

# CZŁOWIEK WSPÓŁCZESNY MIĘDZY PRACĄ A CZASEM WOLNYM. MIEĆ – BYĆ – ZAISTNIEĆ

Alicja Kargulowa

ORCID: 0000-0003-0581-1884

Naukowe Towarzystwo Poradownicze

Józef Kargul

ORCID: 0000-0003-3808-0950

Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka,

Wydział Nauk Społeczno-Pedagogicznych w Katowicach

**Słowa kluczowe:** praca, czas wolny, mieć, być, zaistnieć

**Streszczenie.** Zmiany, jakie zaszły w traktowaniu pracy, znalazły oddźwięk w pojmowaniu roli czasu wolnego. Zaprezentowane rozważania mają na celu zwrócenie uwagi, że człowiek współczesny, kierujący się dążeniem by mieć, by być, a zwłaszcza by zaistnieć, może różnorodnie realizować się w tych dwóch obszarach rzeczywistości, jakimi są: wykonywanie pracy i spędzanie czasu wolnego.

MODERN HUMANS BETWEEN WORK AND FREE  
TIME. TO HAVE – TO EXIST – TO BE

**Keywords:** work, free time, to have, to exist, to be

**Summary.** The changes that occurred to the way work is treated have been reflected in the way free time is understood. The paper's aim was to draw attention to the fact that a contemporary person, driven by the wish to possess, to exist and, foremost to be, may realise themselves in various ways within the two aspects of reality, namely: doing their work and spending their free time.

## Wprowadzenie

Debaty na temat pracy, jej sensu, rodzajów, a zwłaszcza sposobu jej wykonywania, miejsca i roli w życiu ludzkim angażują uwagę zarówno ekonomistów, polityków, technologów, jak i filozofów i humanistów. Przedstawiciele wymienionych obszarów wiedzy wysuwają hipotezy, stawiają pytania, formułują twierdzenia na temat zmian zachodzących w jej realnych formach, dotyczących rozumienia jej sensu i znaczenia. Modyfikują jej definicje.

## Zmiany znaczenia i sensu pracy

Najnowsza definicja pracy, jaką przytoczył francuski psycholog Jean Guichard, zawiera dwa stwierdzenia: „praca to działalność, którą musi podjąć człowiek, aby wytworzyć coś [...], co (1) jest bezpośrednio niezbędne do zaspokojenia jednej lub wielu ludzkich potrzeb [...]; oraz (2) podlega wymianie na inne »wytwory« tego samego rodzaju, powstałe w podobnych warunkach”<sup>1</sup>. Jak czytamy w punkcie pierwszym tej definicji, użycie zwrotu *musi podjąć* wskazuje, że samo wykonywanie pracy jest człowiekowi niezbędne. Z punktu widzenia uniwersalnego systemu wartości jest nieocenione. Stanowi podstawę jego oceny jako człowieka. Jest wartością, dzięki której powstają i funkcjonują wszystkie inne.

Pojawiają się też nowe terminy, używane przy opisie tej sfery ludzkiej aktywności, starające się uwypuklić ten jej walor, przez dopracowanie szczegółów. Przykładem może być wprowadzenie przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) terminu „godna praca” i wypracowanie jego obszernej definicji. Wg niej – jak przytacza cytowany już autor – „godna praca to ta, która jest produktywna, daje przyzwoite dochody, zapewnia bezpieczeństwo w miejscu pracy i ochronę socjalną pracownikowi oraz jego rodzinie, umożliwia rozwój osobisty i integrację społeczną oraz gwarantuje pracującym wolność wyrażania opinii, organizowania się i uczestnictwa w podejmowaniu decyzji wpływających na ich życie, a także zapewnia równe szanse i równe traktowanie wszystkim kobietom i mężczyznom”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> J. Guichard, *Poradnictwo konstruowania życia i pracy na rzecz budowy zrównoważonego ludzkiego świata/ Life – and working-design interventions for constructing a sustainable human(e) world*, „Studia Poradnicze/Journal of Counselling” 2016, vol. 5. s. 16.

<sup>2</sup> Idem, s. 15.

Historia uczy nas, że nie zawsze tak było. W starożytności gardzono pracą fizyczną, pozostawiając jej wykonywanie niewolnikom. W średniowieczu pracę widziano jako pokutę i jedną z dróg oczyszczenia się z grzechu pierworodnego, ale również jako środek umożliwiający utrzymywanie w zdrowiu ciała i duszy oraz jako źródło cnót, ważnych ze względu na cel ostateczny – zbawienie. Jej podziały pojawiły się w nowoczesności i wówczas dla jednych wykonywanie jej stało się warunkiem niezbędnym do utrzymania się przy życiu, dla drugich, była to należna im danina. W kapitalizmie, zwłaszcza w pierwszym jego okresie tuż po odkryciu pary i elektryczności, sprawy jeszcze bardziej się skomplikowały. Podziały pracy zaznaczyły się już bardzo wyraźnie, zmieniła się też jej wartość. Podziałowi sprzyjał rozwój wynalazków, zastępowanie wysiłku rąk ludzkich siłą maszyn, specjalizacja w zawodach, rozwój usług. Zmianie wartości sprzyjała możliwość wymiany pracy na inne wytwory. Wtedy to właśnie do głosu doszedł punkt drugi wspomnianej na początku definicji i uwydatnił się aspekt ekonomiczny ludzkiej działalności.

Ideę, jaka przyświecała zarówno pracodawcom, jak i pracującym, ujmował zwrot: „człowiek kowalem własnego losu”. Praca zawodowa mężczyzn oraz „nie-widzialna” domowa kobiet i dzieci, zapewniała byt materialny, dawała poczucie ładu i trwałości, określała przydatność jednostki dla życia w społeczeństwie. Człowiek z epoki początków kapitalizmu pracował, aby **mieć**. Mieć zatrudnienie, rodzinę, poczucie bezpieczeństwa, stabilizację życiową, przewidywalną przyszłość swoją i swoich dzieci. Można uznać, że nie zawsze całkiem świadomie, kierował się pragmatyzmem czy utylitaryzmem, jednakże uważał, że praca stanowi dla niego źródło zarobkowania i gwarancję egzystencji. W literaturze można spotkać stwierdzenia twórców marksizmu oddające esencję takiej postawy. Marksieści uzasadniali, że człowiek poprzez oddziaływanie na przyrodę, poprzez jej ujarzmianie, zmienia zarazem ją i swoją naturę, że praca stworzyła samego człowieka<sup>3</sup>.

W związku z tym, z czasem – dzięki pracy – człowiek chce nie tylko mieć dobrą sytuację życiową, ale także chce kimś być. Do głosu dochodzi kwestia kapitału ludzkiego nie tylko jako zasobu genetycznych, wrodzonych i nabytych właściwości i umiejętności wykonawcy pracy, ale i jego aspekt ekonomiczny. Jak zauważa Michel Foucault „W grę wchodzi tu nie koncepcja siły roboczej, lecz koncepcja kapitału-kompetencji, który, zależnie od rozmaitych zmiennych, stanowi źródło określonego dochodu w postaci płacy [...], tak że sam robotnik

---

<sup>3</sup> F. Engels, <http://www.lbc.uny.pl>.

jawi się w końcu jako coś w rodzaju przedsiębiorstwa<sup>4</sup>. I tak oto pojawia się nowa kategoria pojęciowa – kariera.

Początkowo oznacza wspinanie się „w górę” przez zdobywanie nowych pozycji zawodowych i społecznych, W nowszym ujęciu kariera dotyczy całej trajektorii życia osobistego, zawodowego, społecznego, rodzinnego itp. Kariera zawodowa, dotycząca sfery pracy, łączy się ściśle z oceną, parametryzacją, konkurencją<sup>5</sup>. Gdy mamy ją na uwadze, nie chodzi już o stałą, bezpieczną pracę, wymagającą dużych nakładów i dużego wysiłku, ale o pracę zapewniającą doskonałą jakość produktu, wykonywaną przez kompetentnych, wysokiej klasy specjalistów. Nadal chodzi również o taką pracę, która pozwalałaby jednostce piąć się po szczeblach zawodowego rozwoju: od początkującego robotnika-wykonawcy, do mistrza w zawodzie<sup>6</sup>. Mark Savickas w swojej teorii konstrukcji kariery, analizując biografie ludzi, widzi w niej trzy etapy. W pierwszym określa jednostkę jako aktora (naśladującego poznawane w procesie wczesnej socjalizacji wybrane zachowania, uznającego przyswojone wówczas wartości), w drugim etapie biograficznego rozwoju widzi agenta (poszukującego swego miejsca w świecie, dążącego do znalezienia swojej grupy, w której może przebywać, a nawet bezpiecznie się wyróżnić) i w ostatnim, jako autora (kogoś, kto dokonał samooceny, nabył poczucie własnej tożsamości, choć nie musi ona być czymś stałym)<sup>7</sup>.

Jak widać, pojawienie się w naukach o pracy terminu kariera, zwróciło uwagę na kwestie dobrego wyboru i przygotowania do zawodu, na rolę kompetencji, a tym samym na zagrożenie bezrobociem oraz konieczność całożyciowego uczenia się ludzi dorosłych<sup>8</sup>, jako kwestii ekonomicznej. „Problem ponownego wprowadzenia pracy w obszar analizy ekonomicznej nie dotyczy tego, za ile się ją kupuje, ani tego, jakie są jej techniczne wytwory, ani dodanej przez nią wartości. Fundamentalny, zasadniczy, a w każdym razie pierwszy problem, pojawiający się w momencie, w którym zaczynamy analizować pracę w kategoriach ekonomicznych, to sposób, w jaki ten, kto pracuje, wykorzystuje pozostające

<sup>4</sup> M. Foucault, *Narodziny biopolityki*. przeł. Michał Herer, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2011, s. 229–230.

<sup>5</sup> M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Łośgraf, Warszawa 2011.

<sup>6</sup> J. Kargul, *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całożyciowej*, DSW, Wrocław 2005, s. 128–135.

<sup>7</sup> M.L. Savickas, *Constructing careers: Actor, agent, and author*, „Journal of Employment Counseling” 2011, no. 48, s. 179–181.

<sup>8</sup> E. Solarczyk-Ambrozik, *Od uspołecznienia „mas” do upodmiotowienia jednostek – od oświaty dorosłych do uczenia się przez całe życie*, „Edukacja Dorosłych” 2013, nr 1(68), s. 35–44.

do jego dyspozycji zasoby” – konstatuje Michel Foucault<sup>9</sup>. Znajduje to odbicie w zaleceniu Rady Europy z 22 maja 2018 r., w którym wychodzi się z założenia, że zarządzanie karierą jest zadaniem społecznym, ale przede wszystkim osobistym. Stąd wykształcenie kompetencji – umożliwiających optymalny przebieg kariery – obejmuje znajomość własnych zdolności, zainteresowań i samoocenę, zasób umiejętności społecznych, planowania, zaangażowania na rzecz uczenia się, umiejętności analizowania informacji na temat nauki i swoich możliwości, samopoznanie i sprawność w podejmowaniu decyzji zawodowych oraz dokonywania udanych tranzycji. Mając na uwadze takie rozumienie kompetencji w relacji do pracy Foucault uważa, iż „należy przyjąć, że kompetencja, która tworzy jedność z pracownikiem, stanowi niejako ten aspekt, w którym jest on maszyną, ale rozumianą w sensie pozytywnym, chodzi bowiem o maszynę produkującą strumień dochodów”<sup>10</sup>. Podejmując się niesienia pomocy w wykorzystywaniu kompetencji przez pracujących „chodzi więc o to, by przyjąć punkt widzenia tego kto pracuje, i sprawić, by pracownik po raz pierwszy był nie tyle przedmiotem, przedmiotem popytu i podaży pod postacią siły roboczej, ile aktywnym podmiotem gospodarczym”<sup>11</sup>. Rzadziej przy tym dodaje się, by był podmiotem, „ale tylko w tej mierze, w jakiej podmiot ów ujmuje się w jego aspekcie ekonomicznym”<sup>12</sup>. Uwypukla się przede wszystkim problem nadążania wykonawców pracy za ogólnym rozwojem technologicznym, za wymaganiami związanymi z nowymi wynalazkami i odkryciami<sup>13</sup>. Jednocześnie uświadamia im, że przebieg aktywności zawodowej komplikuje się coraz bardziej wraz z odkryciem komputera i sztucznej inteligencji; wraz z wkroczeniem „w drugi wiek maszyny”<sup>14</sup>, że pojawia się groźba deficytu pracy na rynku zatrudnienia.

Wraz z kurczeniem się pracy jako czynności zorganizowanej, zmienia się też terminologia opisująca ludzką twórczość i wytwórczość. Zdaje się oddawać ją lepiej nowy termin, jaki pojawił się w literaturze psychologicznej

---

<sup>9</sup> M. Foucault, op. cit. s. 228.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 230.

<sup>11</sup> Ibidem, s. 228.

<sup>12</sup> Ibidem, s. 256.

<sup>13</sup> W. Furmanek, *Człowiek w badaniach współczesnej pedagogiki zorientowanej personalistycznie*, UR, Rzeszów 2019.

<sup>14</sup> E. Brynjolfsson, A. McAfee, *Drugi wiek maszyny. Praca, postęp i dobrobyt w czasach genialnych technologii*, tłum. B. Sałbut, MT Biznes, Warszawa 2015.

i poradcoznawczej – „pracowanie”<sup>15</sup>. Zwrot „pracowanie”, który podobnie jak w nowoczesnym ujęciu termin kariera, skierowuje uwagę na fakt, że wykonywanie pracy odbywa się w pewnym czasie, że jest swego rodzaju życiowym procesem (choć niekoniecznie stabilnym i niezmiennym) na trajektorii jednostkowego ludzkiego życia. Proces ten, to nie tylko wykonywanie wyuczonych czynności zawodowych, nie tylko rozwiązywanie zadań wynikających ze specyfiki danej branży czy miejsca zatrudnienia, ale obejmujący także działania czasem dalekie od ujętych w klasycznej definicji pracy, traktującej ją jako świadomą, planową, dobrze zorganizowaną czynność ludzką, w której wymagane są odpowiednie kompetencje, kwalifikacje i wysoki poziom odpowiedzialności zawodowej. Pracowanie może być bowiem zarówno wykonywaniem pracy zawodowej, jak również podejmowaniem takich działań i operacji, które nie są z nią bezpośrednio związane, w tym zwłaszcza tych, których nie da się zautomatyzować.

Do literatury przedmiotu termin „pracowanie” został wprowadzony przez amerykańskiego psychologa Dawida Blusteina z Lynch School of Education w Boston College. Wyjście z przekonania, że naturalnym dążeniem każdego zdrowego człowieka jest podejmowanie pracy, dało początek nowej dyscyplinie psychologicznej „psychologii pracowania”. Jej twórcy starają się ustalić, jak społeczne, ekonomiczne i polityczne siły wpływają na dystrybucję zasobów i udogodnień wywołanych postępem technologicznym, zgodnie z poglądem, że pracowanie jest ważnym czynnikiem zdrowia psychicznego każdego człowieka. Uważa się, że doświadczanie pracowania jednoczy istoty ludzkie z różnych okresów i kultur. Składa się bowiem na nie wysiłek, działalność, wkład ludzkiej energii, dający możliwość rozwiązywania różnorodnych zadań, co ostatecznie przyczynia się do ogólnego społecznego i gospodarczego dobrobytu społeczności i rozwoju danej jednostki<sup>16</sup>.

Wgłębiając się w definicję terminu „pracowanie”, można powiedzieć, że wprowadzająca je psychologia pracowania uwzględnia uniwersalną wartość pracy, sięga do podstawowych jej definicji i wysuwa kontrpropozycje dla społecznych skutków zdominowania ludzkiej aktywności przez nowe technologie oparte

<sup>15</sup> A. Bańka, W. Trzeciak, *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, Dokonania, Perspektywy*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań – Katowice – Warszawa 2017, s. 107–124/271–286.

<sup>16</sup> D. Blustein, Discussion: the Psychology of Working Framework and older workers: initial thoughts/ Dyskusja: model psychologii pracowania a starsi pracownicy – pierwsze refleksje. Referat na konferencji naukowej pt. „Konstruowanie kariery i życia na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy”, zorganizowanej przez Katedrę UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego Uniwersytetu Wrocławskiego oraz European Society for Vocational Designing and Career Counselling. Wrocław 6–8 czerwca 2016.

na cyfryzacji. Stara się łagodzić efekty polityki neoliberalnej i związanego z nim bezrobocia. Stanowi też protest przeciwko zagrożeniom wiążącym się z osiągnięciami rewolucji cybernetycznej, która dając połączenie komputera i automatycznej samoregulującej się maszyny, w rezultacie – jak zapowiadają znawcy problematyki – „przyniesie system o niemal nieograniczonych możliwościach produkcyjnych, który z czasem wymagać będzie coraz mniejszych nakładów ludzkiej pracy”<sup>17</sup>.

Porównanie terminów *praca* i *pracowanie* wskazuje na pewną ciągłość i zmienność rozwoju tej dziedziny ludzkiej działalności, jaką jest twórczość i wytwórczość, w odniesieniu do roli czasu wolnego. Ciągłość w postrzeganiu istoty pracy wyraża się w tym, że zarówno w epoce wczesnego kapitalizmu, jak i w czasach współczesnych ta sfera ludzkiego życia, jaką jest działalność wytwórcza i twórcza człowieka, jest traktowana jako podstawowa wartość, wręcz jako warunek psychicznego zdrowia, rozwoju i trwania. Zarówno w początkach rozwoju technologii, jak i obecnie wykonywanie jej traktuje się jako podstawę przetrwania człowieka jako jednostki i przetrwania ludzkości. Jednakże, o ile wcześniej owo przetrwanie polegać miało na tym, aby dzięki pracy **mieć** dobra niezbędne dla egzystencji; we wczesnym kapitalizmie, na tym, aby dzięki niej **być** kimś, osiągnąć sukces, „zrobić karierę”; o tyle obecnie jej wykonywanie wiąże się z dążeniem do tego, by pojawić się, by **zaistnieć**<sup>18</sup> jako innowator lub wynalazca, jako odkrywca lub supergwiazda, aby dobrze „sprzedać” wcześniej nagromadzony, a następnie właściwie wykorzystany, posiadany przez siebie „kapitał ludzki”. Jak zauważa cytowany wcześniej Foucault, „jeśli istnieje coś takiego jak innowacja, jeśli pojawiają się rzeczy nowe, jeśli odkrywa się nowe formy produktywności, dokonuje się wynalazków w dziedzinie technologii, to wszystko to stanowi po prostu dochód z pewnego kapitału, kapitału ludzkiego, czyli zbioru inwestycji na poziomie samego człowieka”<sup>19</sup>. Zadaniem jednostki jest pomnażanie owego kapitału umożliwiające mu wyróżnienie się, czyli dające szansę na wyraziste pojawienie się w określonej grupie społecznej.

Owo przemożne dążenie człowieka do zaistnienia rozszerza pole jego samo-realizacji, bowiem pokazuje, że można zaistnieć samemu pracując, bawiąc się i stwarzając innym szanse zabawy, którą realizuje się w czasie wolnym. I w ten

---

<sup>17</sup> E. Brynjolfsson, op. cit., s. 250.

<sup>18</sup> E. Potulicka, J. Rutkowiak, *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Impuls, Kraków 2012, s. 18.

<sup>19</sup> M. Foucault, op. cit., s. 238.

oto sposób wkraczamy w zupełnie inny obszar refleksji niż ten, który dotyczył wspomnianej wyżej pracy i pracowania.

## Czy jest jeszcze dyspozycyjny czas wolny?

Zasadnicze przemiany cywilizacyjne i kulturowe każą odmiennie postrzegać i traktować pracę i tę kategorię czasu, którą nazywa się czasem wolnym lub dyspozycyjnym. Refleksja nad nimi prowadzi do wniosku, że zaszły w tym zakresie co najmniej trzy typy zmian.

Pierwszą kategorię zmian można by nazwać **przemieszczeniem czasu wolnego z czasem pracy**. Otóż, jak wskazuje potoczna obserwacja, na skutek przemian cywilizacyjnych w wielu zawodach nastąpiło mieszanie się czasu pracy z czasem wolnym do tego stopnia, że w zasadzie nie są one możliwe do oddzielenia. Czas pracy stał się kategorią ruchomą w tym sensie, że raz człowiek pracuje bardzo dużo, innym razem mniej, a granice pracy i czasu wolnego są umowne i nie zawsze uchwytne. Takie sytuacje mają miejsce w nieomal wszystkich zawodach twórczych i tzw. wolnych zawodach, których wykonywanie powoduje, że trudno jest odpowiedzieć, czy chociażby biesiadowanie w towarzystwie znajomych i kolegów pełni wyłącznie funkcje wypoczynkowe, czy to jest praca, skoro prowadzone rozmowy dotyczą rozmaitych kwestii naukowych, artystycznych, społecznych lub politycznych, związanych z wykonywanym zawodem. Trudno również orzec, czy samotny spacer uczonego, artysty, podczas którego obmyśla określoną koncepcję, jest wypoczynkiem, podobnie jak trudno powiedzieć, czy konferencja naukowa, na której niektórzy uczeni tylko świetnie się bawią – to też praca. Czy polityk uczestniczący podczas kampanii wyborczej w festynie przy muzyce disco pracuje, czy się bawi? Czy uczony, polityk, artysta przeglądając w celach rozrywkowych prasę, oglądając audycję telewizyjną i wskutek inspiracji mass mediów doznając olśnienia, pozwalającego na sformułowanie nośnej naukowo tezy czy koncepcji dzieła artystycznego, wypoczywał wówczas, czy pracował?

Można zatem dojść do wniosku, że operowanie terminem czas wolny w dzisiejszych warunkach społeczno-kulturowych w krajach rozwiniętych nie zawsze jest sensowne. Niektóre bowiem kategorie osób i grup społeczno-zawodowych subiektywnie nie odczuwają, że dysponują takim czasem, na skutek przemieszczenia czasu, umowności jego granic i przyjęcia określonego stylu życia i wykonywania pracy. Ich sposób codziennego bytowania to typowe pracowanie, najczęściej prowadzące do tego, by zaistnieć jako odkrywca, wynalazca, twórca, choć nie zawsze na to jest skierowane.



Drugą kategorię zmian wynikającą z przemian cywilizacyjnych i charakteryzującą relację czas wolny – praca, można nazwać **niestabilnością w stabilizowanym czasie wolnym**. Wiemy, że nadal są takie zawody, w których czas pracy jest wyraźnie oddzielony od czasu wolnego i każdy pracownik ma tego pełną świadomość. Co więcej, liczba godzin pracy jest tu prawnie ustalona. Stąd można mówić, że ogólna ilość czasu pozostającego do dyspozycji pracownika jest stabilna. Jednak współczesne zakłady pracy bądź to w formie ustnej, bądź też w umowach o pracę zastrzegają sobie możliwość wydłużania czasu pracy, jak również w określonych okolicznościach jego skracania. Kiedy taka konieczność wystąpi, nie mogą przewidzieć ani pracownicy, ani bardzo często pracodawcy. W rozmaitego rodzaju firmach zapotrzebowanie na pracę regulują niejednokrotnie prawa rynku – podaży i popytu. Stąd właśnie wynika owa niestabilność czasu pracy, a tym samym czasu wolnego. Podobne sytuacje niestabilności czasu wolnego mają miejsce również wówczas, gdy ktoś wykonuje zawód, np. związany z organizacją i zarządzaniem zakładem pracy lub taki, w którym wymagana jest od niego – jako zatrudnionego w nim pracownika – dyspozycyjność. Dyspozycyjni pracownicy nawet w dni wolne od pracy nie zawsze dysponują czasem wolnym. Przy czym jest jasne, że większą stabilnością czasu pracy i czasu wolnego charakteryzują się przedsiębiorstwa handlowe, urzędy, mniejszą zakłady i firmy produkcyjne i usługowe (np. lotniska).

Niestabilność rzekomo stabilnego czasu, który pozostaje do dyspozycji pracownika, niewątpliwie utrudnia planowanie jego wykorzystania. Pracownicy, których to dotyczy, subiektywnie oddzielają jednak czas pozostający do ich dyspozycji od czasu pracy. Świadomie planują określone czynności, które wykonują poza pracą, świadomie czas ten przeznaczają na wypoczynek, rozrywkę, naukę itp. Nie są jednak w stanie przewidzieć, czy ich plany nie zostaną zburzone. Nie zawsze musi to przeszkadzać w dążeniach, by mieć, być lub zaistnieć, zwłaszcza jeśli dany pracownik lubi zmienność i dobrze znosi sytuacje niepewności.

Trzeci rodzaj zmian w relacjach praca – czas wolny towarzyszy przemianom ustrojowym i jest związany ze zjawiskiem, które można nazwać **przymusowym uwolnieniem od pracy, czyli wymuszonym czasem wolnym**. Dotyczy on osób bezrobotnych.

Można powiedzieć, że bezrobocie powoduje, że całe rzesze osób otrzymują nieograniczone zasoby czasu wolnego, które zasadniczo mogą przeznaczyć na rozmaite czynności: uczestnictwo w kulturze, zabawę, rozrywkę, działalność społeczną, a także na wzmożoną edukację. Sytuacja społeczna bezrobotnego wyzwala jednak rozmaite złożone psychologiczne mechanizmy, które powodują,

że tak nie jest. Marek Podgórný prowadząc badania wśród bezrobotnych i omawiając te mechanizmy, stwierdził m. in., że: „jednym z nich są zmiany w tożsamości bezrobotnych. »Bezrobocie jest rodzajem specyficznej psychologicznej dyslokacji; przemieszcza ono jednostkę z warunków, w których czuła się zakorzeniona [...] do nowej rzeczywistości, pozbawionej ważnych punktów odniesienia. Codzienne życie, pewna jego rutyna i automatyzm ulegają zakłóceniu«. W takiej sytuacji częściej niż w normalnych przypadkach, człowiek koncentruje swoją uwagę na własnej osobie – podejmuje próby samoanalizy i samooceny. Pojawia się wówczas stan »przedmiotowej samoświadomości« [...]. Bezrobotny postrzega siebie jako byt nowy, nieznaný i niezwykły. Rozpada się dotychczasowy obraz własnej osoby»<sup>20</sup>.

Tak więc frustracyjne stany spowodowane utratą pracy uniemożliwiają metodyczne i racjonalne planowanie czasu, którym bezrobotny dysponuje, ale którego często nie postrzega jako czas wolny. Podejmowanie dorywczych prac, poszukiwanie stałego zatrudnienia, spotkania w biurze pracy i pod biurem pracy z osobami będącymi w podobnej sytuacji powodują, że – jak możemy wyczytać w cytowanej pracy – bezrobotnego charakteryzują duże trudności czy wręcz całkowita niemożność konstruowania wizji przyszłości tak własnej, jak i społeczeństwa, co w zdecydowany sposób ogranicza sensowność wszelkich poczynań bezrobotnych, dla których jedynym celem staje się przetrwanie, a jedynym sposobem zachowania – popadnięcie w apatię i rezygnacja z podejmowania jakichkolwiek wysiłków<sup>21</sup>. Pomimo zapewnienia minimum socjalnego, bezrobotny nie może realizować naturalnego dążenia do tego, by mieć. W swoim odczuciu przestaje też być kimś znaczącym dla siebie i innych. Aby zaistnieć w swojej grupie odniesienia lub rodzinie, niejednokrotnie podejmuje zachowania dotychczas mu obce, czasem destrukcyjne wobec siebie lub społecznie uznane jako dewiacyjne.

Ponowoczesny świat przyniósł w omawianej tu dziedzinie: praca – czas wolny jeszcze inne zjawiska, które dotyczą w zasadzie każdego, niezależnie od jego statusu społecznego, charakteru wykonywanej pracy zawodowej, środowiska kulturowego, poziomu wykształcenia itp., a wiążące się z tym, że dla każdego współczesnego człowieka sfera czasu wolnego stanowi sferę prywatną. Sama prywatność została przez ideologie ponowoczesności wzmocniona przez zakwestionowanie sensowności oceniania, jakie style życia realizowane przez

<sup>20</sup> M. Podgórný, *Strategie zachowań bezrobotnych – wymiar edukacyjny*, UW, Wrocław 2000, s. 30.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 78–98.

jednostkę, jakie sposoby organizowania czasu, w tym także sposoby spędzania czasu dyspozycyjnego, są wartościowe, a jakie bezwartościowe, a kanoniczność przestała być niepodważalnym argumentem.

Jeżeli analizujemy opisywane przez badaczy indywidualnie przyjęte wzory spędzania czasu wolnego, to nasuwa się wniosek, że w dzisiejszej rzeczywistości dominuje zjawisko, które można nazwać próbą zawłaszczenia czasu wolnego przez rozmaite podmioty. W społeczeństwach współczesnych odnotowuje się bowiem wzmożoną tendencję do kreowania – przez mass media z Internetem włącznie – rozmaitych wzorów kulturowych, w tym także wzorów spędzania wolnego czasu. Próbuje one zapełnić po swojemu czas wolny współczesnego człowieka i narzucić mu sposoby jego spędzania zarówno poprzez propagandę, reklamę, jak i stosowane wartościowanie, w którym jako najwyższa wartość jawi się najszerzej rozumiana konsumpcja.

Owa konsumpcja staje się głównym medium sprawowania władzy, kreowania tożsamości i społecznej strukturyzacji. Media, zawłaszczwszy czas wolny, zaczynają panować nad jednostką, jeżeli ta bezwolnie im się poddaje. A że się poddaje, widać wyraźnie, obserwując zachowania nie tylko młodzieży, ale również dorosłych. Jest to bardzo interesujące zjawisko, bo owo podporządkowanie się kulturze wizualnej wcale nie jest odczuwane przez niektóre jednostki jako manipulowanie i indoktrynowanie ich. Nie zdają sobie one sprawy z tego, że media sprawują nad nimi swoistą władzę, a wręcz przeciwnie – żywią przekonanie, że dokonały autonomicznego wyboru, który stanowi o ich tożsamości. Współczesne mass media zaczynają więc pełnić rolę podmiotu, który wskazuje rozmaite dziedziny życia jako godne zainteresowań współczesnego człowieka. Pełnią rolę nie tylko stymulatora określonych zachowań, ale także swoistego kontrolera uzyskanych wyników, i to o wiele bardziej wymagającego niż osoby z najbliższego otoczenia. Operują przy tym jednoznacznie zdefiniowanymi wzorcami, a więc takimi strukturami, z którymi podmiot może porównać osiągnięte przez siebie wyniki w pracy, zabawie, wypoczynku. Jest to naturalny skutek upowszechnienia się kultury ponowoczesności, w której ma miejsce mieszanina bezustannie zmieniających się znaków, rozmycie granic między wyznaczonymi przez modernizm dziedzinami życia, zacieranie się granic między kulturą a ekonomią, pracą a zabawą, między edukacją a rozrywką, między tworzeniem i wytwarzaniem a czasem wolnym.

Media elektroniczne to nie jedyne podmioty pragnące zawłaszczyć czas wolny. Świat ponowoczesności oferujący złudną wolność wyborów, wolność kreowania własnej drogi życiowej przez każdego człowieka, sprzyja powstawaniu

także podmiotów – pomocników występujących w postaci rozmaitych ruchów czy grup o charakterze religijnym lub parareligijnym, które niejako czyhają na chwiejne i zagubione jednostki i oferują im rozmaite wartości, a przede wszystkim uwalniają je od konieczności podejmowania decyzji m.in. dotyczących pracy lub sposobu zagospodarowania czasu, jednoznacznie wskazując, jakie czynności i kiedy powinny one wykonywać. W dobie Internetu grupy te docierają do ludzi na całym świecie. Sugerowane przez nich „pracowanie nad sobą” łączy pracę z czasem wolnym i stara się dać poczucie spełnienia ludziom, do których są adresowane, nie rezygnując z technik manipulacyjnych.

## Podsumowanie

Próba uchwycenia związków pracy i czasu wolnego napotyka we współczesnej rzeczywistości na różnorodne przeszkody. Praca, która nie straciła na swej osobotwórczej wartości, nie tylko przestała być ciężarem, nie tylko nadal pozostaje podstawą godnego życia, umożliwiającą spełnienie dążeń by mieć, być lub zaistnieć, ale w dużej mierze przemieszała się z czasem wolnym, kojarzonym z zabawą, i zajmuje bardzo różne miejsca w życiu codziennym wielu ludzi. Problem główny tkwi dzisiaj w tym, że niektórzy w takiej popkulturowej, zmultiplikowanej rzeczywistości żyją i czują się doskonale, a dla innych jest to uciążliwe. Ci drudzy, których można określić mianem *homo consultants*<sup>22</sup>, gdyż czują się zagubieni i najczęściej korzystają z pomocy różnorodnych doradców, mają duże trudności, by zaakceptować zachodzące dziś zmiany relacji: praca/pracowanie – czas wolny. W ich wypadku łączy się to nie tylko z ich osobistymi odczuciami i preferencjami, ale splotem wielu okoliczności, które są dla nich niejasne, na które nie mają wpływu, które zmuszają do stałej refleksyjności i dokonywania wyborów.

## Bibliografia

Bańka A., Trzeciak W., *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, Dokonania, Perspektywy*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań – Katowice – Warszawa 2017.

<sup>22</sup> A.Kargulowa, *Homo Consultants Amidst Pop Culture: Towards Sustainable Development*, [w:] V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J.-L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, J. Guichard, (Eds.), *Interventions in Career Design and Education. Transformation for Sustainable Development and Decent Work*, Springer, London 2018.

- Blustein D, Discussion: the Psychology of Working Framework and older workers: initial thoughts/Dyskusja: model psychologii pracowania a starsi pracownicy – pierwsze refleksje. Referat na konferencji naukowej pt. „Konstruowanie kariery i życia na rzecz zrównoważonego rozwoju i godnej pracy”, zorganizowanej przez Katedrę UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego Uniwersytetu Wrocławskiego oraz European Society for Vocational Designing and Career Counselling, Wrocław 6 – 8 czerwca 2016.
- Brynjolfsson E., McAfee A., *Drugi wiek maszyny. Praca, postęp i dobrobyt w czasach genialnych technologii*, tłum. B. Sałbut, MT Biznes, Warszawa 2015.
- Engels F., *Rola pracy w procesie uspołecznienia małpy*, Polska sekcja MIA listopad 2003, <http://www.lbc.uny.pl>, (5. 10. 2017).
- Foucault M., *Narodziny biopolityki*, tłum. Michał Herer, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2011.
- Furmanek W., *Człowiek w badaniach współczesnej pedagogiki zorientowanej personalistycznie*, UR, Rzeszów 2019.
- Guichard J., *Poradnictwo konstruowania życia i pracy na rzecz budowy zrównoważonego ludzkiego świata/ Life – and working-design interventions for constructing a sustainable human(e) world*, „Studia Poradnicze/Journal of Counsellogy” 2016, vol. 5.
- Kargul J., *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całozyciowej*, DSW, Wrocław 2005.
- Kargulowa A., *Homo Consultants Amidst Pop Culture: Towards Sustainable Development*, [w:] V. Cohen-Scali, J. Pouyau, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J.-L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, J. Guichard, (Eds.), *Interventions in Career Design and Education. Transformation for Sustainable Development and Decent Work*, Springer, London 2018.
- Lenart J., *Zrównoważony rozwój i godna praca – centralne idee poradnictwa kariery i Life Design przedmiotem międzynarodowej debaty. O nową semiotechnikę poradnictwa/ Sustainable growth and decent work as central ideas of career counseling and life design in an international debate: For a new semio-technique of counseling*, „Studia Poradnicze/Journal of Counsellogy” 2016, vol. 5.
- Potulicka E., Rutkowiak J., *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Impuls, Kraków 2012.
- Podgórný M., *Strategie zachowań bezrobotnych – wymiar edukacyjny*, UW, Wrocław 2000.
- Savickas M.L., *Constructing careers: Actor, agent, and author*, „Journal of Employment Counselling” 2011, no. 48.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Od uspołecznienia „mas” do upodmiotowienia jednostek – od oświaty dorosłych do uczenia się przez całe życie*, „Edukacja Dorosłych” 2013, nr 1(68).
- Szumigraj M., *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Łośgraf, Warszawa 2011.