobiet i 18–65 dla mężczyzn) było 25 mln obywateli Rzeczypospolitej Polskiej; na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 29 osób w wieku przedprodukcyjnym i 26 osób w wieku poprodukcyjnym. Aktywni zawodowo (BAEL¹⁶) stanowili 17,3 mln osób (55,9% osób w wieku produkcyjnym), pracujący

¹⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Tekst uchwalony w dniu 2 kwietnia 1997 r. przez Zgromadzenie Narodowe (Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

¹⁶ Bezrobotni, według BAEL, są to osoby w wieku 15–74 lata, które spełniały jednocześnie 3 warunki: a) w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi; b) aktywnie poszukiwały pracy; c) były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym. Do bezrobotnych należą także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć. GUS, *Monitoring rynku pracy. Kwartalna informacja o rynku pracy*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_kwartalna_inf_o_ryнку_pracy_2kw_2013.pdf (dostęp 20 września 2013).

15,7 mln osób (w tym 14,4 mln w pełnym wymiarze czasu pracy), bezrobotni – 1,7 mln osób. Inaczej mówiąc, co dziesiąty Polak w wieku produkcyjnym, aktywnie poszukujący jakiegokolwiek pracy, nie zdołał zarobić ani złotówki. W pierwszym kwartale 2013 roku (w okresie spowolnienia gospodarczego) liczba pracujących obniżyła się do 15,3 mln osób (w tym 8,7 mln osób stanowiły osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy), bezrobocie przekroczyło 1,9 mln osób¹⁷.

Równie alarmujące są dane o bezrobociu rejestrowanym przez urzędy pracy¹⁸, choć w tym przypadku nie zawsze mamy do czynienia z osobami całkowicie pozbawionymi dochodów z działalności zarobkowej, ale z tymi, które bezskutecznie poszukują pracy etatowej lub zatrudnienia na umowie powodującej nawiązanie stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu pracy¹⁹. Takich osób w końcu marca 2013 roku było ponad 2,3 mln (w tym 1,9 mln to osoby poprzednio pracujące). Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 18–34 lata przekroczyła milion. Od kilku lat rośnie liczba osób legitymujących się wyższym wykształceniem (obecnie sięga prawie 300 tys.), wykształceniem policealnym i średnim (ponad 500 tys. osób). W drugim kwartale 2013 roku część bezrobotnych znalazła zatrudnienie przy pracach sezonowych, ale jest to zjawisko przejściowe. Przewaga pracodawców nad pracownikiem jest cechą charakterystyczną polskiego rynku pracy, zważywszy że na jedną ofertę pracy przypadało w lipcu 41 osób poszukujących pracy²⁰.

¹⁷ Jak wyżej.

¹⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), obowiązuje od 1 czerwca 2004 roku. Zgodnie z tą ustawą do bezrobotnych zarejestrowanych zalicza się osoby, które ukończyły 18 lat i nie osiągnęły wieku emerytalnego i nie są: a) zatrudnione i nie wykonują innej pracy zarobkowej, są zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy bądź jeśli są to osoby niepełnosprawne – zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy; które nie uczą się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub przystępują do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub szkół wyższych, gdzie studiują w formie studiów niestacjonarnych; b) osoby zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego w powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

¹⁹ Ustawa z 26 czerwca 1974, Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

²⁰ *Miesięczna informacja o bezrobociu rejestrowanym w Polsce w lipcu 2013 roku*, Monitoring rynku pracy, materiał na konferencję prasową w dniu 30 sierpnia 2013 roku,

W okresie transformacji ustrojowej zlikwidowano w Polsce ok. 6 mln miejsc pracy w przemyśle. Straty tej nie zdołało powetować utworzenie ok. 4 mln miejsc pracy w handlu oraz różnego typu usługach. Wśród czynników generujących wysokie bezrobocie strukturalne w Polsce można ponadto wymienić: niską innowacyjność gospodarki, wysoką importochłonność produkcji dodanej, patologiczną prywatyzację, działania pozorowane zamiast rzeczywistej interwencji państwa na rzecz promocji zatrudnienia.

Postęp techniczny w Polsce ma charakter kapitałochłonny²¹, „wypycha” pracowników z produkcji. Początkowo (do 2008 roku włącznie) problem ten częściowo rozwiązywano, kierując zbędnych pracowników na wcześniejsze emerytury i liberalnie przyznawane renty. Obecnie – ze względu na spustoszenia, jakich dokonały otwarte fundusze emerytalne w systemie ubezpieczeń pracowniczych, ta ścieżka łagodzenia napięć na rynku pracy jest dla większości grup zawodowych niedostępna. Wprawdzie ustawa o promocji zatrudnienia wskazuje grupy, które powinny być traktowane preferencyjne (w tym młodzież do 25. roku życia), lecz w gruncie rzeczy prawie wszyscy zarejestrowani bezrobotni spełniają ustawowe kryteria kwalifikujące do szczególnego traktowania.

Próbowano wmówić Polakom, że każdy może być przedsiębiorcą. Nie jest to prawda, choć liczebnie dominują małe rodzinne firmy. Z dostępnych, najnowszych danych wynika, że w 2011 roku 48% gospodarstw domowych w Polsce utrzymywało się z pracy najemnej; w miastach wskaźnik ten był wyższy (50%) niż na wsi (43%). Praca na własny rachunek poza rolnictwem była głównym źródłem dochodów dla 8% rodzin, w rolnictwie dla 11%. Zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia z pomocy społecznej oraz zasiłki rodzinne stanowiły główne źródło utrzymania dla ok. 20% gospodarstw domowych. Badanie jakości życia wykazało, że: tylko niecałe 2% mogło sobie pozwolić na pewien luksus, 13% żyło w dostatku,

http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_miesie_inf_o_bezrob_rejestr_w_polsce_07m_2013.pdf (dostęp: 17 września 2013).

²¹ W okresie transformacji ustrojowej kapitałochłonność inwestycji wzrosła z 15% do 18%, wydajność zwiększyła się przeciętnie o 50%, osiągając ok. 70% poziomu wydajności pracy w Unii Europejskiej. W rezultacie realna wartość PKB w latach 1990–2012 podwoiła się, lecz fundusz wynagrodzeń zwiększył się zaledwie o 70%. *Biuletyny statystyczne GUS*.

49% było w stanie zaspokajać bieżące potrzeby i oszczędzać na poważniejszy zakup, 30% stać było tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb bytowych na niskim poziomie, 6% miało zbyt małe dochody, aby zaspokoić nawet podstawowe potrzeby.

W obecnych czasach praca jest nie tylko zwykłym prawem, jest przywilejem. Tak właśnie – przywilejem. Strach mnie ogarnia, gdy oglądam telewizję, słucham radia, czytam gazety. Wszędzie tam dosłownie przygniata człowieka ilość nieszczęścia, biedy i bezrobocia... Ja, młody człowiek, kształcący się, już mam wątpliwości, czy moja nauka nie jest marnowaniem czasu, przecież i tak mam marne szanse na znalezienie pracy. Staram się myśleć pozytywnie²².

– oto wypowiedź jednego ze studentów warszawskiej uczelni.

Młody i zdrowy człowiek – jeśli wykaże się inicjatywą – znajdzie pracę dorywczą, zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej. Jednak bez rekomendacji kogoś wpływowego raczej nie zdobędzie pracy etatowej. Brak stabilizacji zawodowej opóźnia start życiowy młodzieży, założenie własnej rodziny, skłania do emigracji zarobkowej. Następstwem frustracji młodego pokolenia jest kryzys demograficzny, któremu ostatnio poświęca się wiele uwagi. Może dlatego, aby nie zastanawiać się, w jak dramatycznej sytuacji znaleźli się bezrobotni w wieku 50. i więcej lat oraz osoby niepełnosprawne pozbawione szans na jakiegokolwiek zatrudnienie.

3. Polaryzacja dochodów

W najnowszym rankingu ONZ Polska zajęła 39. miejsce wśród 47 państw o najwyższym poziomie rozwoju społecznego²³. Oznacza to, że od 2000 roku, gdy nasz kraj został po raz pierwszy poddany ewaluacji jakości życia, awansował o 3 pozycje. Do poprawy wskaźnika HDI²⁴ przy-

²² Cyt. za: W. Furmanek, *Humanistyczna pedagogika pracy*, dz. cyt., s. 163.

²³ UNDP, 2013 *Human Development Report. The Rise of the South: Human Progress in the Diverse World*, <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/POL.html> (dostęp: 14 sierpnia 2013).

²⁴ W 2012 roku Human Development Index (HDI) dla Polski wynosił 0,821 (wobec 0,778 w 2000 roku), ale dystans dzielący nasz kraj od Norwegii, zajmującej pozycję lidera w tym rankingu zwiększył się z 0,124 pkt. do 0,135 pkt. *Table 2. Human Development Index Trends, 1980–2012*, <http://hdr.undp.org/hdr4press/> (dostęp 14 sierpnia 2013).

czynił się nominalny wzrost dochodu narodowego *per capita* z 10,5 tys. USD do 20,9 tys. USD do 2012 roku²⁵, ale aż 27,2% mieszkańców było zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, 4,5 mln żyło w nędzy. Z badań opublikowanych w lutym 2013 roku wynika, że co czwarte polskie dziecko żyło na granicy ubóstwa, głodowało 800 tys. dzieci²⁶. Głębokie różnice położenia materialnego poszczególnych grup społecznych powstały w następstwie tzw. „terapii szokowej”, utrwały się w trakcie realizacji neoliberalnej koncepcji przemian ustrojowych, wzrosły na skutek wadliwej redystrybucji dochodów poprzez system podatkowy²⁷. Liczby mówią same za siebie. Z aktualnie dostępnych danych Banku Światowego wynika, że w 2011 roku udział w funduszu konsumpcji 10% Polaków o najwyższych dochodach wynosił 26%, zaś udział 10% osób o najniższych dochodach zaledwie 3,3%²⁸. Wysoki poziom polaryzacji majątkowej polskiego społeczeństwa potwierdza także współczynnik Gिंगiego²⁹; w 2011 roku wyniósł on 0,311 i był wyższy niż średni dla całej Unii Europejskiej (0,307)³⁰, mimo że są tam kraje znacznie od nas uboższe, zajmujące niższe miejsca w rankingu jakości życia.

²⁵ Pomiar uwzględnienia zmiany parytetu siły nabywczej amerykańskiej waluty w Polsce. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.PP.CD/countries/US?display=graph> (dostęp 14 sierpnia 2013).

²⁶ Polska Fundacja Pomocy Dzieciom „Maciuś”, *Głód i niedożywienie dzieci w Polsce. Raport z badania ilościowego, luty 2013 r.* <http://www.pfpd.org/wp-content/uploads/2013/03/Analiza-fundacji.pdf> (dostęp 9 września 2013).

²⁷ Więcej na ten temat por. m.in. R. Bugaj, *Nowe wyzwania przed Polską*, [w:] *Polska przed nowymi problemami. Barometr społeczno-ekonomiczny 1999*, Stowarzyszenie Studiów i Inicjatyw Społecznych, Warszawa 2000, s. 9; W. Kieżun, *Patologia transformacji*, Wydawnictwo „Poltext”, Warszawa 2012; T. Kowalik, www.PolskaTransformacja.pl, Warszawskie Wydawnictwo Literackie „Muza” S.A., Warszawa 2009.

²⁸ <http://data.worldbank.org/indicator/SI.DST.10TH.10/countries/IW-PL?display=graph> (dostęp 15 sierpnia 2013).

²⁹ Wskaźnik ten osiągnąłby wartość zero (rozkład jednorodny), gdyby wszystkie osoby miały ten sam dochód, 100% – gdyby wszystkie osoby poza jedną miały dochód zerowy.

³⁰ *Jakość życia i spójność społeczna 2011 (wstępna analiza wyników badania ankietowego)*, Główny Urząd Statystyczny Departament Badań Społecznych i Warunków Życia we współpracy z Urzędem Statystycznym w Łodzi, materiał na konferencję prasową w dniu 23 września 2011, s. 1.

Z dużą dozą prawdopodobieństwa można twierdzić, że w okresie spowolnienia gospodarczego (2012–2013) partycypacja najzamożniejszych obywateli w funduszu konsumpcji nadal rosła kosztem warstw średnich i najuboższych. Z badań GUS wynika, że we wszystkich grupach gospodarstw domowych wystąpił w 2012 roku spadek realnego poziomu dochodu rozporządzalnego (od 2,0% w grupie pracujących na własny rachunek do 0,7% w grupie pracowników najemnych). Mimo to ponad połowa respondentów oceniała swoją sytuację materialną jako przeciętną, niemal co czwarte gospodarstwo domowe jako raczej dobrą albo bardzo dobrą, co piąte jako raczej złą albo złą³¹. W najgorszej sytuacji były gospodarstwa utrzymujące się z niezarobkowych źródeł (innych niż świadczenia z ZUS), czyli *de facto* – gospodarstwa domowe bezrobotnych. Polska, ratyfikując konwencję 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy³², wyłączyła bowiem z systemu zabezpieczenia społecznego ryzyko bezrobocia, a świadczenia z pomocy społecznej są skalkulowane na poziomie biologicznego minimum.

Dochody na członka gospodarstwa domowego w 2012 roku wynosiły średnio ok. 1200–1300 zł, zaledwie o 25% przekraczały granicę ubóstwa zdefiniowaną przez Eurostat³³. Niski przeciętny poziom stopy życiowej (w porównaniu ze średnim w Unii Europejskiej) wynika stąd, że status materialny rodziny w decydującej mierze zależy od zarobków, a te są w Polsce niewielkie. Przeciętne wynagrodzenia (w 2011 roku w ujęciu parytetu siły nabywczej 1536 USD) stanowiły 50% przeciętnego wynagrodzenia w strefie euro³⁴; nominalnie wynagrodzenia te oscylują od kil-

³¹ *Sytuacja gospodarstw domowych w 2012 r. w świetle wyników badania budżetów gospodarstw domowych*, Główny Urząd Statystyczny Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, materiał na konferencję prasową w dniu 29 maja 2013, s. 21.

³² Konwencja ta weszła w życie 27 kwietnia 1955, w Polsce obowiązuje od 15 lipca 2003 roku (por.: Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o ratyfikacji Konwencji Nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego przyjętej w Genewie 28 czerwca 1952 r., Dz. U. z 2003 r. Nr 113, poz. 1065).

³³ Wg definicji Eurostatu za zagrożone ubóstwem uważa się osoby żyjące w gospodarstwach domowych, których dochód do dyspozycji jest niższy od granicy ubóstwa ustalonej na poziomie 60% mediany dochodu w danym kraju.

³⁴ G. Bartsch, D. Scirankova, *Large Differences in Regional Labour Markets Show Asymmetric Impact of the Economic Crisis*, „Eurostat Statistic in Focus” 54 (2012).

ku lat wokół 30% średniej płacy Europie Zachodniej³⁵. Można szacować, że średnie płace są w naszym kraju zaniżone o ok. 20% w stosunku do wydajności pracy, ta stanowi bowiem ok. 70% średniej wydajności pracy w Unii Europejskiej (27 krajów). Pracodawcy ustawicznie skarżą się na wysokie koszty robocizny, podczas gdy w rzeczywistości koszt jednej roboczogodziny (7,4 euro/h w 2012 roku) jest w Polsce 4,5 razy mniejszy niż przeciętnie w Unii Europejskiej³⁶. Popierają ich żądania ekonomiści reprezentujący interesy wielkich korporacji, którzy za ideał, do którego Polska powinna dążyć, uważają azjatyckie rynki pracy³⁷.

Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone w 2012 roku na reprezentatywnej próbie mieszkańców potwierdza fakt, że przy relatywnie niskich (jak na standardy europejskie) wynagrodzeniach występuje wysoki poziom polaryzacji przestrzennej i branżowej płac. Mediana całkowitego wynagrodzenia brutto wyniosła 4 000 zł, respondenci z miast powyżej 100 tys. mieszkańców mieli – statystycznie rzecz biorąc – dochody wyższe, niż gospodarstwa domowe zlokalizowane w małych miejscowościach (poniżej 20 tys. mieszkańców) i na wsi³⁸. W Warszawie mediana wynagrodzeń brutto wyniosła 6 000 zł, drugie w kolejności były Gdańsk i Wrocław po 4 500 zł, ale mieszkaniiec Białegostoku (mediana 3 085) musiał pracować niemal dwa miesiące, by zarobić tyle, ile przeciętnie za miesiąc otrzymuje mieszkaniiec Warszawy. Tradycyjnie najlepiej wynagradzanymi były branże IT³⁹ (mediana 6 000 zł) oraz telekomunikacja (5 800 zł). Na dalszych miejscach uplasowały się bankowość i ubezpieczenia⁴⁰. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze

³⁵ International Labour Organization, <http://laborsta.ilo.org/> (dostęp 30 lipca 2013).

³⁶ Europejskie badanie dochodów i warunków życia (EU-SILC) w 2012 r., GUS; www.stat.gov.pl (dostęp 11 września 2013); Eurostat News Release, „Euroindicators” 42 (2013), 15 March 2013.

³⁷ Debata ekonomiczna Prawa i Sprawiedliwości (wrzesień 2012), <http://www.pis.org.pl/article.php?id=20930> (dostęp 21 września 2013).

³⁸ Europejskie badanie dochodów i warunków życia (EU-SILC) w 2012, dz. cyt., s. 2–3.

³⁹ Technologie informatyczne (IT).

⁴⁰ Z raportu Sedlak & Sedlak zatytułowanego Wynagrodzenia członków zarządów spółek notowanych na GPW w 2012 r. wynika, że roczne uposażenia kadry menedżerskiej wynosiły przeciętnie prawie 520 tys. zł; <http://praca.wp.pl/title,Wynagrodzenia-czlonko->

publicznym, oświacie kulturze i sztuce (mediana ok. 3 000–3 100 zł) nieznacznie przekraczały połowę płac w sektorze informatycznym⁴¹.

Uwagi końcowe

Ekonomiści zajmujący się sytuacją krajów opóźnionych w rozwoju już w latach 60. zdiagnozowali przyczyny „zakłętego kręgu ubóstwa”: w zamożnym kraju ludzie żyją w dostatku, bo dzięki ich wynagrodzeniom tworzy się efektywny popyt, a ten pobudza inwestycje i kreuje coraz wyższe dochody, zaś kraj biedny pozostaje biednym, bo w nędzy żyją jego mieszkańcy⁴². Jak na standardy wysoko rozwiniętego kraju Polacy są biedni. Wprawdzie w ujęciu realnym polski PKB podwoił się w 2012 roku w stosunku do 1991 roku, lecz średnie roczne tempo wzrostu (2,3%) było zbyt niskie, by wygenerować dostateczną liczbę nowych miejsc pracy. Brak równowagi na rynku pracy spłaszczył dynamikę płac; w 2012 roku fundusz wynagrodzeń był (realnie) zaledwie o 70% większy niż przed 21 laty. O dynamice PKB w coraz dużej mierze decydował popyt generowany kredytem i długiem publicznym. Obecnie, gdy zadłużenie sektora finansów publicznych przekroczyło 57% polskiego PKB, zadłużenie sektora niefinansowego (ludności i przedsiębiorstw) w bankach wyniosło ponad 800 mld zł (ok. 50% PKB), przyszedł czas refleksji⁴³.

O ile bezrobocie strukturalne to niechciana, kosztowna społecznie spuścizna pierwszej dekady transformacji ustrojowej, o tyle wzrost bezrobocia, jaki obserwuje się obecnie w Polsce, jest skutkiem utraty kontroli właścicielskiej (a zatem i swobody decyzyjnej) na rzecz obcego kapitału. W krajach z grupy rynków wschodzących wrażliwość rynku pracy na

w-zarzadow-spolpek-notowanych-na-Gieldzie-Papierow-Wartosciowych (dostęp 21 września 2013).

⁴¹ Informacja prasowa na portalu wynagrodzenia.pl (dostęp 21 września 2013).

⁴² G. Ancyparowicz, *Teorie ekonomiczne Walta W. Rostowa*, PWN, Warszawa 1986, s. 96–101.

⁴³ Wywiad z Renatą Pawlicką, zastępcą dyrektora Departamentu Systemu Płatniczego NBP zatytułowany *Dostępne finanse, mniejsze wykluczenie finansowe*, <http://www.przeglad-tygodnik.pl/pl/artukul/dostepne-finanse-mniejsze-wykluczenie-finansowe> (dostęp 14 sierpnia 2012).

niekorzystne sygnały z otoczenia jest wysoka. Pogorszenie koniunktury w krajach macierzystych transnarodowych korporacji zazwyczaj skutkuje zamykaniem linii produkcyjnych i redukcją zatrudnienia w kraju goszczącym BIZ. Tak właśnie dzieje się od pięciu lat w Polsce.

Abstrahując od pozaekonomicznych uwarunkowań określających równowagę na rynku pracy, można sformułować następujący wniosek: walka z bezrobociem wymaga rewizji całej dotychczasowej polityki gospodarczej, podporządkowanej anachronicznym neoliberalnym doktrynom zapożyczonym od amerykańskich noblistów. Polska (a szerzej – europejska) gospodarka w niczym nie przypomina gospodarki Stanów Zjednoczonych, nie należy zatem wzorować się na przyjętych tam rozwiązaniach prawnych i systemowych. Po to, aby Polska mogła wejść na ścieżkę zrównoważonego, stabilnego wzrostu gospodarczego w tempie 4–5% średniorocznie (a tylko w ten sposób można rozwiązać problem nadpodaży siły roboczej i ograniczyć emigrację zarobkową), trzeba podjąć pięć wyzwań rozwojowych:

- uzdrowić system finansów publicznych, by zwiększyć zdolność państwa do inicjowania programów prorozwojowych – jest to warunek wstępny, trudny do realizacji, wymaga bowiem powstrzymania transferu publicznych pieniędzy do otwartych funduszy emerytalnych, co z kolei budzi zdecydowany sprzeciw spersonalizowanych rynków finansowych i środowisk bezpośrednio zainteresowanych materialnie utrzymaniem *status quo*;
- odejść od neoliberalnych dogmatów w polityce gospodarczej głoszących bezwzględną wyższość własności prywatnej nad publiczną; realizacja tego postulatu wymaga uprzedniego uzgodnienia (na drodze dyplomatycznej) zakresu i form ingerencji państwa w gospodarkę z partnerami z Unii Europejskiej, w przeciwnym razie spotkamy się z zarzutem dążenia do nacjonalizacji własności prywatnej i sankcjami z tego tytułu, które utrudnią przeprowadzenie niezbędnych reform i opóźnią (a nawet częściowo zniweczą) ich efekty;
- odejść od przywilejów i ulg przyznawanych przedsiębiorstwom bezpośredniego inwestowania ze szkodą dla krajowych produ-

centów, zbadać zasadność tworzenia specjalnych stref ekonomicznych (zwłaszcza lokalizowanych w wielkich aglomeracjach, co jest formą subsydiowania zagranicznych inwestorów kosztem podmiotów krajowych), zrewidować system podatkowy, rozważyć celowość progresywnej skali podatkowej, by dać szansę inwestowania małym i średnim przedsiębiorstwom z polskim kapitałem;

- uprościć przepisy dotyczące działalności gospodarczej, zreformować system podatkowy tak, by nie obciążał on nadmiernie małych i średnich przedsiębiorstw, a równocześnie by nie powstawało pole do nadużyć dla wielkich firm (w szczególności transnarodowych korporacji) poprzez wykorzystanie luk w prawie podatkowym;
- zrewidować dotychczasowe (nieskuteczne) metody interwencji na rynku pracy; w szczególności ukrócić marnotrawstwo publicznych pieniędzy na szkolenia i inne działania pozorowane, zredukować dotacje i subwencje dla pracodawców, natomiast wspierać inicjatywy oddolne zorientowane na samozatrudnienie, tworzenie przedsiębiorstw socjalnych, restytucję zakładów pracy chronionej;
- odbudować spółdzielczość, co wydaje się przedsięwzięciem niezbędnym w aktywizacji społeczności lokalnej; wymaga jednak szeroko zakrojonej akcji promocyjnej, ponieważ polskie społeczeństwo niechętnie odnosi się do ruchu spółdzielczego ze względu na negatywne doświadczenia wyniesione z okresu realnego socjalizmu.

Bibliografia

- Ancyparowicz G., *Rola kapitału finansowego w procesach ekonomicznej globalizacji*, „Pieniądze i Władza” 3 (2011).
- Ancyparowicz G., *Teorie ekonomiczne Walta W. Rostowa*, PWN, Warszawa 1986.
- Bartsch G., Scirankova D., *Large Differences in Regional Labour Markets Show Asymmetric Impact of the Economic Crisis*, “Eurostat Statistical in Focus” 54 (2012).
- Biały S., *Etyczne aspekty pracy widzianej jako odpowiedzialność za dobro wspólne*, „Studia Łódzkie” 11 (2009), s. 315–325.
- Biuletyny statystyczne GUS*, 2010–2012.
- Bugaj R., *Nowe wyzwania przed Polską*, [w:] *Polska przed nowymi problemami. Barometr społeczno-ekonomiczny 1999*, Stowarzyszenie Studiów i Inicjatyw Społecznych, Warszawa 2000.
- Claessemes S., Kose M. A., Terrones M. E., *The Global Financial Crisis. How similar? How different? How costly?*, “Journal of Asian Economics”, 21 (2010).
- Fonseca de F. A., *Ekonomia a dobro wspólne*, „Communio”, 6 (1997).
- Dembiński P. H., *Finanse po zawale. Od euforii finansowej do gospodarczego ładu*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2012.
- Europejskie badanie dochodów i warunków życia (EU-SILC) w 2012 r.*, GUS; www.stat.gov.pl.
- Eurostat News Release*, „Euroindicators” 42 (2013), 15 March 2013.
- Furmaniak W., *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013.
- Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip; Youth employment*, <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Asus/Pulpit/MOP-rynek%20pracy%202013.htm>.
- GUS, *Monitoring rynku pracy. Kwartalna informacja o rynku pracy*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_kwartalna_inf_o_rynku_pracy_2kw_2013.pdf.
- Human Development Index Trends, 1980-2012*, <http://hdr.undp.org/hdr4press>.
- Instytut Ekonomiczny Narodowego Banku Polskiego, *Raport 2013. Badanie ankietowe rynku pracy*, http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/aktualnosci/wiadomosci_2013/arp2013.html.

- Jakość życia i spójność społeczna 2011 (wstępna analiza wyników badania ankietowego)*, Główny Urząd Statystyczny Departament Badań Społecznych i Warunków Życia we współpracy z Urzędem Statystycznym w Łodzi Materiał na konferencję prasową w dniu 23.09.2011 r.
- Kalecki M., *Polityczne aspekty pełnego zatrudnienia*, [w:] tegoż, *Dzieła*, t. 1, PWN, Warszawa 1979.
- Kieżun W., *Patologia transformacji*, Wydawnictwo „Poltext”, Warszawa 2012.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Tekst uchwalony w dniu 2 kwietnia 1997 r. przez Zgromadzenie Narodowe (Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- Kowalik T., *www.PolskaTransformacja.pl*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie „Muza” S.A., Warszawa 2009.
- Krugman P., *Powrót recesji. Kryzys roku 2008*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2012.
- McKinsey Global Institute, *Financial Globalization: Retreat or Reset? Global Capital Markets 2013*, March 2013, www.mckinsey.com.
- Miesięczna informacja o bezrobociu rejestrowanym w Polsce w lipcu 2013 roku*, Monitoring rynku pracy, materiał na konferencję prasową w dniu 30 sierpnia 2013 roku, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_miesie_inf_o_bezrob_rejestr_w_polsce_07m_2013.pdf.
- Myczka E., *W sprawie definicji pracy*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1983.
- Paweł VI, *Gaudium et spes*, art. 33, rozdział III *Aktywność ludzka w świecie*, <http://www.kns.gower.pl/vaticanum...>
- Polska Fundacja Pomocy Dzieciom „Maciuś”, *Głód i niedożywienie dzieci w Polsce. Raport z badania ilościowego, luty 2013 r.*, <http://www.pfpd.org/wp-content/uploads/2013/03/Analiza-fundacji.pdf>.
- Sedlak & Sedlak Raport, *Wynagrodzenia członków zarządów spółek notowanych na GPW w 2012 r.*, <http://praca.wp.pl/title,Wynagrodzenia-czlonkow-zarzadow-spolek-notowanych-na-Gieldzie-Papie-row-Wartosciowych>.
- Sytuacja gospodarstw domowych w 2012 r. w świetle wyników badania budżetów gospodarstw domowych*, Główny Urząd Statystyczny

- Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, materiał na konferencję prasową w dniu 29 maja 2013.
- UNDP *Qualitative Study 2011. In-Depth Interview, the Dean of the University of Donja Gorica*, NHDR 2013 P United Nations Development Programme „People Are the Real Welth of the Country”.
- UNDP, *2013 Human Development Report. The Rise of the South: Human Progress in the Diverse World*, <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/POL.html>.
- Ustawa z 26 czerwca 1974, Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o ratyfikacji Konwencji Nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego przyjętej w Genewie 28 czerwca 1952 r. Dz. U. z 2003 r. Nr 113, poz. 1065).
- Vickrey W., *Fifteen Fatal Fallacies of Financial Fundamentalism. A Disquisition on Demand Side Economics*, Columbia University Working Papers Server Project 1996, <http://www.columbia.edu/dlc/wp/econ/vickrey.html>.
- Wywiad z Renatą Pawlicką, zastępcą dyrektora Departamentu Systemu Płatniczego NBP zatytułowany *Dostępne finanse, mniejsze wykluczenie finansowe*, <http://www.przegląd-tygodnik.pl/pl/artykuł/dostępne-finance-mniejsze-wykluczenie-finansowe>.

Labor market in Poland – diagnosis and developmental challenge Summary

Profound analysis of the contemporary labor market in Poland has been presented, based on rich data sources and on the catholic philosophy of labor. In conclusion, to let Poland enter the pathway of balanced and stable economic growth at the level of 4–5% per year and resolve the problem of oversupply of the labour force and to restrict emigration, some main proposals are presented: to heal the financial system; to give up the neoliberal dogmas in economy politics, e.g. the dogma that declares absolute superiority of the private property above the public one; to restrict privileges given to direct investors, to give more chances to the small and medium business, to rebuild the cooperative sector, and others.

Keywords: Polish labor market, neoliberal dogma, unemployment, transformation pathologies

Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia.
Perspektywy *fides* i *ratio*

Redakcja naukowa: Agnieszka Hennel-Brzozowska

Spis treści

Agnieszka Hennel-Brzozowska

O pracy i o dramacie pracy młodych dialog wielodyscyplinarny. Przedmowa	5
--	---

Część pierwsza:
Pracowanie według wartości.
Perspektywa teologiczna i filozoficzna

Włodzimierz Zatorski OSB

Benedyktyńska filozofia pracy	21
-------------------------------------	----

ks. Marek Leśniak

Jan Paweł II wobec bezrobocia	31
-------------------------------------	----

Antoni Szwed

Dlaczego dziś potrzebujemy filozofii pracy księdza Józefa Tischnera?	49
--	----

Teresa Grabińska

Żądza mocy Hobbesa podstawą pojmowania przedsiębiorczości i człowieka pracy	65
--	----

Część druga:
Praca, wyzysk i bezrobocie młodych.
Perspektywy nauk społecznych i ekonomicznych

Maria Immacolata Maciotti	
Work and young people today. The case of Italy and beyond.....	89
Katia Scannavini	
The Italian labour market: young women indefinitely in precarious time	105
Agnieszka Hennel-Brzozowska	
Marzenia młodych o godnej pracy na emigracji i zjawisko <i>brain waste</i> – „zaprzepaszczeni fachowcy”. Perspektywa psychologiczna	119
Leszek Cichobłaziński	
Zarządzanie własną przyszłością – studenci w obliczu przyszłej pracy: nadzieje i niepokoje	135
Malwina Dankiewicz	
Wspólna droga do sukcesu: zarządzanie partycypacyjne a przekonanie o własnej skuteczności pracownika.....	149
Ewa Leś	
Negatywne konsekwencje ekonomiczne i społeczne przemian współczesnego rynku pracy w Polsce dla ludzi młodych. Główne obszary ryzyka i propozycje rozwiązań	165
Henryk Spustek	
Zmiany w szkolnictwie wyższym a rynek pracy absolwentów.....	177
Grażyna Ancyparowicz	
Rynek pracy w Polsce – diagnoza i wyzwania rozwojowe	193

Ponad jedna czwarta młodej populacji w Polsce znajduje się w sytuacji wielowymiarowego kryzysu z powodu braku pracy, niskich dochodów z pracy oraz zatrudnienia poniżej kwalifikacji.

dr hab. Ewa Leś prof. UW

Sprzeczności są strukturalne, a winą za nie obarcza się młodych ludzi, mówiąc, że nie chcą dostosować się do pewnych prac, że nie są dość elastyczni.

prof. Maria Immacolata Macioti,
Universita di Roma – La Sapienza

Święty Benedykt ujmuje pracę w kontekście nieustannego życia przed Bogiem. Uzyskuje ona w ten sposób swoją prawdziwą wartość. Nie ogranicza jej jedynie do konieczności zdobywania środków utrzymania, choć ta konieczność także jest przez Benedykta z szacunkiem podejmowana (zob. RB 48, 8), ani do swoście pojętej ascezy, ani do szukania własnej chwały, ale otrzymuje ona wartość podobną do modlitwy wychwalającej Boga.

O. Włodzimierz Zatorski OSB,
Opactwo Benedyktynów w Tyńcu

Świat, w którym wszystko, łącznie z człowiekiem jest na sprzedaż, nie jest światem Tischnera, nie jest także światem Jana Pawła II i Benedykta XVI. Nie znaczy to jednak, że koncepcja Tischnera jest błędna. Przeciwnie, lekceważenie etycznych aspektów pracy i wraz z tym podmiotowości pracowników najemnych w dłuższej perspektywie odbija się także na gospodarce. Niewolnicy są mniej wydajni i mało twórczy w porównaniu z ludźmi, których traktuje się jako wolnych.

dr hab. Antoni Szwed prof. UP

Książka może stanowić cenny materiał nie tylko dla naukowców różnych dziedzin – ale także ważny przyczynek dla osobistych przemyśleń – wychowawców, nauczycieli, rodziców, a także i samych młodych ludzi.

dr hab. Maria Ryś, prof. UKSW