

## Jean Guichard

Conservatoire National des Arts et Métiers w Paryżu, Francja

Katedra UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego, Uniwersytet Wrocławski,  
Polska

# Poradnictwo konstruowania życia i pracy na rzecz budowy zrównoważonego ludzkiego świata

Od samego ich zarania celem większości działań podejmowanych w ramach „poradnictwa konstruowania życia” (zwanego poprzednio doradztwem zawodowym, poradnictwem kariery lub edukacją kariery) opracowanych w XX wieku była pomoc w podjęciu dostępnych funkcji zawodowych, a szczególnie płatnego zatrudnienia. Jednakże głębokie kryzysy, które nękają świat, powinny skłonić nas do zastanowienia, w jakim stopniu formy organizacji pracy, a także organizacji wymiany wytworów pracy, przyczyniły się do wywołania tych kryzysów. Owe formy organizacji, choć bardzo wydajne, niosą szkodliwe skutki tak dla całej planety (zanieczyszczenie środowiska, kurczenie się zasobów naturalnych itd.), jak i dla zdrowia oraz procesów konstruowania siebie znacznej liczby pracowników (wyczerpanie, stres, poczucie braku wartości, wypalenie, choroby zawodowe, depresja, samobójstwa itd.). Ale praca nie jest równoznaczna jedynie z płatną posadą. Różne formy pracy (np. prace domowe) wymienia się w trybach innych niż monetarne. Praca pełni w rzeczy samej psychologiczną funkcję *praxis*, co oznacza, że zaangażowanie w wytwarzanie dóbr i usług umożliwia ludziom zaspokojenie potrzeby osiągnięć. Biorąc pod uwagę to, że dzięki pracy jednostki pragną czegoś dokonać i osiągnąć samospełnienie, można opracować działania wpierające konstruowanie życia, w których ważnym względem będzie budowanie zrównoważonego ludzkiego świata. Takie działania powinny zasadniczo opierać się na refleksji radzących się, w której chęć włączenia się w dzisiejszy świat pracy byłaby drugorzędna wobec naczelnej troski o to, aby dzięki ludzkim i godnym zajęciom i czynnościom przyczynić się do rozwoju dobrego życia z innymi i dla innych oraz podtrzymać ciągłość zrównoważonego, autentycznego ludzkiego życia na ziemi.

**Słowa kluczowe:** konstruowanie siebie, godna praca, etyczny zamysł, zasada odpowiedzialności, działania poradnictwa konstruowania życia, zrównoważony rozwój, organizacja pracy

## Wstęp

W zamożnych krajach działania mające konkretnie na celu pomoc ludziom w planowaniu życia zawodowego zaczęto wdrażać na przełomie XIX i XX wieku. Zajmowała się nimi nowa, specjalnie w tym celu utworzona grupa specjalistów. Od tamtych czasów działania te znacznie się rozwinęły. Najpierw określano je terminem „doradztwo zawodowe” (*vocational guidance*), następnie zaś, w miarę jak przechodziły dogłębne zmiany, praca i formacje społeczne ewoluowały, zaś w badaniach nad ludzką podmiotowością i tożsamością następowały kolejne zwroty paradygmatyczne, nazywano je „działaniami na rzecz rozwoju kariery” (*career development interventions*), „edukacją kariery” (*career education*), poradnictwem kariery (*career counseling*), a na przełomie XX i XXI wieku „poradnictwem konstruowania życia” (*life design interventions*). W trakcie takich działań, jak wskazuje Alicja Kargulowa (2016, s. 19), doradcy i radzący się funkcjonują jak „refleksyjne jednostki, które osadzone w swych realiach kulturowych, społecznych, politycznych i ekonomicznych tworzą »projekty bycia-w-świecie«”.

Bez względu na różne nazwy interwencjom tym przyświeca jednakowe założenie, a mianowicie że praca jest niezwykle ważna w życiu większości ludzi. W rzeczy samej, praca zasadniczo oddziałuje na przekształcenia zachodzące w świecie, na zmiany, którym podlega rodzaj ludzki jako taki, oraz na konstruowanie jednostkowych podmiotowości. Jednocześnie jednak w ostatnich dziesięcioleciach praca (a przynajmniej część coraz bardziej rozpowszechnionych czynności zawodowych) stała się przedmiotem wzmożonej uwagi, wątpliwości i obaw ze względu na jej wpływ na pracowników oraz na świat, do którego powstania się przyczynia. Co więcej, współczesny świat trawią ostre kryzysy związane z błyskawicznym wzrostem populacji, globalnym ociepleniem, wyczerpaniem zasobów naturalnych, coraz większym zanieczyszczeniem środowiska, wymieraniem licznych gatunków itd. (więcej na temat problemów, zob. Guichard, 2016). W tym kontekście wyłania się istotne pytanie: Jaki rodzaj pracy należy stawiać na pierwszym planie w działaniach poradnictwa konstruowania życia, jeśli mają one pomóc ludziom po pierwsze przeciwdziałać wyżej wymienionym kryzysom, a po drugie konstruować siebie i świat w zgodzie z podstawowymi zasadami uniwersalnej etyki?

W próbie odpowiedzi na to podstawowe pytanie przedstawię trój etapowy wywód. Najpierw omówię dwie koncepcje, które umożliwiają krytyczne spojrzenie na pracę: koncepcję godnej pracy (*decent work*) i koncepcję ludzkiej pracy (*humane work*). Następnie przedstawię przegląd literatury na temat pracy, wskazując na istotne wymiary myślenia o takim rodzaju czynności i działalności, który powinien stanowić trzon poradnictwa konstruowania życia. W trzecim kroku zaś, nawiązując do Hansa Jonasa i Paula Ricoeura, zaproponuję ogólną zasadę etyczną umożliwiającą określenie, jakie rodzaje pracy właściwe są w obliczu wyliczonych powyżej wyzwań, a w konsekwencji sformułowanie pytań i refleksji stanowiących oś działań poradnictwa konstruowania życia.

## **1. Godna praca i ludzka praca – koncepcyjna podstawa krytycznej refleksji nad pracą**

Na przełomie XX i XXI wieku Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) sformułowała koncepcję godnej pracy. Według definicji MOP (ILO, 2001, 2008) 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. Z punktu widzenia MOP koncepcja godnej pracy ma cel strategiczny, którym jest określenie precyzyjnych kryteriów umożliwiających wyeliminowanie ostatnich warunków pracy szkodliwych dla zdrowia i rozwoju osobistego jednostek, ich krewnych i sąsiadów oraz, bardziej ogólnie, społeczności, w których funkcjonują te osoby.

W dzisiejszym świecie taki plan polityczny to podstawa. Lecz osoby badające czynniki, które należałoby wziąć pod uwagę w konstruowaniu życia zawodowego, mogą uznać go za niewystarczający. MOP zdaje się rozważać godną pracę, w rzeczy samej, przede wszystkim pod kątem kosztów wymiany wytworów pracy. W takim ujęciu godna praca oznacza zasadniczo uczciwy dochód, bezpieczeństwo w miejscu pracy, ochronę socjalną dla rodzin oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Z definicji tej ewidentnie wynika, że koszty produkcji w warunkach godnej pracy są wyższe od kosztów produkcji w warunkach, których wyeliminowanie wydaje się niezbędne w świetle wypracowania ogólnościatowych przepisów na rzecz ustanowienia zdrowej konkurencji gospodarczej. A zatem koncepcję godnej pracy w ujęciu MOP można również postrzegać jako efekt kompromisu osiągniętego przez partnerów stowarzyszonych w trójstronnej organizacji międzynarodowej (zrzeszającej przedstawicieli rządów, związków pracowniczych i organizacji pracodawców), której priorytetem jest kontrola nad handlem międzynarodowym.

Przez całe dziesięciolecia badaniom psychologów i socjologów pracy, psychologów zawodu, ergonomistów i niektórych psychoanalityków przyświecała idea przypominająca koncepcję „godnej pracy”. Jednakże badacze ci rozpatrywali pracę z punktów widzenia odmiennych od perspektywy MOP. Istotę ich stanowiska zwięźle ujmuje tytuł książki socjologa Georges’a Friedmanna opublikowanej w roku 1950: *Où va le travail humain?*, co można w przybliżeniu przetłumaczyć jako „Dokąd zmierza ludzka praca?” *Le Travail Humain* (Ludzka praca) to również tytuł czołowego francuskojęzycznego czasopisma poświęconego psychologii pracy, założonego w 1933 roku.

Kluczową koncepcją prowadzonych badań była (i nadal jest) nie tyle „godna praca”, ile „ludzka praca”, czyli ludzka praca przeciwstawiona pracowaniu w nie-ludzkich warunkach. Dla naukowców zajmujących się tą problematyką ważne było, jakie skutki dla pracowników niosą różne rodzaje organizacji pracy: Czy niektóre

z nich sprzyjają samorealizacji pracowników (np. umożliwiając im wykorzystywanie i rozwijanie własnych kompetencji), podczas gdy inne odczuwają ich, sprowadzając ich nawet niemal do poziomu zwierząt? Jakie wyobrażenia o świecie, innych ludziach i sobie samych konstruują pracownicy, gdy uczestniczą w danej formie organizacji pracy? W jaki sposób radzą sobie z wymaganiami stawianymi przez uwarunkowania ich pracy? Czy wypracowują mechanizmy obronne? itd. Namysł nad takimi zagadnieniami dotyczącymi organizacyjnych uwarunkowań ludzkiej pracy wymaga przyjęcia krytycznej perspektywy komplementarnej wobec stanowiska MOP, które pomija kwestię zależności między ramami organizacyjnymi pracy a konstruowaniem jednostkowych podmiotowości.

Te dwa krytyczne oglądy pracy użytecznie uwypuklają pewne główne cechy tej ludzkiej działalności. Ale w kontekście nękających ludzkość globalnych kryzysów należy wykroczyć poza tego typu rozważania i precyzyjniej zgłębić to, co zasadniczo charakteryzuje pracę. Taki właśnie cel stawiam sobie w dalszej części mojego wywodu, w którym postaram się określić podstawowe cechy pracy umożliwiające ustalenie, jaki rodzaj pracy przyczynia się do przeciwdziałania tym kryzysom i rozwijania ludzkiego świata w oparciu o ludzką pracę.

## **2. Wybrane główne cechy pracy**

Korzystając z imponującego piśmiennictwa na temat pracy (obejmującego tak różne dziedziny, jak historia, socjologia, psychologia, ekonomika, politologia, nauki o zarządzaniu itd., pośród których najnowsze osiągnięcia francuskiej nauki reprezentują Clot, 1999; Dejours, 2009; Dubar, 1998; Lallement, 2007; Linhart, 2015; Méda, 2007; Méda & Vendramin, 2013; Rolo, 2015; i in.), można zaproponować następującą zwięzłą definicję: praca to działalność, którą podjąć musi człowiek, aby wytworzyć coś (towary, usługi, itd.), co (1) jest bezpośrednio niezbędne do zaspokojenia jednej lub wielu ludzkich potrzeb (przy czym „potrzeby” rozumiane są tu w ich szerokim znaczeniu, nakreślonym przez Abrahama Masłowa [1954] i obejmują pragnienie rozwoju osobistego i samorealizacji); oraz (2) podlega wymianie na inne „wytwory” tego samego rodzaju, powstałe w podobnych warunkach. Czynności pracy, w które ludzie muszą się zaangażować, aby, co ważne, zaspokoić pragnienie osiągnięć, są motorem rozwoju technik produkcji, organizacji pracy oraz systemów wymian pracy i jej wytworów, które wspólnie głęboko przekształcają świat i człowieka.

Wytwarzanie i wymiana są w pracy nieodłącznie sprzężone ze sobą. Ponieważ od bardzo dawna powszechnie panującym systemem jest system monetarny, w którym pracę wymienia się na pieniądze, a pieniądze na wytwory pracy, zazwyczaj zrównujemy „pracę” z „płatną pracą”. Podejście takie jest zrozumiałe, lecz zasadniczo błędne. Gdy formułujemy kategorię pracy w umyśle, w rzeczy samej, atrybut „przynoszenia pieniężnego dochodu” wysuwa się na pierwszy plan. Dlatego też „płatna praca” staje się dla nas prototypowym przykładem całej kategorii „praca”.

Nie oznacza to jednak, że wymiana pracy zawsze i niezmiennie zachodzi na podstawie czynników monetarnych. Wymiana taka może być nieformalna, jak dzieje się w przypadku osób prowadzących dom, które zajmują się wychowaniem dzieci i domostwem, nie otrzymując za to jednak oficjalnej „zapłaty”. Pracę można wymieniać również wyłącznie za uznanie, co bywa udziałem twórców dzieł sztuki, które pomimo reputacji zdobytej wśród ich społeczności nie znajdują nabywców. Praca może też być częścią wymiany zasadzającej się na wzajemnym obdarowywaniu się w społeczeństwach tradycyjnych. To jedynie kilka przykładów, które, choć nieliczne, jasno wskazują, że praca oznacza zawód, ale też rzemiosło, samozatrudnienie, lokalne systemy handlowe, prowadzenie gospodarstwa domowego itd.

Wymiana wytworów pracy ani nie jest zewnętrzną wobec niej, ani też nie jest jej następstwem. Przeciwnie, forma wymiany odgrywa decydującą rolę w samej produkcji. Jest częścią wytworzonych dóbr i usług. Konkretnie dobra i usługi faktycznie wymienia się w pewnych trybach wymiany, ale prawdą jest również, że dane formy wymiany (np. wymiana pieniężna w zglobalizowanym kapitalizmie finansowym) wymuszają wytwarzanie takich a nie innych dóbr i usług.

Jak stwierdzono powyżej, w dzisiejszych zindustrializowanych społeczeństwach dominuje monetarny system wymiany pracy i jej wytworów. Specyficzną cechą pieniądza, który jest niczym innym jak uprzedmiotowioną pracą, jest to, że podlega on gromadzeniu. Akumulacja pieniądza doprowadziła do daleko posuniętych zmian w organizacji pracy, do powstania gigantycznych kompleksów przemysłowych, a ostatnio w powiązaniu z rozwojem nowych narzędzi komunikacji także do globalizacji wielu rodzajów wymian. Dodatkowo, ta właśnie akumulacja zrodziła cechujący się dążeniem do zdobywania i maksymalizowania zysków finansowy kapitalizm, który wywarł (i nadal wywiera) ogromny wpływ na organizację pracy oraz wymianę pracy i jej wytworów.

Równoległe z wytwarzaniem dóbr i usług zaspokajających rozmaite ludzkie potrzeby czynności składające się na pracę generują również narzędzia, techniki produkcji i formy organizacji pracy usprawniające przebieg pracy. Techniki produkcji oraz formy organizacji pracy na ogół przeobrażają się pod wpływem technologicznych i organizacyjnych wynalazków, które podnoszą wydajność procesu produkcji. Owe technologie i formy organizacji pracy są ze sobą ściśle powiązane. Ogólnie mówiąc, postęp techniczny – sprzężony z dążeniem do produktywności oraz pomnażania zysków z inwestycji – stymuluje wypracowywanie nowych typów organizacji pracy (np. Internet umożliwił powstanie form telepracy).

We współczesnych społeczeństwach zachodnich współistnieją różne rodzaje organizacji pracy. Na przykład nadal spotyka się jeszcze profesje (np. obróbkę kamienia), które funkcjonują w oparciu o tradycyjne formy organizacji pracy, choć używa się w nich bieżących technologii. Jednakże w naszych społeczeństwach praca najczęściej realizowana jest w ramach zawodów związanych z linią produkcyjną (albo w jej klasycznym typie wprowadzonym przez Henry'ego Forda, albo w typie u-liniowym stosowanym w fabrykach Toyoty) oraz stanowisk specjalistycznych

w zespołach pracowniczych o różnym stopniu nietrwałości, których zbiorowym zadaniem jest osiągnięcie celu produkcyjnego, a funkcje poszczególnych członków określane są w zależności od pozostałych.

Formy organizacji pracy stanowią z jednej strony o czynnościach wykonywanych przez pracowników, z drugiej zaś o ich wzajemnych relacjach. Na relacje te składają się współpraca, konkurencja, dominacja, uznanie i inne, w proporcjach różniących się w zależności od typu organizacji. Wraz z działalnością zawodową jako taką wywierają one istotny wpływ na konstruowanie własnego ja pracowników, którzy mogą rozwijać nowe umiejętności, zainteresowania, samoocenę, silne tożsamości zawodowe, solidarność grupową itd.

Jednakże wpływ wywierany przez pracę i powiązane z nią relacje na konstruowanie siebie nie zawsze jest pozytywny. Niektóre tryby organizacji pracy, których naczelnym celem jest znaczący wzrost produktywności, negatywnie oddziałują na osobisty rozwój i konstruowanie własnego ja osób weń zaangażowanych, gdyż obniżają ich samoocenę, wywołują poczucie zastoju itp. Powszechnie wiadomo o strajkach spowodowanych wdrażaniem przez Henry'ego Forda naukowej organizacji pracy. W jej ramach, zamiast wykonywać swoje zawody, robotnicy mieli stać się operatorami nieustannie powtarzającymi serię prostych ruchów ściśle określonych danym miejscem pracy. Zagroziło to i wzajemnej współpracy pracowników, i uznaniu indywidualnej wartości każdego z nich na podstawie jakości wytworzonych przez nich produktów. Niektóre powszechne dziś formy organizacji pracy także wydają się wywoływać szkodliwe skutki psychologiczne. Widoczne są one, na przykład, w niektórych zespołach pracowniczych, których organizacyjną zasadą jest skrajna elastyczność. Zespoły te składają się z łatwo wymienialnych osób, brak w nich jakiegokolwiek powtarzalności działań, obarczone są natomiast znacznymi kognitywnymi obciążeniami oraz obawą niesprostania stawianym wymogom (a także zwiększonym ryzykiem popełniania błędów).

Co więcej wiele obecnych form organizacji pracy opartych jest na założeniu, że dla podniesienia wydajności procesu produkcji niezbędny jest wzrost produktywności na poziomie jednostkowym: każdy pracownik staje się wobec tego odpowiedzialny za swój jednostkowy wkład w efekty zbiorowej pracy. W takich warunkach jednostka postrzegana jest przez wszystkich współpracowników – oraz sama postrzega siebie – jako element potencjalnie utrudniający osiągnięcie założonych celów produkcyjnych. W konsekwencji zaś równowaga między współpracą a współzawodnictwem, zazwyczaj stanowiąca oś pracy, zostaje zaburzona, gdyż liczy się jedynie współzawodnictwo. Wielu pracowników nękają niepokój i lęki. Obawiając się, że nie podołają oczekiwaniom w pracy, nie mają oni śmiałości ujawnić swoich trudności kolegom, którzy w mniej czy bardziej jawny sposób są obecnie sędziami ich pracy. W konsekwencji niewspółmiernie angażują się w pracę, co skutkuje fizycznym i/lub psychicznym wyczerpaniem. W związku z tym wyraźnie wzrasta prawdopodobieństwo wypalenia, a czasem wręcz samobójstwa lub innych form przemocy w miejscu pracy.

Wiele rodzajów zajęć niesie obecnie fizyczne i/lub psychiczne zagrożenie osobom je wykonującym. Prace takie można podzielić na trzy grupy: przykre zajęcia (*nasty jobs*), bzdurne zajęcia (*bullshit jobs*) i szkodliwe zajęcia (*detrimental jobs*). Wyróżniającą cechą przykrych zawodów jest to, że o ile faktycznie zaspokajają one podstawowe ludzkie potrzeby, o tyle stawiają jednocześnie skrajne wymagania podejmującym je osobom, narażając je na znaczny wysiłek fizyczny, brud, ryzyko wypadków, choroby zawodowe itd. Do kategorii tej należą na przykład: niwelacja terenu, wywóz śmieci, praca w rzeźni, górnictwo, sezonowa zbiórka owoców i warzyw itp. Takimi „przykrymi zajęciami” trudnią się zazwyczaj osoby, które nie są w stanie zarobić na życie w żaden inny sposób. W przeszłości na przykład do budowy dróg lub robót w kamieniołomach kierowano skazańców. Od początku XX wieku „przykre zajęcia” w zamożnych krajach zazwyczaj wykonują nowo przybyli imigranci. Wiele tego typu zawodów przeniesiono do krajów Trzeciego Świata, gdzie koszty produkcji są niższe, a prawo pracy dopiero raczkuje.

Pomimo bólu, brudu, zmęczenia i emocjonalnych obciążeń, w które obfitują „przykre zajęcia”, dają one jednak czasem poczucie dumy pracownikom wykonującym je najczęściej z przymusu. Mogą oni czerpać dumę z tego, że w trudnych warunkach świadczą cenne usługi na rzecz społeczności. Poczucie dumy często objawia się w podejmowaniu zbiorowego ryzyka, tak jakby pracownicy ci chcieli dobitnie pokazać, że tylko wyjątkowi ludzie zdolni są do wykonywania pracy, która jest ich udziałem. Doskonałą ilustracją takiej brawury jest słynne zdjęcie jednastu budowlańców jedzących lunch na metalowym dźwigarze z nogami dyndającymi w powietrzu wysoko nad Manhattanem: zdjęcie symbolizujące działalność (irlandzkich) imigrantów podczas Wielkiego Kryzysu lat 30. miało służyć za reklamę Rockefeller Center.

Innym typem pracy stanowiącej zagrożenie dla wykonujących ją osób są zajęcia nazwane przez Davida Graebera (2013) „bzdurnymi”. Ich zasadniczą cechą jest to, że składające się na nie zadania zazwyczaj postrzegane są przez pracowników do nich oddelegowanych jako nieistotne dla wspólnego dobra i ludzkiego rozwoju. Zajęcia te to często domena specjalistów ds. komunikacji i osób sprawujących trzeciorzędne funkcje w zarządach dużych spółek, biur i organizacji. Należą do nich również lobbying, telemarketing, redagowanie pobocznych tekstów, doradztwo rozmaitych typów oraz wiele innych stanowisk, które trudno nawet precyzyjnie nazwać. Zajęcia te, które w ostatnich dziesięcioleciach niezwykle rozmnożyły się w zamożnych krajach, stopniowo sprawiają, że wykonujący je pracownicy czują się społecznie bezużyteczni, co pogrąża ich w ukrytej depresji.

Poza tym w tych samych formacjach ekonomicznych można wyróżnić jeszcze trzeci rodzaj funkcji zawodowych (często zlecanych firmom-podwykonawcom z gospodarek „wschodzących”), których szkodliwe skutki są zarazem poważniejsze i bardziej podstępne. Są to działania – ogólnie rzecz biorąc realizowane w ramach płatnych posad lub podwykonawstwa – których celem nie jest bynajmniej zaspokajanie ludzkich potrzeb, a wręcz przeciwnie – jawne wykorzystywanie ludzi, lub

nawet szkodzenie im, czego nie mogą nie uświadamiać sobie wykonujący je pracownicy (którzy często podejmują się ich z braku innych możliwości zarobkowych). Wymownymi przykładami takich zajęć są niektóre stanowiska w firmach kredytowych, w których zwierzchnicy (zazwyczaj podwykonawcy znanych organizacji finansowych) skłaniali pracowników do udzielania kredytów mieszkaniowych konsumentom, o których wiadomo było, że nie będą w stanie spłacić hipoteki, same zaś pożyczki z góry zaprojektowane były tak, aby przejąć dobytek klientów po jak najniższej cenie. Obecnie wiele rodzajów akwizycji przychodzi na myśl takie postępowanie: ich celem są osoby starsze lub ludzie niezdolni do zrozumienia konsekwencji podpisywanych umów, a cały proceder opiera się w wielu przypadkach na kłamliwości pracowników (celowo szkolonych do tego, aby, na przykład, sprawiać wrażenie, że oferują bezpłatną pomoc) (Rolo, 2015). Innymi przykładami działalności z tej kategorii jest projektowanie i produkcja broni (min przeciwpiechotnych, toksycznych gazów itp.) zakazanych na mocy traktatów międzynarodowych ze względu na ich skrajnie śmiertelne skutki dla ludności cywilnej. Osoby wykonujące takie zajęcia zazwyczaj zdają sobie sprawę z tego, że naruszają pewne powszechne zasady etyczne, takie jak zakaz kradzieży lub zabijania niewinnych. Do naukowo udokumentowanych średniofalowych konsekwencji takiej pracy należą rozmaite zaburzenia psychosomatyczne (np. ostra chroniczna egzema), dysocjacyjne zaburzenia tożsamości, różnorakie nałogi itd.

A zatem praca odgrywa istotną rolę w konstruowaniu własnego ja pracowników oraz wywiera tak pozytywny, jak i negatywny wpływ na ich zdrowie. Dlatego też można powiedzieć, że pracownicy konstruują siebie w dany sposób, to jest stają się „takimi a nie innymi pracownikami i istotami ludzkimi” przede wszystkim wskutek wykonywanej działalności zawodowej. Oczywiście praca oddziałuje również na ich rodziny i społeczności i to na wiele sposobów – przez jej wytwory, dochód, który przynosi, zanieczyszczenie i zniszczenie środowiska, jakie powoduje, zbiorową działalność i/lub przedsięwzięcia, które stymuluje itd. Mówiąc ogólniej, świat, w którym żyjemy, można opisać jako wytwór pracy naszych poprzedników uzupełniony o nasz skromny wkład.

Powyższe rozważania można zwięźle ująć w dwóch słowach: „Homo faber”. Filozof Henri Bergson (1907) ukuł to wyrażenie, aby podkreślić, że gdy ludzie wytwarzają rzeczy, wytwarzają też jednocześnie swój świat i samych siebie. Bergson uważał, że rozwój techniczny dogłębnie przeistacza ludzkość. Po epoce kamienia nastąpiła epoka żelaza, po niej natomiast epoka koła itd., a wszystkie te przemiany ludzkiego świata nieodmiennie przekształcały rodzaj ludzki, dając początek nowym sposobom myślenia, bycia i działania. Psychologowie pracy zaś, jak widzieliśmy, bardziej uwypuklali zaangażowanie w pracę, która ich zdaniem sama z siebie stanowi ważki czynnik w konstruowaniu siebie, choć jednocześnie może szkodzić fizycznemu i psychicznemu zdrowiu pracowników.



### **3. Etyczna zasada krytycznego ujęcia poradnictwa konstruowania pracy i życia na rzecz zrównoważonego rozwoju**

Jako *Homines fabri* zamieszkujemy świat przedmiotów, dóbr, usług itp., to jest świat będący wytworem pracy naszych przodków i naszej własnej pracy. Jednocześnie, jak już wspomniano, nasz świat boryka się z poważnymi kryzysami, takimi jak zanieczyszczenie środowiska, globalne ocieplenie i kurczenie się zasobów naturalnych. Ponieważ źródłem tych kryzysów jest zarówno praca, jak i dominujące formy jej wymiany, skłaniają one do namysłu nad podstawową zasadą rozpowszechnionych obecnie systemów wymiany pracy i jej wytworów – zasadą, którą streszcza sformułowana przez Adama Smitha koncepcja „niewidzialnej ręki” (1776). Fraza ta odnosi się do przekonania, że wysiłki podejmowane przez jednostki w celu realizacji ich własnych interesów mogą nieść więcej korzyści ogółowi niż działania, które jednostki te podejmowałyby bezpośrednio na rzecz dobra wspólnego. Obecnie jednak uznaje się, że – wręcz przeciwnie – to owa „niewidzialna ręka” jest naczelnym powodem nękających świat kryzysów. A mianowicie, dążąc wyłącznie do realizacji własnych interesów, ludzie zazwyczaj niszczą jedyną planetę, którą mają do dyspozycji.

W tak złożonych i naglących okolicznościach ludzie konstruujący swoje życie muszą podjąć namysł nad pracą oraz jej konsekwencjami dla jednostek i zbiorowości, aby uchronić ludzkość od podążania w kierunku, w którym wiedzie ją obecnie „niewidzialna ręka”. Na jakiej jednak zasadzie winien oprzeć się ten namysł? Żadne z dwóch przedstawionych powyżej krytycznych ujęć nie jest na tyle pojemne, aby objąć wszystkie nakreślone tu aspekty pracy. Koncepcja „godnej pracy” rozpatruje pracę przede wszystkim pod kątem uczciwej konkurencji gospodarczej. Koncepcja „ludzkiej pracy” zaś rozważa ją pod względem jej potencjalnie szkodliwego oddziaływania na konstruowanie siebie i zdrowie pracowników. Oba te aspekty są niewątpliwie bardzo istotne, ale obecnie należy również przemyśleć pracę w odniesieniu do znacznie szerszych kwestii – na przykład jak wpływa ona na całą planetę oraz jacy ludzie i jaki świat powstają przy jej udziale.

Wydaje się, że zasadę takiej refleksji można sformułować na podstawie fundamentalnych propozycji dwóch czołowych myślicieli XX wieku – Hansa Jonasa i Paula Ricoeura. Starając się nakreślić „etykę dla cywilizacji technologicznej”, Hans Jonas (1996, s. 38) zdefiniował „zasadę odpowiedzialności” – imperatyw nakazujący: „Postępuj tylko w taki sposób, aby skutki twojego działania dały się pogodzić z ciągłością trwania autentycznego życia ludzkiego” na Ziemi. Z kolei Paul Ricoeur (2003, s. 322) stwierdził, że celem etyki jest dążenie do „dobrego życia z innymi i dla innych w sprawiedliwych instytucjach”. Jeśli połączymy te dwie zasady etyczne, otrzymamy normę przydatną w ocenie każdego rodzaju pracy, jej wytworów oraz wymian, które początkuje: Czy ta praca, jej wytwory oraz ich wymiana sprzyjają szerzeniu „dobrego życia z innymi i dla innych w sprawiedliwych instytucjach, dla podtrzymania ciągłości zrównoważonego autentycznego życia ludzkiego na Ziemi?” Czy też, przeciwnie, rozwój tej utrudniają lub hamują?

Przyjmując tak sformułowaną normę za punkt wyjścia, można stawiać bardziej szczegółowe pytania, na przykład: Jakie zbywalne dobra czy usługi należy wytwarzać w pierwszym rzędzie, jeśli wymogi tej normy mają być spełnione? Jaka jest wartość danego rodzaju pracy i jej wytworów pod względem, po pierwsze, konstruowania podmiotowości wykonującego ją pracownika, po drugie wpływu tych wytworów na innych, a po trzecie (zrównoważonego) rozwoju człowieka w ogóle? Jakie formy organizacji pracy sprzyjają wytwarzaniu takich dóbr lub usług? Czy niektóre z tych form ściślej spełniają nakazy etyki ludzkiej pracy niż inne? W jakich systemach handlowych można wymieniać te dobra lub usługi? Czy niektóre z tych systemów ściślej spełniają nakazy etyki ludzkiej pracy niż inne? Czy pieniężne wynagrodzenie jest sprawiedliwe, czy też może, bezpośrednio lub pośrednio, pozbawia pracownika (jeśli jest zbyt niskie) lub innych (jeśli jest zbyt wysokie) części zysków z jego pracy? To jedynie przykłady – można bowiem zadać wiele podobnych pytań.

Pytania takie mogłyby stanowić trzon i oś rozmaitych działań poradnictwa konstruowania życia mających pomóc ludziom znaleźć własne odpowiedzi na pytania wywodzące się z uprzednio już zadanych. W trakcie takich działań doradcy mogliby na przykład pytać radzących się: „Jakie wymienialne dobra lub usługi zaspokajające ludzkie potrzeby chciał(a)byś wytwarzać pracując? Jakiej pracy (tj. działalności wytwarzającej wymienialne dobra lub usługi zaspokajające ludzkie potrzeby) chciał(a)byś się poświęcić? W ramach jakich form organizacji pracy wytwarza się takie dobra i usługi? Czy istnieją inne, odmienne formy organizacji pracy? Jakie znane lub potencjalne skutki każda z tych form organizacji pracy niesie dla osób w nią zaangażowanych? A dla ich bliskich? A dla społeczności, w których są zakorzenione? A dla ogólnego rozwoju ludzkości? A dla Ziemi? W jakie systemy wymiany wpisują się te wytworzone dobra lub usługi?” I tak dalej.

## Podsumowanie

Od samego swego zarania celem większości działań podejmowanych w ramach doradztwa zawodowego, poradnictwa kariery i/lub edukacji kariery w kształcie wypracowanym w XX wieku było ułatwienie podjęcia dostępnych funkcji zawodowych, a szczególnie płatnego zatrudnienia. Działania te miały pomóc radzącym się stać się idealnymi kandydatami w doborze zawodowym, który włączał ich w świat pracy – świat, w którym dbałość o godną i ludzką pracę oraz o zrównoważony rozwój ludzki nie była bynajmniej priorytetem.

Głębokie kryzysy trapiące obecnie nasz świat skłaniają do namysłu nad tym, w jaki sposób rozmaite czynności składające się na pracę przyczyniły się do ich wywołania. Jak już stwierdzono, praca to działalność, którą ludzie podejmują, aby wytwarzać dobra, usługi itd., zaspokajające ludzkie potrzeby i wymienialne na inne „wytwory” tego samego rodzaju. Formy organizacji produkcji i systemy wymiany pracy są ze sobą ściśle sprzężone. Wymiana pieniężna, która dominuje we współczesnym świecie, pobudziła rozwój bardzo wydajnych form organizacji i systemów

wymiany. Jednakże, pomimo swej wydajności, niosą one szczególnie negatywne reperkusje zarówno dla naszej planety (zanieczyszczenie środowiska, kurczenie się zasobów naturalnych itd.), jak i dla zdrowia oraz konstruowania własnego ja bardzo wielu pracowników (wyczerpanie, stres, obniżona samoocena, wypalenie, choroby zawodowe, depresja, samobójstwa itd.).

Praca ma tak zgubny wpływ na podmiotowość i zdrowie pracowników z racji tego, że w wielu współczesnych formach organizacji i wymiany pracy zatarciu uległa kluczowa psychologiczna funkcja pracy, którą moglibyśmy nazwać *praxis*. W rzeczy samej, jeśli zastosujemy podział na *praxis* i *poiesis* wprowadzony przez starożytnych Greków, a zwłaszcza przez Arystotelesa, oczywiste stanie się, że pracy nie da się sprowadzić jedynie do *poiesis*. Niewłaściwe jest postrzeganie pracowania jako czynności, której wyłącznym celem jest wytwarzanie dóbr lub usług. Praca to niewątpliwie *poiesis*, ale jest ona również, co należy podkreślić, *praxis* – produktywnym działaniem, który w oglądzie pracowników daje im wyjątkową możliwość konstruowania i przekształcania samych siebie, działaniem – innymi słowy – któremu mogą się zasadnie poświęcić, aby zrealizować swój potencjał i zdobyć uznanie (np. osoby kompetentnej) dzięki osiągnięciom na tym polu. Lecz jak obrazowo pokazuje film Charliego Chaplina *Dzisiejsze czasy*, wiele współczesnych form organizacji pracy lekceważy te szczytne, przyrodzone pracy oczekiwania samorealizacji. Pracę rozpatruje się w nich tylko pod kątem wartości wymiennej dóbr, które wytwarza, wyklucza się zaś jej istotną funkcję w konstruowaniu jednostkowych podmiotowości oraz ludzkiego świata. A jednak to w odniesieniu do tych właśnie zasadniczych cech pracy trzeba wypracowywać działania na rzecz konstruowania życia (poradnictwo lub edukację) podbudowane przekonaniem, że niektóre typy pracy wytwarzają dobra i usługi przyczyniające się do szerzenia „dobrego życia z innymi i dla innych w sprawiedliwych instytucjach, dla podtrzymania ciągłości zrównoważonego, autentycznego życia ludzkiego na ziemi”. Oznacza to, że celem tych działań jest wspieranie rozwoju nowych form organizacji, dystrybucji i wymiany pracy (oraz jej rozmaitych wytworów).

Tak pomyślane działania w dziedzinie konstruowania życia skupiałyby się na refleksji radzących się nie tyle nad tym, jak mogą włączyć się oni w świat pracy w jego obecnym kształcie, ile nad tym, jak mogą przyczynić się jego zmiany, wykonując godną, ludzką pracę. W ten sposób poradnictwo konstruowania życia zaczęłoby spełniać zadanie *przekształcania naszego świata* (*transforming our world*) sformułowane w tytule *Agendy Narodów Zjednoczonych na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030* przyjętej jednogłośnie 25 września 2015 roku. A tym samym wcieliłoby w życie przesłanie wygłoszone przez Jacobusa G. Maree w podsumowaniu jego wydanej w roku 2013 książki o poradnictwie: „Okoliczności, w których żyjemy, nie definiują nas. Wręcz przeciwnie! Powinniśmy aktywnie dążyć do przekraczania barier, do zapanowania nad tym, co nas gnębiło lub nadal gnębi, aby koniec końców obrócić naszą przypadłość w zwycięstwo” (Maree, 2013, s. 116).

## Bibliografia

- Bergson, H. (1907). *L'évolution créatrice*. Paris: Felix Alcan. (Wyd. pol.: *Ewolucja twórcza*. Tłum. F. Znaniecki. Warszawa: Towarzystwo Dziennikarzy i Literatów Polskich, 1913).
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant. 1. Sexualité et travail. 2. Travail et émancipation*. (2 tomy). Paris: Payot.
- Dubar, C. (1998). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* (2ème édition revue). Paris: Armand Colin.
- Friedmann, G. (1950). *Où va le travail humain?*. Paris: Gallimard.
- Graeber, D. (2013). On the phenomenon of bullshit jobs. *Strike! Magazine*. <http://strikemag.org/bullshit-jobs/> (Pobrano 2.08.2016).
- Guichard, J. (2016). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. W: J. Guichard, V. Drabik-Podgórna, & M. Podgórnny (red.), *Counselling and dialogues for sustainable human development*. Toruń: Wyd. Adam Marszałek.
- ILO (International Labour Organization) (2001). *Reducing the decent work deficit: A global challenge. International conference 89<sup>th</sup> session 2001* (Report to the Director General). Geneva: International Labour Organization.
- ILO (International Labour Organization) (2008). *ILO Declaration on social justice for a fair globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008*. Geneva: International Labour Organization.
- Jonas, H. (1996). *Zasada odpowiedzialności. Etyka dla cywilizacji technologicznej*. Tłum. M. Klimowicz. Kraków: Wyd. Platan.
- Kargulowa, A. (2016). *Discourses of counselling: Toward an anthropology of counselling*. Kraków: Towarzystwo Naukowe – Societas Vistulana.
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard (Folio essais).
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail: De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. Toulouse: Editions Erès.
- Maree, J.G. (2013). *Counselling for career building: Connecting life themes to construct life portraits. Turning pain into hope*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper. (Wyd. pol. *Motywacja i osobowość*. Tłum. J. Radzicki. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2004).
- Méda, D. (2007). *Le travail*. Paris: PUF (Que sais-je?).
- Méda, D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Paris: PUF.
- Ricoeur, P. (2003). *O sobie samym jako innym [Soi-même comme un autre]*. Tłum. B. Chełstowski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations* (1<sup>st</sup> ed.). London: W. Strahan & T. Cadell. (Wyd. pol. *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. Tłum. S. Wolff, O. Einfeld, Z. Sadowski, A. Prejbisz i B. Jasińska. Warszawa: PWN, 1954.)