

**Ireneusz M. Światała**

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

## **Praca ludzka jako wyznacznik egzystencji człowieka – wybrane aspekty**

**Słowa kluczowe:** praca, egzystencja, człowiek, pracownik, pracodawca, wartości  
**Key words:** work, existence, human, employee, employer, values

*Praca wyróżnia człowieka wśród reszty stworzeń – tylko człowiek jest do niej zdolny i tylko człowiek ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi.*

Jan Paweł II (encyklika *Laborem exercens*, Warszawa 1982)

*Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę człowiek przekształca przyrodę dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, bardziej staje się człowiekiem.*

Jan Paweł II, 1982

### **Wprowadzenie**

Temat pracy pojawia się często w codziennych rozmowach zwykłych ludzi, jednocześnie stanowi przedmiot zainteresowań wielu nauk ekonomicznych, humanistycznych i filozoficznych. Każda z dyscyplin we właściwy sobie sposób bada przedmiot pracy, jej formy, przemiany, znaczenie dla jednostki, społeczeństwa i systemów gospodarczo-społecznych. Dzięki pracy ludzkiej dokonywał się rozwój i postęp cywilizacyjny, czyli trwające w czasie zjawisko pozytywnych przemian i osiągnięcie coraz wyższego stopnia rozwoju kultury, nauki, technologii, infrastruktury – rozwój był obecny od momentu pojawienia się pierwszych społeczeństw. Postęp cywilizacyjny przejawia się w podnoszeniu komfortu życia jednostek, w ułatwieniach w dostępie do dóbr, wygod, rozrywek. Cywilizacja,

czyli poziom rozwoju społeczeństwa w danym okresie historycznym, charakteryzuje się określonym stanem kultury materialnej, stopniem opanowania środowiska naturalnego, ilością instytucji społecznych. Za główne przejawy cywilizacji uznaje się: zorganizowane życie miejskie, obiekty sakralne, pismo, handel, państwo (np. cywilizacja żydowska, łacińska, europejska).

W trakcie rozwoju cywilizacyjnego następowało zróżnicowanie społeczeństw ze względu na posiadanie dóbr materialnych, a układ stosunków własnościowych istotnie wpłynął na przemiany w sferze pracy<sup>1</sup>. W pierwszych społecznościach pierwotnych praca uwarunkowana była stanem przyrody i czynnikami materialnymi – związana była głównie z rolnictwem (karczowanie, wypalanie lasów, przekopywanie ziemi, zasiewy, zbieractwo, rybołówstwo, pasterstwo, hodowla). Postępem w pracach rolniczych było wykorzystanie zwierząt i narzędzi, które pojawiły się wraz z umiejętnością produkcji żelaza. W początkowym etapie rozwoju cywilizacji istotą pracy było opanowanie przyrody, walka z obcymi plemionami, co spowodowało pojawienie się nowych sposobów zdobywania żywności i zapewnienia bezpieczeństwa. Stopniowo pojawił się podział prac według płci, potem umiejętności. Z czasem ilość zgromadzonych produktów decydowała o znaczeniu ekonomicznym danej cywilizacji, a ich brak prowadził do wyginięcia społeczności. Już wtedy praca była wyznacznikiem egzystencji człowieka.

W starożytności praca związana była z rolnictwem osiadłym, rozwijało się również hutnictwo i rzemiosło – pojawił się handel wymienny. W starożytnym Egipcie ludzie osiedlali się na terenach przybrzeżnych, ich głównym zajęciem było rybołówstwo i myślistwo, oswajano zwierzęta, co umożliwiło hodowlę. Część ludności pracowała w kamieniołomach, kopalniach, budownictwie – wydobywano miedź, złoto, srebro. Surowce naturalne stanowiły podstawę rzemiosła i produkcji środków żywnościowych – rozwijało się kupiectwo, handel wewnętrzny i międzynarodowy, co pociągnęło za sobą konieczność budowy dróg i wodnych ciągów komunikacyjnych (kanałów, mostów), a także powstanie zawodu tłumaczy i wojskowych dla ochrony kupców. Rozwój handlu spowodował obrót pieniędzmi tzw. ciężarowy system pieniężny; rozwój jednej formy wytwórczej miał wpływ na powstawanie nowych.

W średniowieczu charakter pracy był związany ze wzrostem własności ziemskich – książęcych, świeckich i duchowych. Rozwój feudalizmu powodował zwiększenie liczby ludności zależnej, ponieważ ziemia stawała się własnością możnowładców razem z zamieszkującą na niej ludnością. Praca w tym okresie związana była z gospodarką naturalną. A dzięki zastosowaniu urządzeń technicznych była bardziej wydajna. Podstawową jednostką gospodarczą były indywi-

---

<sup>1</sup> B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, OFICYNA -W” NAUKOWA, Warszawa 2003, s. 23.

dualne gospodarstwa chłopskie. Na dworach magnatów powoływano ośrodki zarządu gospodarczego, gdzie pracami kierował wódarz, wykorzystując pracę ludności zależnej. Nastąpił rozkwit produkcji rzemieślniczej, która była ściśle związana z pracą rolniczą, (tkactwo, przetwórstwo, bednarstwo, kołodziejstwo, ciesielstwo, obróbka skór, rogów czy kości).

W rozwijających się miastach doszło do ścisłej specjalizacji zawodowej. Uważano, że praca jest konieczna jedynie do utrzymania się przy życiu, jednak nie obowiązywała tych, którzy mieli dobra ziemskie oraz osób poświęcających się Bogu. Pracę fizyczną traktowano jako karę za grzechy, pokutę, ale także jako środek konieczny do utrzymania zdrowej duszy i ciała, lub jako źródło cnót.

W średniowieczu istotną cechą pracy był jej ścisły związek ze zróżnicowaniem majątkowym społeczeństwa i zależnością ekonomiczną, co prowadziło do dużych różnic w poziomie życia i świadomości kulturalnej poszczególnych warstw<sup>2</sup>. System niewolniczy i feudalny zrodził ideologię pogardy dla pracy i ludzi pracujących; praca fizyczna była oceniana jako czynność poniżająca i hańbiąca człowieka „dobrze urodzonego”. Sposób traktowania pracy jedynie jako przymusu i konieczności zaczął zmieniać się w epoce odrodzenia, gdzie zaczęto zaliczać ją do wartości moralnych i ekonomicznych. Również chrześcijaństwo zaczęło uznawać pracę nie tylko jako konieczność życiową, ale także wartość moralną; stała się ona obowiązkiem moralnym i środkiem umożliwiającym rozwijanie cnót. Rozwój kapitalizmu uczynił z pracy działalność pożyteczną, widząc w niej źródło czerpania środków do życia i pomnażania dóbr. W historii cywilizacji praca ludzka była oceniana w różny sposób, a współcześnie ocenia się ją bardzo wysoko, zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i społeczeństwa.

Artykuł ten ma charakter przeglądowy, jego głównym celem jest ukazanie związku między pracą a egzystencją człowieka – jego rozwojem, potrzebami i wartościami. Temat ten jest ważny i aktualny z punktu widzenia społecznego i jednostkowego, ponieważ praca zajmuje wysoką pozycję w systemie wartości współczesnego człowieka, ale może powodować również pewne zagrożenia dla podmiotowości człowieka.

## **Praca a egzystencja człowieka**

Cechą pracy ludzkiej jest bezpośrednio lub pośrednio zdobywanie środków służących podtrzymaniu egzystencji, zwiększa ona szanse przeżycia w danym środowisku przez jego opanowanie i przetwarzanie. Antropologia kulturowa wska-

---

<sup>2</sup> M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik, *Praca. Uzależnienia. Fakty i mity*, Wyd. KUL, Lublin 2005, s. 45.

zuje na dość duże zróżnicowanie pojęcia pracy ludzkiej, zależne od danego układu społecznego, kulturowego, ekonomicznego. W pewnych układach społecznych aktywności określonego typu uznawane są za pracę, w innych nie. Definicja i wartościowanie pracy pozostaje w ścisłym związku z koncepcją człowieka. O pracy można mówić w sensie fizykalno-biologicznym, psychologicznym i socjologicznym, ekonomiczno-prawnym czy filozoficzno-prakseologicznym<sup>3</sup>.

W aspekcie fizykalno-biologicznym praca to: wysiłek ludzki, wykonywany w celu utrzymania egzystencji człowieka i podwyższenia jej poziomu, zawiera układy i struktury czynności sensomotorycznych i intelektualnych, prowadzących do produkcji dóbr materialnych, usług, wytworów kultury. Analizując pracę w aspekcie psychologicznym podkreśla się jej znaczenie dla rozwoju osobowości człowieka, kształtowania nawyków, sprawności, przyzwyczajzeń, zdolności. To aktywność ukierunkowana na osiągnięcie pożądaných celów, zaspokojenie potrzeb – może przynosić radość i zadowolenie lub zniechęcenie i zmartwienie, a więc wpływa na emocje i nastrój człowieka oraz samoocenę.

W socjologii praca określana jest jako celowa działalność człowieka, w trakcie której przekształca on przyrodę za pomocą narzędzi zgodnie ze swoimi potrzebami – wartość pracy jest tym większa, im w szerszym zakresie zaspokaja potrzeby człowieka. Praca wiąże się z pewnym układem stosunków społecznych, interakcji, kontaktów. Można wyróżnić kilka modeli stosunków w pracy:

- model kooperacyjny, w którym istnieje wiele mechanizmów ułatwiających porozumienie i współpracę, np. negocjowanie,
- model konfliktowy, gdzie podstawową formą rozwiązywania sprzeczności jest rozgrywanie konfliktów poprzez strajki, blokady, marsze protestacyjne, akty sabotażu i terroru w stosunku do pracodawców,
- model mieszany.

Współcześnie w wielu systemach stosunków pracy uwidacznia się tendencja do stosowania modelu kooperacyjnego, polegającego na negocjowaniu zawierania umów zbiorowych czy samoograniczenia praw pracownika do strajkowania – zgodnie z najnowszymi tendencjami w nauce o zarządzaniu.

W kategoriach ekonomiczno-prawnych praca jest wyróżniona ze względu na stopień zapotrzebowania, to rynek, który rządzi się prawami popytu i podaży, konkurencyjność, przedmiot przetargu zbiorowego, gdzie liczy się zysk<sup>4</sup>. Z punktu widzenia aksjologii pracy jest ona określonym zjawiskiem w życiu jednostki, społeczeństwa, jest wartością, która służy rozwojowi osobowości człowieka, postę-

---

<sup>3</sup> Z. Bokszański, *Encyklopedia socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, s. 175.

<sup>4</sup> J. Wilsz, *Teoria pracy*, Kraków 2009, s. 16, [www.rsart.ips.edu.pl/PDF/ubóstwo\\_UE\\_Lublin.pdf](http://www.rsart.ips.edu.pl/PDF/ubóstwo_UE_Lublin.pdf) (12.02.2018).

powi cywilizacji, kultury i moralności. Wysokie miejsce pracy wśród wartości współczesnego człowieka uwarunkowane jest nie tylko względami ekonomicznymi, ale także możliwością osiągnięcia określonej pozycji społeczno-zawodowej i zdobycia uznania<sup>5</sup>.

Pracę człowieka rozpatrywać można jako wartość autoteliczną, uniwersalną, a także instrumentalną, prakseologiczną. Dyscypliny teologiczne i filozoficzne traktują pracę jako kategorię antropologiczną, podkreślając, że podstawową wartością jest sam człowiek będący nadrzędnym celem pracy. Na szczególną godność pracy zwróciło uwagę chrześcijaństwo, które odrzuciło starożytną pogardę dla pracy jako czynność niewolników i nadało jej nowy wymiar aksjologiczny. Stary i Nowy Testament przedstawiają pracę jako coś naturalnego, nieodłączną część egzystencji<sup>6</sup>. Podkreślana przez Kościół godność pracy wynika z katolickiej koncepcji człowieka. Społeczna nauka Kościoła poświęca wiele miejsca na analizę pracy jako wartości nadrzędnej, która ma w sobie szczególną cnotę, jest czymś szlachetnym i utwierdzającym człowieczeństwo. Praca jest wartością samą w sobie, a dzięki niej powstają inne wartości – cenne i pożądane przez ludzi, wynikające z ich potrzeb, wartości personalistyczne, jak i cywilizacyjno-kulturowe<sup>7</sup>. Tak więc w procesie pracy można wyróżnić dwa komponenty: materialistyczno-programatyczny i personalistyczny. Pierwszy z nich podkreśla wymiar produkcyjny, ekonomiczny, materialny, drugi akcentuje rolę człowieka jako sprawcę i podmiot pracy<sup>8</sup>.

W chrześcijaństwie praca to wartość moralno-religijna, jest ona konieczna, gdyż służy utrzymaniu życia, ale oznacza też wielbienie Boga przez doskonalenie świata i człowieka – na pomnażaniu produkcji oraz indywidualnego narodowego bogactwa, a więc ludzkiej egzystencji<sup>9</sup>. Papież Jan Paweł II w swojej encyklice *Laborem exercens* (Rzym 1981) rozwijał ideę pierwszeństwa osoby ludzkiej wobec rzeczy i samej pracy, która powinna być środkiem utrzymania i pomnażania dobrobytu kraju oraz samorealizacji człowieka. Praca nie może wyniszczać człowieka, zniewalać go – musi być dobrze i bezpiecznie zorganizowana. Jest ona dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa, przez pracę człowiek prze-

<sup>5</sup> K. Ślebarska, *Praca jako wartość wobec problemu bezrobocia*, „Śląskie Studia Humanistyczno-Teologiczne”, Katowice 2005, s. 439.

<sup>6</sup> D. Sozańska, N. Pikuła, *Uniwersalizm pracy ludzkiej*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2015, nr 1, s. 37.

<sup>7</sup> R. Gerlach, *Praca człowieka jako wartość i/czy zniewolenie?*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, nr 4, s. 26.

<sup>8</sup> W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Wyd. Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006, s. 38.

<sup>9</sup> T. Pilch, *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku tom IV*, Wyd. Żak, Warszawa 2005, s. 781.

kształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, bardziej staje się człowiekiem. Również papież Benedykt XVI w encyklice *Caritas in veritate* (Rzym 2009, nr 63) podkreślał godność pracy, co oznaczało pracę wybraną w sposób wolny, która pozwala na zaspokojenie potrzeb rodziny, umożliwia dzieciom kształcenie się i samorealizację. Jest powinnością moralną, wzmacniającą godność i człowieczeństwo. Obecny papież Franciszek apelował o nowy pakt społeczny w sprawie pracy, który poprawi życie gospodarcze i zapewni „szczęśliwość społeczeństwa”. Zwrócił się z tym apelem do delegatów włoskiej Konfederacji Pracowniczych Związków Zawodowych, których przyjął na audiencji 28 czerwca 2017 roku. Stwierdził, że praca jest najbardziej wspólną postacią współpracy, jaką ludzkość zrodziła w swoich dziejach, a bez uwzględnienia osoby staje się czymś nieludzkim. Osoba bez pracy jest kimś „częściowym” i niepełnym. Apeluje o nową kulturę pracy i o godną emeryturę stwierdzając, że bez pracy zagrożona jest demokracja. Zdaniem Mieczysława Gogacza<sup>10</sup> w Polsce wciąż jest aktualna marksistowska koncepcja pracy, która jest istotną w człowieku potrzebą samorealizacji, uzewnętrznienia się przez twórczość w dziedzinie wytwarzania narzędzi pracy, przekształcania przyrody i kształtowania kontaktów międzyludzkich. Praca wyklucza egoizm i czyni jednostkę – osobą ludzką, a ograniczenie pracy jest czynnikiem depersonalizacji.

Metafizyczna koncepcja pracy opiera się na rozróżnianiu osoby jako realnie istniejącego bytu, którego istnienie wyzwala w istocie rozumność i miłość. Człowiek jest jednostkowym bytem rozumnym, który zarazem kocha. Cechą charakterystyczną rozumnych i wolnych działań ludzkich jest twórczość – można więc uznać, że praca to twórczy charakter działań człowieka, a jej wynikiem jest udoskonalająca się osobowość człowieka oraz kultura.

W koncepcji sprawności moralnych podkreśla się, że praca to zespół czynności doskonalących wolę, męstwo, roztropność, wytrwałość, umiarkowanie, rozsądne planowanie – bez tych cech człowiek nie jest moralnie dobry i nie ma warunków do wykonywania dzieła.

Ludzkie działania kierowane intelektem i wolną wolą mają początek w cnocie roztropności i cnocie sztuki. O dobru dzieła decydują zawód i kompetencje, a o dobru działającego decydują skutki pracy zawodowej jako ochrona relacji osobowych i osób.

W koncepcji etyki zawodowej akcentuje się odpowiedzialność za wynik pracy podjętej w dobrych warunkach przy posiadaniu zarówno sprawności moralnych, jak i intelektualnych. Etyka zawodowa to dążenie do usprawnień, które

---

<sup>10</sup> M. Gogacz, *Czym jest etyka zawodowa?* [w:] A. Andrzejczuk (red.), *Zagadnienia etyki zawodowej*, Oficyna Wydawnicza NAVO, Warszawa 1998, s. 11.

warunkują efektywność pracy, realizowanej na miarę umiejętności w ramach wykonywanego zawodu<sup>11</sup>.

W nurtach pragmatycznym i materialistyczno-egzystencjalnym sprowadza się pracę do działania człowieka w otoczeniu, które zmienia się pod wpływem pracy, czyniąc je bardziej przyjazne człowiekowi. Karol Marks (1818–1889) i Fryderyk Engels (1820–1895), przedstawiciele materializmu dialektycznego uważali pracę za materialną (egzystencjalną) podstawę życia rozwijającą człowieka i zmieniającą przyrodę – praca stworzyła człowieka. W personalizmie postrzegano pracę jako sensowną, użyteczną, wolną, dokładną, dobrze nagradzaną, gospodarną, wykonywaną w godnych warunkach, bezpieczną, dostosowaną do możliwości człowieka – umożliwiającą samorealizację. Te wartościowe cechy pracy to ujmowanie jej w kategoriach aksjologicznych, etycznych i estetycznych – ukazujące jej uniwersalny i interdyscyplinarny charakter.

Egzystencja<sup>12</sup> człowieka to sposób istnienia charakterystyczny dla człowieka, który nie posiada wrodzonej natury, danej z góry, lecz musi sam ją stworzyć, nadać sens swojemu życiu i być odpowiedzialnym. Wiadomo, że jakość egzystencji człowieka zależy od poziomu zaspokajania jego potrzeb. W komunikacie Komisji Europejskiej „Europa 2020”<sup>13</sup> wyodrębniono 9 podstawowych potrzeb według kryterium materialnej deprivacji: 1) opłata czynszu, rat kredytu lub opłaty za media, 2) utrzymanie w mieszkaniu odpowiedniej temperatury, 3) pokrycie nieoczekiwanych wydatków, 4) regularne spożywanie mięsa i białka (przynajmniej co 2 dni), 5) tygodniowy wyjazd na wakacje, 6) kolorowy telewizor, 7) lodówka, 8) samochód, 9) telefon. Stopa głębokiej depresji materialnej to odsetek osób, których nie stać na zaspokojenie 4 z 9 podstawowych potrzeb. Pracownik sprawiedliwie nagradzany za swoją pracę i odpowiedzialny za posiadane dobra zachowa godność ludzką – takie stanowisko wynika z humanistycznej teorii pracy.

## Etyka pracy w świetle przemian na rynku pracy

Etyka pracy określa relacje między pracodawcą a pracownikiem, między wykonawcą a odbiorcą rezultatów pracy. Podstawowymi zasadami etyki pracy jest

<sup>11</sup> B. Baraniak, *Metody badania pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 20.

<sup>12</sup> Egzystencja, pojęcie to wywodzi się z filozofii egzystencjalnej, twórcą tego nurtu był duński filozof Soren Kierkegaard (1813 – 1855), inni przedstawiciele to: Gabriel Marcel (1889 – 1919), Martin Meidegger (1889 – 1976), Jean Paul Sartre (1905 – 1980).

<sup>13</sup> Komunikat Komisji Europejskiej. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zróżnicowanego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Bruksela 3.3.10 KOM |(2016) oraz R. Szarfenberg, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne – skala potrzeb i wyzwania dla europejskiej i polskiej polityki społecznej, seminarium*, Lublin 2014, s. 19, [www.rsart.ips.edu.pl/PDF/ubóstwo\\_UE\\_Lublin.pdf](http://www.rsart.ips.edu.pl/PDF/ubóstwo_UE_Lublin.pdf) (12.02.2018)

dbanie o osobistą pracowitość oraz całe środowisko pracy i przestrzeganie norm moralnych, takich jak: uczciwość, czyli postępowanie zgodne z zasadami etycznymi, przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi, wzajemne poszanowanie i akceptacja otwartości w wyrażaniu opinii i poglądów.

Z zasady uczciwości wynikają pozostałe wartości, takie jak:

- kompetencja, chęć dzielenia się wiedzą i ciągle podnoszenie kwalifikacji,
- odpowiedzialność, tj. terminowość, niezawodność, dotrzymanie umów,
- bezpieczeństwo poprzez podejmowanie działań profilaktycznych, naprawczych w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy i ochronę środowiska naturalnego.

Etyka pracy to obowiązek uczciwej i rzetelnej pracy, a z drugiej strony zapewnienie godziwej zapłaty i odpowiednich warunków pracy.

Choć czasami może wydawać się, że postępowanie nieetyczne jest korzystne dla firmy, ale jest to ocena krótkowzroczna. W dłuższej perspektywie tylko postępowanie etyczne może przynieść firmie korzyści, a budowanie kultury etycznej jest jednym z podstawowych założeń i działań dobrego przedsiębiorstwa. Na kulturę etyczną składają się postawy i przekonania etyczne pracowników na każdym stanowisku, a największą odpowiedzialność za jej kształtowanie ponosi kadra kierownicza. Kodeks etyki powinien dawać komfort pracy, poczucie, że to, co robimy, jest zgodne z powszechnie akceptowanym systemem wartości społecznych i indywidualnych, powinien chronić przed błędami w życiu zawodowym, a także prywatnym. W ostatnich latach obserwujemy próby określenia etyki poszczególnych zawodów – przejawem tego są rozmaite kodeksy etyczne, uchwalane i proponowane w różnych środowiskach pracy. Choć etyka pracy wywodzi się z etyki ogólnospołecznej, to moralność pracownicza różni się od niej następującymi elementami: właściwą dla danego zawodu konkretyzacją wymogów moralnych, odrębną w każdym systemie moralności hierarchią wartości – powinności moralnych, modyfikacjami w obrębie systemu moralności zawodowej, preferowanym przez grupę zawodową sposobem rozstrzygnięcia konfliktów wartości moralnych.

Dobrą pracę wzmacniają – obok świadczeń pieniężnych – motywacja moralna, wyrażająca się w zrozumieniu korzyści własnych i rodziny w powiązaniu z dobrem ogólnospołecznym. Normy moralne kształtują postawy pracowników, od których zależą efekty ekonomiczne przedsiębiorstwa. Można uznać, że moralność jako czynnik pozagospodarczy jest jednym z elementów równowagi gospodarczej firmy. Normy moralne, którymi kieruje się pracownik, w powiązaniu z korzyściami materialnymi wyznaczają egzystencję człowieka – bodźce materialne i moralne uzupełniają się<sup>14</sup>. Postawy moralne w procesie pracy oraz pra-

---

<sup>14</sup> W. Drzeżdżon, *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2013, t. X, s. 21.



kseologia nie zawsze są ze sobą w zgodzie. Często spotykamy się ze stwierdzeniem, że biznes z natury jest nieetyczny i nie może podlegać ocenie moralnej. Jednak zachowania etyczne w biznesie są możliwe, zyskowne i opłacają się – biznes powinien być etyczny, jak każda dziedzina ludzkiej aktywności podlega ocenie moralnej<sup>15</sup>.

Problematyka pracy nabiera szczególnego znaczenia w kontekście przemian, jakie obecnie zachodzą w globalnej gospodarce i na rynkach pracy. Wiadomo, że charakter pracy jest dostosowany do rozwoju cywilizacyjnego, a zmiany w obrębie pracy są wynikiem postępu technicznego, informatycznego, automatyzacji i cyfryzacji. Programy i komputery obsługują interesantów, występuje anonimowość między klientem, a pracownikiem. Zmienia się kultura pracy i narzędzia, organizacja pracy i sposoby myślenia o pracy oraz wzory zachowań.

Zmiany, jakie zaszły pod koniec XX wieku i na początku XXI wieku w produkcji, handlu, usługach, spowodowały też zmianę kultury pracy. Praca zaczęła być dobrem bardzo pożądanym, straciła luksus wyboru, nastąpił brak stabilności zatrudnienia, spadek wysokości płacy realnej i wzrastający stres związany z brakiem bezpieczeństwa socjalnego jednostek i rodzin. Nastąpiły zmiany w zakresie czasu pracy i jakości umów, tzw. „umowy śmieciowe”, czyli praca tymczasowa, dorywcza, na umowę-zlecenie lub umowę o dzieło. Taka praca to permanentny brak stabilizacji. Według oficjalnych danych dotyczy to ponad miliona Polaków, a zdaniem związkowców – nawet 4 miliony. Normą jest zatrudnianie na umowę o pracę z minimalnym wynagrodzeniem i wypłacanie dodatkowych pieniędzy w sposób nieformalny. Brak jest ochrony wynagrodzenia za pracę przed egzekucją komorniczą, nawet gdy pobory służą utrzymaniu rodziny – jest to oczywista niesprawiedliwość. Osoby na umowach cywilnych nie mogą korzystać z ochrony sądów pracy; nie należą do związków zawodowych, nie mają prawa do urlopu, a Państwowa Inspekcja Pracy nie ma prawa interwencji w obronie zatrudnionych na takich umowach. Z drugiej strony rosnąca intensywność pracy związana z wydłużeniem godzin pracy, ciągła dyspozycyjność, spowodowały zacieranie się granic między czasem pracy a czasem wolnym, ponadto ciągłe monitorowanie wydajności pracowników może powodować zmniejszanie zaangażowania w pracę albo pracoholizm. Wymóg ciągłego rozwoju, nabywanie nowych umiejętności i kompetencji, przeciążenie informacyjne, to koszty pracy, które ponosi jednostka. Zawyżanie wynagrodzenia kadry kierowniczej, np. prezesów spółek czy dyrektorów często występuje z jednoczesnym brakiem stabilności wynagradzania najniższej płatnych pracowników. Dorywczość i elastyczność pracy nie są wyborem

<sup>15</sup> D. Walczak-Duraj, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia Polskiej Transformacji*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002, s. 235.

pracownika, lecz dostosowaniem się do aktualnych potrzeb pracy, np. zlecenia. Brak etatowości pracy pozbawia pracownika poczucia bezpieczeństwa materialnego i stabilności życiowej, co może prowadzić do dehumanizacji pracy.

Aksjologiczny aspekt podmiotowości pracowniczej koncentruje się na takich wartościach, jak: komunikacja, demokratyczny styl kierowania zespołem ludzkim, zwiększenie autonomii pracy i poziomu samokontroli pracowników. W krajach wysoce rozwiniętych przemiany, jakim podlega świadomość ludzka, związane są z przechodzeniem od stanu, gdzie dominują wartości moralne do stanu dominacji wartości pragmatycznych, czyli użytecznych i skutecznych<sup>16</sup>. Takie zmiany modelu pracy mogą kryć pewne niebezpieczeństwo dla jednostki i społeczeństwa, ponieważ praca jako dobro deficytowe nakierowana będzie głównie na zaspokojenie podstawowych potrzeb egzystencjalnych, co spowoduje postępujący zanik więzi międzyludzkich i relacji międzypracowniczych, zanikanie postaw prospołecznych na rzecz rosnącego indywidualizmu i mobilność.

Nową formą pracy jest samozatrudnienie, czyli sytuacja, gdy osoba podejmuje działalność gospodarczą na własny rachunek i ryzyko, co często wiąże się z przymusem. Pracodawcy obniżają w ten sposób swoje koszty oraz unikają obowiązków nakładanych przez kodeks pracy. Osoby samozatrudnione mogą mieć również korzyści, tj. elastyczność czasu pracy czy zmniejszenie obciążeń podatkowych<sup>17</sup>.

Zadowolenie Polaków z pracy niejednokrotnie było przedmiotem badań. Porównując wyniki badań sondażowych przeprowadzonych w 2013 roku przez CBOS<sup>18</sup> oraz badań z 2017 roku<sup>19</sup> można zauważyć niewielkie różnice.

Badania CBOS-u wykazały, że:

- zdecydowana większość aktywnych zawodowo Polaków (78%) wyraziła ogólne zadowolenie z obecnej pracy, dzieląc opinie, że ich praca jest ważna i ma sens (81%),
- tylko 45% badanych uważało, że ich praca jest dobrze nagradzana,
- zadowolenie z pracy wiąże się w większym stopniu z wartościami pozamaterialnymi niż zarobkami i poczuciem stabilizacji zawodowej,

---

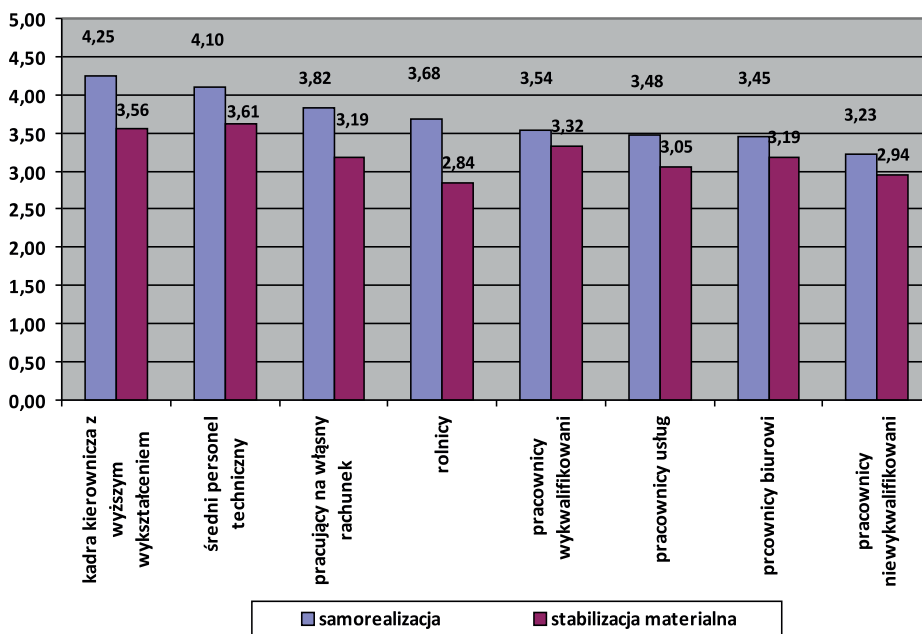
<sup>16</sup> J. Kopka, *Etos pracy w spragmatyzowanym społeczeństwie*, [w:] B. Barańska (red.) „Dyskursy w kulturze (5). Etos pracy”, Łódź 2012, s. 33.

<sup>17</sup> E. Kolańska, *Etos pracy – tradycja w współczesność. Dyskursy o kulturze*, [w:] A. Sołtys (red.) *Etos pracy*, Katedra Socjologii, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej SWSPiZ, Łódź 2012, s. 63.

<sup>18</sup> R. Boguszewski, *Zadowolenie z pracy i jej ocena*. CBOS, styczeń 2013 r. Komunikat z badań BS/10/2013 [www.cbos.pl/SPIKOM.POL/2013/K\\_010\\_13.PDF](http://www.cbos.pl/SPIKOM.POL/2013/K_010_13.PDF) (15.02.2018).

<sup>19</sup> Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy, Sedlak & Sedlak, 2016, Kraków 2017 [https://badaniahr.pl/files/dpf/podsumowanie\\_raportu\\_satysfakcja\\_zawodowa\\_polakow\\_2016.pdf](https://badaniahr.pl/files/dpf/podsumowanie_raportu_satysfakcja_zawodowa_polakow_2016.pdf).

- zadowolenie z pracy było najwyższe wśród osób o najwyższych dochodach (88%) i dobrze oceniających swoją sytuację materialną,
- najniższy poziom satysfakcji zawodowej miały osoby niezadowolone ze swojej sytuacji materialnej (24%) i młodzi pracownicy w wieku 18–24 lata (22%) oraz osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjno-biurowych (16%),
- wykonywana praca rzadziej określana jest jako dająca pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji (64%), umożliwiająca wykorzystanie kwalifikacji (57%) oraz zgodna z wykształceniem (55%),
- najbardziej podzieleni są Polacy w ocenie pracy pod względem zarobków (45% zadowolonych i 30% niezadowolonych) i świadczeń socjalnych (45% zadowolonych i 41% niezadowolonych),
- pod względem samorealizacji, jak i stabilizacyjnym najlepiej oceniają pracę pracownicy zatrudnieni w instytucjach państwowych i publicznych, lecz zarobki oceniają gorzej niż pracownicy innych przedsiębiorstw,
- pod względem samorealizacyjnym najniższą satysfakcję zawodową odczuwają osoby pracujące w spółkach prywatnych i państwowych w sektorze prywatnym oraz w prywatnych gospodarstwach rolnych.



Rysunek 1. Zadowolenie z pracy w aspekcie samorealizacyjnym i materialno-stabilizacyjnym wybranych grup społeczno-zawodowych mierzone od 1–5

Źródło: Badania CBOS, opracowanie własne.

Z badań przeprowadzonych w 2016 roku wynika, że Polacy nie potrafią jednoznacznie określić satysfakcji z pracy, a ich zadowolenie wzrasta wraz z poziomem stanowiska:

- najmniej zadowoleni są pracownicy produkcji na stanowiskach liniowych oraz operatorzy maszyn, a najbardziej zadowoleni z pracy są członkowie zarządów,
- zadowolenie z pracy spada wraz z długością stażu pracy, nowo przyjmowane osoby są raczej zadowolone,
- mężczyźni są bardziej zadowoleni z pracy niż kobiety,
- tylko 18% szeregowych pracowników ma zaufanie do decyzji podejmowanych przez zarządy swoich firm, gorzej jest w spółkach skarbu państwa, gdzie tylko 10% pracowników ma zaufanie do tych decyzji,
- 58% pracowników uważa system wynagradzania w swoim miejscu pracy za niesprawiedliwy – umiarkowanie zadowoleni są członkowie zarządów, a najbardziej zadowoleni są informatycy i pracownicy telekomunikacji,
- 6–8 tysięcy netto to pułap wynagrodzenia, powyżej którego Polacy są zadowoleni z zarobków,
- pracownicy uważają (42%), że mają mało szans na rozwój zawodowy i że firma nie zapewnia im do tego warunków, 64% nie widzi realnej szansy na awans w obecnej firmie,
- pracownicy dużych, zagranicznych firm mają więcej szans na rozwój swoich kompetencji niż osoby pracujące w polskich firmach,
- zaangażowanie w pracę jest zależne od stanowiska; najmniej są zaangażowani pracownicy linii produkcyjnych i pracownicy manualni, a najbardziej członkowie zarządów i dyrektorzy,
- 29% pracowników podejmuje aktywne działania ukierunkowane na znalezienie lepszej pracy.

Badania przeprowadzone w 2017 roku przez „Monitor Rynku Pracy” wykazały, że aż 77% polskich pracowników jest zadowolonych z pracy – wyprzedzają nas tylko Duńczycy i Austriacy. Eksperci twierdzą, że zadowoleniu sprzyja najlepsza od kilku lat koniunktura na rynku pracy, która zmusza firmy do większych starań o zdobycie i utrzymanie pracowników. Maleje również wskaźnik rotacji, tylko 27% badanych pracowników chce zmienić stanowisko lub pracodawcę, aby poprawić warunki pracy i wynagrodzenie.

## **Refleksje końcowe**

Praca zawsze zajmowała ważne miejsce w życiu człowieka, umożliwiając jego egzystencję – zanim zyskała rangę wartości była przymusem, uciążliwo-

ścią lub karą. Charakter pracy zawsze związany był ze zmianami zachodzącymi w społeczeństwie, a cechy charakterystyczne dla pracy w dawnych latach tracą na znaczeniu na rzecz rozwiązań przeprowadzonych współcześnie. Należy jednak zaznaczyć, że zbyt silna identyfikacja z miejscem pracy uzależnia od pracy, może prowadzić do zaburzenia zwanego pracoholizmem i dezorganizować życie człowieka – jest to coraz częściej obserwowane we współczesnym świecie. Dziś młodzi ludzie szukają pracy zgodnej z wykształceniem i zainteresowaniami, często pracują bez wynagrodzenia na stażach lub w wolontariacie, aby zdobyć doświadczenie zawodowe – pieniądze nie są dla nich najważniejsze. Realizują się w zawodach, które wymagają ciągłego doskonalenia się i doskonalenia, inwestują w swoją wiedzę i doświadczenie – ich droga do uzyskania pełnych kompetencji zawodowych jest długa i często kosztowna. Z drugiej strony charakterystyczną cechą jest fakt, że człowiek wykonuje w ciągu swojego życia kilka zawodów, co wynika z sytuacji na rynku pracy – dawniej było to zjawisko dość rzadkie.

Na zakończenie nasuwa się przykra refleksja, że nadal w XXI wieku pracownicy – emigranci traktowani są jako tania siła robocza. Nie mają żadnych praw, są traktowani podmiotowo i wykorzystywani – tak dzieje się również w Polsce.

## Bibliografia

- Baraniak B., *Metody badania pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.
- Bogaj A., *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.) *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Boguszewski R., *Zadowolenie z pracy i jej ocena*. CBOS, styczeń 2013 r. Komunikat z badań BS/10/2013 [www.cbos.pl/SPIKOM.POL/2013/K\\_010\\_13.PDF](http://www.cbos.pl/SPIKOM.POL/2013/K_010_13.PDF) (15.02.2018).
- Boksański Z., *Encyklopedia socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000.
- Drzeżdżon W., *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2013, t. X.
- Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Wyd. Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006.
- Gerlach R., *Praca człowieka jako wartość i/czy zniewolenie?* „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, nr 4.
- Gogacz M., *Czym jest etyka zawodowa?* [w:] A. Andrzejczuk (red.), *Zagadnienia etyki zawodowej*, Oficyna Wydawnicza NAVO, Warszawa 1998.
- Kalinowski M., Czuma I., Kuć M., Kulik A., *Praca. Uzależnienia. Fakty i mity*, Wyd. KUL, Lublin 2005.
- Kolasińska E., *Etos pracy – tradycja w współczesność. Dyskursy o kulturze*, [w:] A. Sołtys (red.) *Etos pracy*, Katedra Socjologii, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej SWSPiZ, Łódź 2012.

- Komunikat Komisji Europejskiej. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zróżnicowanego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Bruksela 3.3.10 KOM (2016).
- Kopka J., *Etos pracy w spragmatyzowanym społeczeństwie*, [w:] B. Barańska (red.) „Dyskursy u kulturze (5). Etos pracy”, Łódź 2012.
- Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy, Sedlak & Sedlak, 2016, Kraków 2017 [https://badaniahr.pl/files/dpf/podsumowanie\\_raportu\\_satysfakcja\\_zawodowa\\_polakow\\_2016.pdf](https://badaniahr.pl/files/dpf/podsumowanie_raportu_satysfakcja_zawodowa_polakow_2016.pdf).
- Pilch T., *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku tom IV*, Wyd. Żak, Warszawa 2005.
- Sozańska D., Pikuła N., *Uniwersalizm pracy ludzkiej*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2015, nr 1.
- Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, OFICYNA -W” NAUKOWA, Warszawa 2003.
- Szarfenberg R., *Ubóstwo i wykluczenie społeczne – skala potrzeb i wyzwania dla europejskiej i polskiej polityki społecznej*, seminarium, Lublin 2014.
- Ślebarska K., *Praca jako wartość wobec problemu bezrobocia*, „Śląskie Studia Humanistyczno-Teologiczne”, Katowice 2005.
- Walczak-Duraj D., *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia Polskiej Transformacji*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002.
- Wilcz J., *Teoria pracy*, Kraków 2009, [www.rszart.ips.edu.pl/PDF/ubostwo\\_UE\\_Lublin.pdf](http://www.rszart.ips.edu.pl/PDF/ubostwo_UE_Lublin.pdf) (12.02.2018).

## Streszczenie

Stale rosnące zainteresowanie problemami pracy wynika z szybko następujących zmian na współczesnym rynku pracy, spowodowanych przeobrażeniami cywilizacyjnymi, rozwojem gospodarczym, konkurencją międzynarodową, upowszechnieniem technologii informatyczno-elektronicznej czy procesów globalizacji. We wszystkich epokach historycznych praca spełniała dużą rolę w życiu człowieka – była źródłem jego egzystencji. W opracowaniu dokonano przeglądu różnych poglądów dotyczących wpływu pracy na egzystencję człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem etyki pracy w zmieniających się warunkach gospodarczo-społecznych. Zgodnie z założeniami etyki humanistycznej podstawą działań gospodarczych jest etyka chronienia osób i podmiotowe traktowanie pracownika. W opracowaniu przedstawiono wynik ogólnopolskich badań dotyczących oceny pracy przez pracowników, a w szczególności zadowolenia z pracy wśród wybranych grup społeczno-zawodowych.

## Human work as a determinant of human existence – selected aspects

### Summary

The constantly growing interest in the problems of work results from the following changes in the modern labour market, caused by civilization transformations, economic

development, international competition, the dissemination of information technology and electronic processes or globalization processes. In all historical periods, work has played a big role in human life - it was the source of its existence. The study reviews different views on the impact of work on human existence, with particular emphasis on work ethics in changing economic and social conditions. According to the assumptions of humanistic ethics, the basis for economic activities is the ethics of protecting people and treating the employee in a personal way. The study presents the results of nationwide research on the assessment of the work by the employees, and in particular of job satisfaction among the selected socio-professional groups.