



**Wojewódzki
Urząd Pracy
w Lublinie**



Wzmacnianie etosu pracy uwarunkowania i formy

**Zamawiający: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie – Wydział Badań i
Analiz**

Opracowanie

Instytut Badawczy IPC sp. z o.o



Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Publikacja elektroniczna: www.wuplublin.praca.gov.pl

Przedruk w całości lub w części oraz wykorzystanie danych statystycznych w druku
dozwolone wyłącznie z podaniem źródła

Lublin 2021 r.

Spis treści

Wstęp	5
1. Etos pracy – ujęcia teoretyczne	7
1.1. Perspektywa socjologiczna – luterkańska pracowitość i kalwińska oszczędność	7
1.2. Perspektywa psychologii – ograniczać ból i zwiększać przyjemność	10
2. Etos pracy w polskim społeczeństwie – uwarunkowania XX i XXI wieku	12
2.1. Uwarunkowanie etosu pracy w analizach teoretycznych	13
3. Działania etosotwórcze – przegląd dobrych praktyk	23
3.1. Działania etosotwórcze w stosunku do pracowników	24
3.2. Działania etosotwórcze w stosunku do pracodawców	28
Podsumowanie i rekomendacje	30

Streszczenie

Etos pracy to pojęcie określające postawy jednostek i grup społecznych w stosunku do zarobkowej aktywności zawodowej. Jest to skłonność do tego, aby pracę traktować jako ważną, czy wręcz osiową część życia i tożsamości indywidualnej. Wedle analiz o charakterze historyczno-gospodarczym praca powiązana jest z dobrobytem na poziomie indywidualnym i społecznym. Przykłady historyczne analizowane przez Maksa Webera oraz współczesne analizowane przez Nialla Fergusona wskazują na to, że etos pracy ma wiele wspólnego z elementami religijnymi oraz gospodarką przemysłową. Wspieranie edukacji dopasowanej do potrzeb gospodarki, w tym produkcji przemysłowej stanowi działanie mające na celu podnoszenie etosu pracy.

Zgodnie z tym, co pokazują wyniki badań zespołów prof. Śleszyńskiego oraz prof. Kniecia etos pracy może być czymś problematycznym z głębokich przyczyn strukturalnych oraz historycznych i to w wielu miejscach w Polsce. Jednak poza segmentem rynku pracy, w ramach którego część osób w patologiczny sposób unika zatrudnienia jest też druga strona medalu – związana z pracoholizmem oraz brakiem balansu pomiędzy czasem wolnym a czasem pracy. Oba te spolaryzowane fenomeny to efekt przemian transformacji gospodarczej, wykorzystywania funduszy UE na działania aktywizacyjne oraz rozwoju instytucji państwa opiekuńczego. W ramach obecnie obowiązującej legislacji można jednak podejmować pewne działania, które będą przyczyniać się do poprawy etosu pracy.

Wstęp

Pojęcie „etosu pracy” we współczesnych naukach społecznych rozumiane jest poprzez **charakterystyczny dla danego społeczeństwa jako całości, bądź dla różnych jego segmentów albo konkretnych kategorii zawodowych zespół norm społecznych oraz wartości w odniesieniu do pracy zawodowej**, czyli wykonywania wszelkich czynności odpłatnych. Wartości te przejawiają się w konkretnych zachowaniach i ogólnych postawach jednostek wobec pracy i zwykle identyfikowane są np. jako sumienność, uczciwość, zaangażowanie czy szacunek do pracy. Jakkolwiek pojęcie etosu pojawia się już w pracach Arystotelesa, to dopiero nowożytnie nauki społeczne poddały kwestię etosu pracy bardziej szczegółowym analizom. Korzenie tych badań i analiz sięgają jeszcze XVIII i XIX w. i dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych – związanych zwłaszcza z polityczną rewolucją we Francji oraz przemysłową rewolucją w Anglii. W swoim klasycznym obliczu zajmowały się one zagadnieniami powiązаныmi mniej czy bardziej bezpośrednio z etosem pracy, interpretując go z perspektywy ekonomicznej, socjologicznej czy też psychologicznej. Wcześniej, czyli w średniowieczu i starożytności pracę postrzegano inaczej, co ma swoje odbicie w etymologii słów ją określających. Jak pisze w swoim studium Urszula Swadźba¹

„od zarania ludzkości słowo „praca” w różnych językach związane było z cierpieniem, bólem, wysiłkiem, z przykrymi i ciężkimi obowiązkami. Praca osłabiała organizm człowieka, oznaczała mękę i trud, chociaż wiadomo było, że była i jest niezbędną.(...) W języku greckim występuje kilka określeń o podobnym znaczeniu: ponoś - „trud”, „wysiłek”; ergon - „czyn”, „dzieło”; pragmateia - „zajęcie”, „zawód”; kopos - „zmęczenie”, „znużenie”, „wyczerpanie”. Odpowiednikiem greckiego słowa ponoś jest łacińskie labor - „wysiłek”, „trud”. Często używane jest również określenie opus - „robotą”, „dzieło”, „zawód”. Od łacińskiego labor tworzone były słowa francuskie labour czy hiszpańskie - labor, jak również angielskie - labor.”

¹ Swadźba Urszula. 2001. *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 11.

W nowożytności praca przestała być karą, jak w wypadku pracy niewolniczej czy też pańszczyźnianej. Praca stała się czymś, co pozwalało na polepszenie warunków swojego życia. Wbrew wyrażonym w *Kapitale* i *Manifeście komunistycznym* interpretacjom i intuicjom Karola Marksa, który umierając w 1883 roku nie dożył tzw. drugiej rewolucji przemysłowej praca zawodowa w coraz większej liczbie przypadków przestawała wypełniać życie robotnika od świtu do nocy w zamian małe środki finansowe, które z trudem pozwalały utrzymać rodzinę (co Marks zamknął w klasycznej kategorii wyzysku). Praca, zgodnie z intuicjami Adama Smitha, mogła stać się źródłem bogactwa narodów, gdy po drugiej rewolucji przemysłowej rynek przestał zgłaszać popyt tylko na łatwo zbywalnych robotników niewykwalifikowanych, a zaczęto wymagać od coraz większej liczby pracowników odpowiedniego, specjalistycznego przygotowania edukacyjnego, które – jak choćby w rozwiniętej formule etosu w fabryce Henry’ego Forda – nagradzane było motywacyjnym systemem wynagrodzeń. Nowożytny etos pracy pojawił się więc jako utrwalenie przekonania, że sumienna i rzetelna praca może gwarantować awans społeczny.

1. Etos pracy – ujęcia teoretyczne

Rola pracy w gospodarce zdaje się rzeczą oczywistą, ale po raz pierwszy w nauce nowożytnej została ona podkreślona w pracach ekonomicznych, u Adama Smitha i Davida Ricardo, którzy upatrywali w niej źródła bogactwa jednostek, rodzin i w efekcie całych narodów. Zgodnie z tym, co pisali praca rzemieślnika czy właściciela manufaktury pochodzi nie z przymusu, a wykonywana jest na podstawie „rachunku przyjemności”. Człowiek podejmujący się pracy decyduje się na pewną przykrość, bo dzięki niej wchodzi w posiadanie zasobów pozwalających zaspokoić potrzeby i usunąć przykrości. Smith zauważał, że praca polega na „wymianie przykrości zmęczenia na przyjemność rezultatów”². Warto pamiętać, że Adam Smith we własnym przekonaniu nie uprawiał ekonomii jako znanej nam nauki matematyzującej, a zajmował się filozofią moralną wyrastającą z teologii protestanckiej (prezbiteriańskiego nurtu kalwinizmu) oraz wykorzystywał pojęcia psychologiczne, jak przyjemność czy przykrość. Z tego względu w niniejszej analizie omówione zostaną obie perspektywy, czyli socjologia religii Maksa Webera oraz psychoanalizy Zygmunta Freuda, które w pewien sposób odnoszą się do smithowskiej koncepcji pracy.

1.1. Perspektywa socjologiczna – luterańska pracowitość i kalwińska oszczędność

Weber centralnym tematem swojej pracy socjologicznej uczynił kwestię tego, jaki „splot okoliczności doprowadził do tego, że właśnie na ziemi Zachodu, i tylko tutaj, powstały zjawiska³”, jak nauka, sztuka, religia i produkcja przemysłowa, które rozprzestrzeniły się tak powszechnie na całym świecie. W toku analiz o charakterze historyczno-porównawczym wnioskował, że różnica tkwi w europejskim racjonalizmie, któremu przeciwstawił tradycjonalizm. Ten pierwszy charakteryzował się chęcią maksymalizowania świadomie kalkulowanego zysku (również ponad widoczną na pierwszy rzut oka potrzebę), zaś ten drugi ograniczał się do zaspokajania potrzeb związanych z przeżyciem. Innymi słowy, powiedzielibyśmy, że różnica ta wynikała z odmiennego podejścia do życiowych aspiracji. Postawy te nie

² Cytaty za: Swadźba Urszula. 2001. *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

³ Weber Max. 1984. *Szkice z socjologii religii*, Książka i Wiedza.

powstały samorzutnie. Były nieintencjonalnym wynikiem procesu historycznego związanego z przemianami norm i wartości w nowożytnej Europie. Przyczyną – jak przekonuje Maks Weber – miała być reformacja. To dzięki niej mógł rozpowszechnić się kalwinizm, a to on właśnie w sposób niezamierzony spowodował powstanie kapitalizmu, czyli systemu gospodarczego bazującego właśnie na względnie trwałym maksymalizowaniu świadomie kalkulowanego zysku oraz – co szczególnie ważne – odrzucaniu bezpośredniej konsumpcji wypracowanych owoców pracy. Co prawda, powstanie jako takiego kapitalizmu wiązało się oczywiście z wieloma innymi czynnikami i tu wykazano niedoskonałości najbardziej znanej koncepcji Webera. Trzeba z pewnością zauważyć, że również przyczyniła się do jego powstania późna scholastyka⁴ oraz inne kulturowe i gospodarcze czynniki w postaci wynalezienia banków, kredytów oraz rozpowszechnienia postaw indywidualistycznych⁵. Jednak diagnoza roli postawy ascetycznej to z pewnością oryginalny i uzasadniony wkład Webera w analizy socjo-ekonomiczne. Można to uzasadnić przywołując np. to, że przed reformacją nie brano pod uwagę innej koncepcji pracy niż ta, że człowiek pracuje tylko po to, aby przeżyć. Od ok. XVI w. członkowie zborów protestanckich zaczęli żyć po to, aby pracować. Miało to się przełożyć na sukces gospodarczy krajów protestanckich w Europie i Ameryce Północnej w odróżnieniu od krajów katolickiej Europy i Ameryki Południowej. Natomiast z nieznanых przyczyn Maks Weber wyłączał z tego procesu racjonalizacji belgijskich, francuskich, północno-włoskich czy hiszpańskich przedsiębiorców będących katolikami⁶.

Zdaniem Webera to właśnie kazania protestanckich teologów rozpowszechniły tę etykę, kiedy nawoływały do tego, aby ciężko pracować i gromadzić kapitał, bo wedle idei predestynacji powodzenie w tej sferze wskazuje na to, że po śmierci zostanie się zbawionym. W ten właśnie sposób należałoby rozumieć właśnie etos pracy.

Czytamy dalej u Webera, że:

konieczne jest nie tylko rozwinięte poczucie odpowiedzialności, lecz w ogóle sposób myślenia, w którym przynajmniej podczas wykonywania pracy nie chodzi o to, by przy maksimum wygody i minimum wysiłku osiągnąć oczekiwany zarobek, lecz by

⁴ Chaufen Alejandro. 2007. *Wiara i wolność. Myśl ekonomiczna późnych scholastyków*, Arwil.

⁵ Robertson Hector. 1935. *Aspects of the Rise of Economic Individualism. A Criticism of Max Weber and his School*, Cambridge University Press.

⁶ Zob. Ferguson Nial. 2010. *Cywilizacja. Zachów i reszta*, Wydawnictwo Literackie.

pracować tak, jakby praca, zawód były celem samym w sobie. Taki proces nie jest jednak wrodzony. Nie można go stworzyć ani poprzez wysokie, ani poprzez niskie wynagrodzenie, lecz musi być wytworem długotrwałego procesu wychowawczego⁷.

Definicję kapitalistycznego etosu pracy, jaką można wyciągnąć z eseju Webera pt. *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* można streścić do składników, które opisano w tabeli 1.

Tabela 1 Elementy protestanckiego etosu pracy wg Maksa Webera

Składnik	Opis
1. Powołanie	Od czasu przetłumaczenia przez zespół Marcina Lutra Biblii na język niemiecki świecki zawód (rodzaj wykonywanej pracy) staje się traktowany jako powołanie (bliskość niemieckich słów <i>Beruf</i> – zawód i <i>Berufung</i> – powołanie). Przez co należy pracować wytrwale.
2. Predestynacja	Jan Kalwin oraz jego następcy wprowadzają ideę predestynacji głoszącą, że los człowieka po śmierci (jego zbawienie lub potępienie) jest już z góry w momencie urodzenia określony przez wolę Boga. Swoje przeznaczenie można poznać tylko przez wytrwałą pracę.
3. Asceza	Należy powstrzymać się od niefrasobliwego korzystania z majątku, ponieważ byłoby to niemile Bogu. Majątku należy używać tylko na rzeczy konieczne i praktycznie pożyteczne (ascezy i odraczania gratyfikacji)

Źródło: opracowanie własne

Powinno się więc rzetelnie wykonywać swą pracę zawodową, nie tylko dlatego, że się musi, ale dlatego, że pracowitość jest cnotą i źródłem osobistej satysfakcji bez względu na charakter pracy. W ten sposób suma powyższych składników doprowadziła do tego, że powstałe i zgromadzone bogactwo nie zostaje skonsumowane, a tym samym tworzy podstawę akumulacji kapitału i inwestycyjną, nadwyżkową siłę napędową kapitalizmu. Sednem tego ostatniego był właśnie etos pracy, a zasługą Maksa Webera było dostrzeżenie tego zjawiska, a więc postaw

⁷ Weber Maks. 1994. *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Lublin 1994, s. 43.

ludzi wobec pracy i tego jaką wartość jej przypisują i jakie normy pracy są obowiązującymi w poszczególnych częściach społeczeństwa.

1.2. Perspektywa psychologii – ograniczać ból i zwiększać przyjemność

Z punktu widzenia psychologii ważniejsze były inne zagadnienia – te związane z motywacją czy też odczuwaniem trudów związanych z wykonywaniem pracy zawodowej, zwłaszcza tej o charakterze fizycznym. Podobnie Zygmunta Freuda postrzegał każdy kontakt jednostki ze światem zewnętrznym, gdy pisał, że istnienie świata zewnętrznego można uświadomić sobie poprzez doświadczanie bólu i cierpień. Natomiast człowiek dąży do tego, by odseparować wszelkie trudy od ego i jako obrony używać zewnętrznej odłony swojej osobowości. Zdaniem Freuda osobowość człowieka składała się z trzech elementów – id, ego i superego. Najstarszym filogenetycznie fragmentem osobowości wg Freuda jest id, czyli niedostępna naszemu poznaniu część, która otwarta na wpływy płynące z ciała i czerpiąca z niego potrzeby popędowe. Głównym popędem id jest wypełnione niezorganizowaną energią, dążącą jedynie do zaspokojenia potrzeb zgodnie z zasadą przyjemności. Jest strukturą psychiczną już rozwiniętą w chwili przyjścia człowieka na świat, zawiera energię popędową wywołaną przez potrzeby biologiczno-somatyczne (cielesne). Później w sensie ewolucji człowieka rozwinięte struktury (ego, superego) otrzymują swoją energię od id. Jednak pod wpływem działania bodźców otaczającego nas realnego świata część id przekształca się w ego po to, aby „pośredniczyć” w odbieraniu i przenoszeniu bodźców działających na organizm dziecka z zewnętrznego świata i najbliższego otoczenia. Drugi składnik osobowości to ego. Odbiera bodźce i chroni organizm przed działaniem bodźców szkodliwych. Jako element pośredniczący między bodźcami środowiska a organizmem spełnia różnorodne funkcje: odbiera, selekcjonuje bodźce działające na organizm z zewnątrz, przechowuje doświadczenia związane z działaniem bodźców, jest w pewien sposób „pamięcią”. Ego (jaźń) unika wystawiania organizmu na działanie bodźców zbyt silnych i tak steruje organizmem, aby docierały do niego tylko bodźce umiarkowane; jakiegokolwiek nasilanie odczuwane jest przez ego jako przykrość, a zmniejszenie intensywności jako przyjemność. Ego działa prawidłowo tylko wtedy, gdy godzi jednocześnie wymogi otaczającego człowieka świata, dostarcza ujść popędowi i tendencjom reagowania id.

Jaźń posiada trzy warstwy: świadomą, przed świadomą i nieświadomą (np. mechanizmy obronne są w znacznej części świadome). Ego reprezentuje rozsądek i opanowanie, a id to nieujarzmione popędy. Superego (nadjaźń) to kolejny składnik aparatu psychicznego. Jest instancją obserwującą, oceniającą, cenzurującą i krytyczną. Wykształca się w dzieciństwie w toku relacji ze światem zewnętrznym, czyli w zależności od bodźców wyrażanych przez wymagania otoczenia wychowawczego. Główną jego funkcją jest ograniczanie zaspakajania tendencji id. Pewne zaś funkcje są świadome lub przed świadome i odpowiadają temu, co na co dzień nazywamy „sumieniem”. Ma także warstwy nieświadome (np. odpowiedzialne za tzw. „wyparcie” – mechanizmy obronne polegające na zapominaniu rzeczy nieprzyjemnych)⁸.

W tym kontekście zauważyć trzeba, że wszelkie zajęcia zawodowe będące pracą potencjalnie mogą i bardzo często stanowią mniejszą czy większą nieprzyjemność, w ramach której człowiek wyrzeka swojej przyjemności i poświęca czas, energię, wiedzę i umiejętności na pracę, dzięki której może wejść w posiadanie dóbr i usług, które w dalszej perspektywie dostarczą mu nie tylko przyjemność, ale również dzięki odroczonej gratyfikacji satysfakcję z wykonanego dzieła. Amerykański socjolog, Richard Sennett nazywa to zjawisko etyką dobrej roboty⁹. Stosując terminologię używaną później przez Isaiaha Berlina, człowiek pracując wyrzeka się swojej „wolności od”, aby powiększyć swój zakres „wolności do” i mechanizm ten możliwy jest właśnie dzięki etosowi pracy. Zdaniem Freuda stanem natury człowieka jest brak nieprzyjemności, ale to siły kulturowe (a więc superego) pcha człowieka do świadczenia pracy zawodowej. Psychologowie społeczni będą później wskazywali na uwewnętrznienie (internalizację) społecznej wartości pracy, czyli przyjęcie wartości świata zewnętrznego przez jednostkę jako własnego, czyli automotywację do pracy. Zatem innymi słowy etos pracy w perspektywie psychologicznej można traktować jako automotywację jednostki do tego, aby wyrzekać się nieprzyjemności i zamieniać nieprzyjemność pracy w przyjemność korzystania z owoców pracy.

⁸ Bodanko, Anatol. 2011. Psychoanalityczny model strukturalny osobowości: rozwój osobowości i postaw według Zygmunta Freuda, *Nauczyciel i Szkoła*, nr 2 (50), s. 37-46.

⁹ Sennett, Richard. 2010. *Etyka dobrej roboty*, Warszawa: Muza.

2. Etos pracy w polskim społeczeństwie – uwarunkowania XX i XXI wieku

Wspomniany już Maks Weber pisał, że *Polak zaś, im dalej na wschód, tym jest - w porównaniu z Niemcem – mniej wydajny*¹⁰. W jego przekonaniu było to spowodowane nadmiernym tradycjonalizmem, który zakładał, że należy mieć tyle zasobów, aby zaspokoić swoje potrzeby i potem nie pracować (*maksimum wygody i minimum wysiłku*). Zdaniem Webera nie była to kwestia oczywiście wrodzona, a wynik pewnego stylu wychowania, który przekazywany był z pokolenia na pokolenie od wielu dziesięcioleci. Jednak w okresie zaborów etos protestancki (mimo siły nominalnego i realnego katolicyzmu na ziemiach polskich) silnie przenikał na zasadach dyfuzji wzorów kulturowych i stawał się elementem polskiej kultury pracowniczej, co widoczne jest według badaczy szczególnie na Śląsku wśród górników oraz pośród rzemieślników w Wielkopolsce. Weber pomijał tu oczywiście czynniki związane z prawną organizacją pracy na ziemiach polskich, jaką stanowiła pańszczyzna i jej dziedzictwo. Nie sposób pominąć wpływu tej determinanty jako czynnika obniżającego etos pracy wśród polskojęzycznego chłopstwa¹¹. Jednak współcześnie w dobie „transformacji energetycznej” czy też wielu innych makroprocesów społecznych, jakie zaszły w ostatnich 150-170 latach kwestia ta jest bardziej skomplikowana niżli mogło się Weberowi wydawać.

Z uwagi na ściśle weberowski charakter pojęcia etosu pracy obszar tego pojęcia nie był częstym tematem eksploracji socjologicznych i psychologicznych. Aczkolwiek temat ten analizowany był wielokrotnie przez socjologów i psychologów na Śląsku, gdzie kwestia etosu górniczego czy interakcji oraz dyfuzji z elementami protestanckiej kultury niemieckiej stanowi żywe wyzwanie badawcze.

Wśród kluczowych determinant oddziałujących na współczesny polski etos pracy wskazać należałoby na: deindustrializację, sekularyzację oraz rozwój instytucji państwa opiekuńczego, co zostanie omówione poniżej.

¹⁰ Weber, Maks. 1994. *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Lublin, s. 34.

¹¹ Por. np. *Satyra na leniwych chłopów*, dostępne: staropolska.pl-średniowiecze/poezja

2.1. Uwarunkowanie etosu pracy w analizach teoretycznych

Gdy autor *Etyki protestanckiej*... tworzył swoje dzieła, to społeczeństwo przemysłowe, czyli takie, w którym większość siły roboczej znajduje zatrudnienie w przemyśle, silnie się rozwijało. Natomiast w II poł. XX w., w toku procesów globalizacyjnych produkcję przemysłową zaczęto przenosić z tzw. krajów pierwszego świata do krajów trzeciego świata, czyli głównie do południowo-wschodniej Azji, co spowodowało deindustrializację krajów tradycyjnie kojarzonych z rozwojem przemysłu, jak Holandia, Wielka Brytania czy Niemcy. I tak, jak rewolucja przemysłowa stworzyła kapitalistów i proletariuszy, tak też deindustrializacji przełożyła się na likwidację klasy robotniczej jako realnej siły społeczno-politycznej. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w przemianach preferencji tematów priorytetowych dla lewicy, czyli obozu tradycyjnie kojarzonego z walką o polepszenie losu ludzi pracy. Tzw. nowa lewica odwróciła się od proletariatu, uznając go za zbyt konserwatywny obyczajowo, a skupiła się na wszelkiego rodzaju mniejszościach, zwłaszcza seksualnych¹².

Zakładając, że etyka religijna faktycznie może mieć wpływ na zachowania gospodarcze człowieka zauważyć należy, że dechrystianizacja powinna skutkować przemianami w zakresie etosu pracy. Nie dotyczy to tylko sekularyzacji krajów protestanckich, ale również katolickich, bo leniwość klasyfikuje się w nim jako jeden z

¹² Proces ten opisuje np. w pracy pt. „Powrót do Reims” Didier Eribon, francuski, homoseksualny socjolog posiłkując się metodą autoetnografii, czyli studiami wychodzącymi od społecznych doświadczeń samego badacza, jak wśród części francuskiej lewicy traktowane jest robotnicze pochodzenie. Autor jako homoseksualista w latach 1970 wyprowadził się z rodzinnego Remis do położonego 150 km na zachód Paryża. W Remis – jak pisze – zmuszony był ukrywać swoją orientację seksualną jako coś społecznie nieakceptowanego. Natomiast w Paryżu powodem wstydu w lewicowych kręgach okazało się jego proletariackie pochodzenie oraz wiele robotniczych zachowań, sposobów wystawiania się, sposobów dobierania ubrań do okazji i wielu innych norm społecznych. Innymi słowy, opisuje w jaki sposób musiał zabić w sobie robotniczość, aby zostać zaakceptowanym wśród paryskiej lewicy. Jeśli byłaby to tylko autobiografia, to można byłoby mówić, że jest to tylko drobny, niereprezentatywny przykład. Jednak Eribon uczynił swoją autobiografię tłem dla przedstawienia przemian zainteresowania i charakterystyki europejskiej lewicy, co obrazowo można określić przejściem od starej lewicy do nowej lewicy. Zmiana ta zdaniem francuskiego socjologa opiera się przemianach kulturowych lat 80-tych XX w., które odepchnęły tamtejszą lewicę od skupiania się na proletariacie jako klasie społecznej i jego położeniu względem elit. Mniej więcej w tym czasie europejska nowa lewica skupiła się bowiem na jednostkach, ich tożsamości, przede wszystkim płciowej i preferencjach seksualnych. Tematyka poprawy warunków życia poprzez zachowanie owoców swojej pracy czy też posiadanie środków produkcji przestała być dla lewicy czymś centralnym i osiowym.

grzechów głównych. Wczesne chrześcijaństwo waloryzowało pracę w sposób jednoznacznie pozytywny. Pierwsze gminy chrześcijańskie, składające się z ludzi ubogich, pracujących fizycznie, uznawały wartość pracy i wykonywały ją w myśl zasady „módl się i pracuj”. Jej realizacja była możliwa dzięki panującemu w gminach egalitaryzmowi. Przypomnienie o powinności pracy występuje już w listach św. Pawła, który poucza, aby pracować, a nie być ciężarem dla swoich bliskich: „kto nie chce pracować, niech też nie je” (2 Tes, 3, 10). Również św. Franciszek z Asyżu poleca braciom zakonnym żyć z własnej pracy. Podobnie św. Tomasz z Akwinu postrzegał rolę pracy, którą dzielił na pracę umysłową i fizyczną. Negatywne postrzeganie pracy jako siły niszczącej człowieczeństwo było pomysłem XIX-wiecznym związanym z Karolem Marksem, który w pracy upatrywał alienację jednostki oraz choćby kontynuatorem jego myśli Paulem Lafarguem¹³ głoszącym, iż człowiek ma prawo do lenistwa. Wiele elementów destrukcyjnych dla nowoczesnego europejskiego etosu pracy miało swoje korzenie właśnie w marksizmie czy też filozofii nietzscheańskiej. Pewną odpowiedzią na podobne teksty była encyklika papieża Leona XIII – *Rerum novarum* (O rzeczach nowych)¹⁴, która była pierwszym dziełem papieskim poświęconym wprost tematyce pracy. Jej skutkiem było powstanie (w kontrze do marksistowskich ruchów robotniczych) katolickiej nauki społecznej oraz katolickich związków zawodowych, które głosiły tezy podtrzymujące nowoczesny europejski etos pracy, wskazujący, że to dzięki pracy los człowieka może się poprawić. Zbiegło się to z tzw. drugą rewolucją przemysłową, która opierał się nie już na rzeszach niewykwalifikowanej siły roboczej, a na kwalifikacjach. Rozwijający się przemysł potrzebował mechaników, elektryków, gazowników czy też przede wszystkim naukowców-wynalazców. Pracownik fabryczny stawał się więc dla właściciela fabryki cennym dobrem i dzięki rozwojowi teorii zarządzania zwanej taylorizmem i fordyzmem sprawiono, że wykwalifikowani robotnicy mogli zarabiać na tyle dobrze, że stali się również odbiorcami produkowanych przez siebie dóbr w rodzaju żarówki czy samochodu. Jednak tu potrzebna obok wytrwałej pracy była również wydłużona edukacja zawodowa. Co ciekawe, wedle danych zgromadzonych przez Wydział Socjologiczny fabryki Henry’ego Forda okazywało się, że

¹³ Lafargue Paul. 2006. *Prawo do lenistwa*, Studenckie Koło Filozofii Marksistowskiej Uniwersytetu Warszawskiego, dostęp: marksizm.edu.pl

¹⁴ Leon XIII. 1891. *Rerum novarum. Encyklika o kwestii robotniczej*, dostęp: [Encyklika-Rerum novarum](http://Encyklika-Rerum-novarum)

pracownikami którzy najlepiej odnajdywali się w takim systemie pracy byli polscy i włoscy imigranci¹⁵. Zatem efekty drugiej rewolucji przemysłowej, w której zysk opierał się na edukacji i dopasowaniu do pracy taśmowej można interpretować jako pewien sukces etosu katolickiego. Interpretacja ta bazuje na wszelkich danych pozostawionych przez Wydział Socjologiczny fabryki Forda, w których są informacje na temat stylów życia robotników, ich uzależnień, sposobów spędzania wolnego czasu czy też podejścia do kwestii zakładania rodziny¹⁶. Zadaniem pracowników wspomnianego Wydziału Socjologicznego było kontrolowanie tego, co pracownicy robią po pracy, aby na podstawie odstępstw od pożądanego stylu życia po pracy (wolnego np. od używek) móc zwalniać pracowników. Polscy i Włoscy imigranci musieli prawdopodobnie stanowić dla tego typu fabryk doskonałych pracowników, skoro statystycznie było ich najwięcej – łącznie 16%. Zatem domniemywać można, że spadek religijności czy to katolickiej czy protestanckiej może mieć negatywny wpływ na etos pracy. Zagadnienie to wstępnie analizował Niall Ferguson, pisząc o spadku liczby godzin pracy i religijności w Europie Zachodniej i analogicznym wzroście popularności katolicyzmu i protestantyzmu w silnie industrializujących się w ostatnim 30-leciu Chinach. Choć potencjalnie nie można wykluczyć istnienia protestanckiego etosu pracy i katolickiej etyki edukacji w sekularyzującym się społeczeństwie. Jednak współcześnie w ramach ruchów katolickich podejmowane są tematy teologicznego uzasadnienia tego, co w języku socjologii nazwać można praktykami etosotwórczymi. Jan Domaradzki rozpatrywał zagadnienia uświęcania pracy, uświęcania się w pracy i uświęcania poprzez pracę prezentowanych w pismach założyciela Opus Dei św. Josemarii Escrivy¹⁷. Jednak jeśli ufać dokładniejszym studiom prowadzonym przez Rafała Smoczyńskiego to analizy teoretyczne wskazywały na potencjalne oddziaływanie religijności katolickiej na życie gospodarcze w Polsce, zwłaszcza w sektorze małych i średnich firm. Wiązać się to miało choćby z udziałem wiedzy religijnej w podejmowaniu decyzji biznesowych czy też etyce traktowania podległych pracowników. Ale badania te nie przyniosły jednoznacznej odpowiedzi, bo – jak zaznaczył autor – *za wcześnie, aby ocenić w*

¹⁵ Loizides Georgios Paris. 2004. *Deconstructing Fordism: Legacies of the Ford Sociological. Department*, Western Michigan University.

¹⁶ Por. jw.

¹⁷ Domaradzki Jan. 2010. Ethos pracy w doktrynie i praktyce Opus Dei, *Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne*, nr 4, s. 20-37.

jakim zakresie „religijna wiedza ekspercka” zdołała zakorzenić się w polu polskiego „katolickiego biznesu” i jaki wywarła wpływ na jego modelowanie instytucjonalne¹⁸.

2.2. Uwarunkowanie etosu pracy w badaniach empirycznych

Przegląd badań empirycznych można zacząć od cyklicznych analiz CBOS, gdzie badana jest pozycja „pracy zawodowej” wśród wartości życiowych Polaków. W ramach prowadzonych czterech pomiarów tychże wartości pozycja pracy zawodowej spadła z 23% w roku 2005 do 11% w roku 2019. Co nałożyło się również na spadek pozycji wykształcenia w hierarchii wartości oraz spadek bezrobocia. Zatem wnioskować można, że ta negatywna korelacja nie jest przypadkowa, koniunktura na rynku pracy ma znaczenie. Natomiast przyglądając się badaniom WUP w Lublinie¹⁹ na temat czynników aktywności zawodowej młodzieży, to zauważyć należy, że są jednak podstawy do budowania etosu pracy wśród młodzieży. Wedle wyników badań ponad 70% badanych dostrzegало rolę dobrej płacy jako elementu związanego z pracą.

Wracając jednak do ustaleń Rafała Smoczyńskiego, to powyższa niejednoznaczność podstaw ku temu, aby wnioskować na temat czynników oddziałujących na etos pracy w Polsce pokazuje potrzebę przyjrzenia się studiom, które jednak określały pewne prawidłowości w tej mierze. Jednym z podobnych badań było to, które skupiało się na analizie z pogranicza socjologii rynku pracy i polityki społecznej. Zgodnie z wynikami ustaleń badawczych zespołu Wojciech Kniecica w dawnym województwie wrocławskim, czyli obszarze województwa kujawsko-pomorskiego, który mimo spadku stopy bezrobocia w Polsce w ostatnich latach odnotowywał ciągle wysokie wartości tego wskaźnika. Kluczowy fragment raportu wskazuje na to, że aktywność ekonomiczna mieszkańców tego terenu ma charakter ukrywany, a oficjalny status osoby bezrobotnej pełni funkcję źródła dochodu pochodzącego z transferów socjalnych.

Spora część bezrobotnych, szczególnie w powiatach lipnowskim i radziejowskim, to osoby zarejestrowane jako bezrobotne głównie dla potrzeb uzyskania benefitów socjalnych oraz ubezpieczenia zdrowotnego W

¹⁸ Smoczyński Rafał. 2012. Wpływ katolicyzmu na akcję ekonomiczną w małych polskich firmach, *Prakseologia*, 152, s. 93-126.

¹⁹ Czynniki aktywności zawodowej osób młodych. Raport z badań ilościowych, WUP w Lublinie dostępne: [wuplublin.praca.gov.pl=Badania i analizy LORP](http://wuplublin.praca.gov.pl=Badania%20i%20analizy%20LORP)

szczegółności spora jest tam grupa domowników z gospodarstw rolnych, którzy de facto albo wciąż pracują (nieformalnie) w gospodarstwach rolnych rodziców, formalnie pozostając w rejestrze bezrobotnych, albo też pracują „na czarno”.

Kniec diagnozuje podobne zjawisko jako fakt istnienia grupy tzw. „rentierów socjalnych”, a więc osób, które albo wcale nie pracują otrzymując od instytucji państwowych (i niekiedy kościelnych) liczne zapomogi albo też pracują dorywczo w szarej strefie w charakterze niewykwalifikowanych robotników rolnych bądź budowlanych. Koncepcja Kniecia pokazuje, że osoby te wbrew klasycznym koncepcjom socjologicznym w rodzaju „wyuczonej bezradności”²⁰ doskonale radzą sobie z obsługą biurokratycznych kryteriów oraz wymogów i podejmują pewną grę z państwem opiekuńczym²¹, w ramach której wykazują się niemałą i również **wyuczoną zaradnością**.

Gra prowadzona jest na co najmniej dwóch płaszczyznach:

1. formalno-prawnej, gdzie bezrobotni doskonale opanowali przepisy administracyjno-prawne, co umożliwia im unikanie podjęcia zatrudnienia i pozostawanie bezrobotnymi
2. emocjonalnej, gdy niemalże rytualna wizyta w PUP w celu przedłużenia statusu bezrobotnego, wiąże się z demonstracją wyćwiczonego repertuaru zachowań mających na celu wywołanie u urzędników PUP współczucia - np. poprzez płacz, histerię, obecność dzieci itp., albo zamaskowanie rzeczywistego statusu społecznego i ekonomicznego bezrobotnych (ubiór, wcześniej wymyślone historie życiowe).

Wnioski z raportu zespołu Wojciecha Kniecia jasno wskazują na to, że problemem społecznym w pewnych obszarach w Polsce nie jest wcale wysokie bezrobocie, tylko brak etosu pracy, czyli przypisywania pracy funkcji zarobkowej. Może się to wydawać odosobnioną egzemplifikacją terytorialną, lecz – jeśli zaufać ustaleniom

²⁰ Seligman Martin. 1975. *Helplessness: On Depression, Development, and Death*, San Francisco: W.H. Freeman.

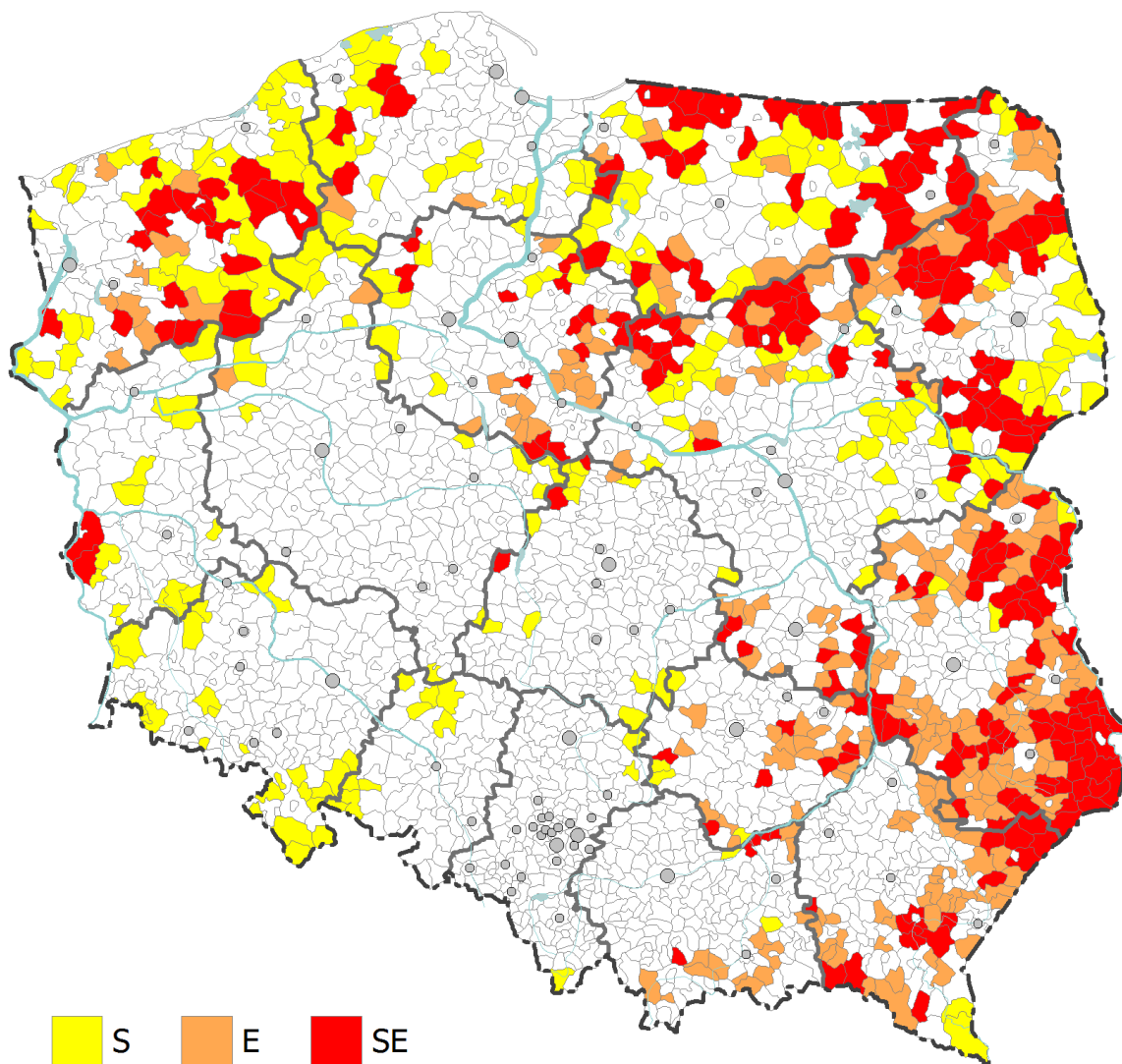
²¹ Kniec Wojciech. 2017. *Geneza trudnej sytuacji na rynku pracy w południowo-wschodnich powiatach województwa kujawsko-pomorskiego, ze szczególnym uwzględnieniem powiatów lipnowskiego, radziejowskiego, włocławskiego i Miasta Włocławek*, WUP Toruń, dostęp: wuptorun.praca.gov.pl-publicacje-dotyczace-ryнку-pracy

zespołu Przemysława Śleszyńskiego²² – wiele obszarów w Polsce można zaklasyfikować jako obszary problemów społeczno-ekonomicznych (zob. Mapa 1).

Ustalenia zespołu Wojciecha Kniecia nie są w żaden sposób reprezentatywne w perspektywie ogólnopolskiej, to jednak hipotetycznie odnotowane przez nich problemy z pewnością obecne są w wielu miejscach w Polsce. Wiele z nich może charakteryzować się również analogicznymi postawami wobec pracy, jakie odnotowali badacze w województwie kujawsko-pomorskim. Województwo lubelskie na tej mapie stanowi ten obszar, z którego wywodzi się najwięcej gmin problemowych (135, gdy kolejne w rankingu woj. mazowieckie miało 85 problemowych gmin). Zdaniem zespołu Przemysława Śleszyńskiego powodem tym są „opóźnienia urbanizacyjne” na terenie województwa. Wynikają one z dominacji sektora rolniczego i niskiego uprzemysłowienia.

²² Zob. Aktualizacja delimitacji obszarów problemowych. 2018. Przemysław Śleszyński oraz Jerzy Bański, Marek Degórski, Tomasz Komornicki, Marcin Mazur, Warszawa: Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (dostęp: www.igipz.pan.pl)

Mapa 1. Typy gmin problemowych (Oznaczenia: S – społeczne, E – ekonomiczne, SE – społeczno-ekonomiczne)



Źródło: Aktualizacja delimitacji obszarów problemowych na rok 2018, s. 8

Kategoria obszarów problemowych pod względem społeczno-ekonomicznym to pewien rodzaj indeksu, czyli zestawu wskaźników obejmujących sumarycznie pewne zmienne²³.

²³ Wśród zmiennych obejmujących problemy społeczne wyróżniono: 1. udział osób w wieku poprodukcyjnym (60/65+), 2. saldo zameldowań i wymeldowań na pobyt stały na 100 mieszkańców, 3. udział ludności z wykształceniem wyższym, 4. średnie wyniki sprawdzianu w szkołach podstawowych, 5. udział osób korzystających z pomocy społecznej wg kryterium dochodowego, 6. frekwencja w ogólnopolskich wyborach powszechnych, 7. dostępność czasową do ośrodków usługowych różnego rzędu. Natomiast w sferze problemów ekonomicznych wyróżniono następujące wskaźniki: 1. PKB na 1 mieszkańca, 2. liczbę podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców, 3. dochody własne gmin na mieszkańca, 4. powierzchnia użytkowa mieszkań oddana do użytku na 1 mieszkańca, 5. liczba

Centrum Badań Opinii Społecznej prowadzi jednak regularnie ogólnopolskie badania sondażowe w zakresie problematyki etosu pracy w Polsce. W najnowszym komunikacie na ten temat pn. *Etyka pracownicza* z 2016 roku czytamy, że Polacy negatywnie oceniają przychodzenie do pracy pod wpływem alkoholu. Również zdecydowanie negatywnie oceniają nadużywanie zwolnień lekarskich, spóźnianie się do pracy, dorabianie do pensji w czasie przeznaczonym na realizację obowiązków zawodowych oraz załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy. Bardziej pozytywnie oceniane jest branie pracy do domu, lecz z kolei brak asertywności przed pracodawcą oceniany jest coraz bardziej krytycznie. Mimo że niemal wszystkie z analizowanych zachowań pracowniczych są nadal przez Polaków w znacznym stopniu potępiane, to wiele osób aktywnych zawodowo (obecnie lub w przeszłości) przyznaje się zarówno do pracy ponad normę, jak i do nieuczciwości wobec pracodawcy. Co więcej, z porównania deklaracji dotyczących zachowań pracowniczych wynika, że Polacy wyraźnie częściej niż w poprzednich edycjach badania przyznają się zarówno do sytuacji wskazujących na nieuczciwość lub niesumienność zawodową, jak i częściej deklarują różne formy pracy ponad normę (zob. tabela 2).

Tabela 2. Oceniane zachowania w pracy. Średnie na skali 1–7, na której 1 oznacza „nie mam nic przeciwko temu”, a 7 - „całkowicie potępiam”

	2006	2011	2016
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	5,03	5,22	4,78
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	5,16	5,35	4,93
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	5,27	5,66	5,25
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	5,26	5,75	5,56
Spóźnianie się do pracy	5,79	5,64	5,46
„Załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	6,08	6,22	6,06

bezrobotnych na 100 osób w wieku produkcyjnym, 6. wskaźnik towarowej dostępności potencjałowej (towarowy WMDT), 7. udział terenów zabudowanych i zurbanizowanych

	2006	2011	2016
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	6,80	6,87	6,74
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	4,19	3,89	3,85
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	3,82	3,79	3,88
Pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	4,76	4,91	5,07
Praca w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	4,59	4,73	4,91
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	4,80	4,66	4,92

Źródło: CBOS komunikat z badań nr 102/2016

Biorąc pod uwagę wnioski badań zespołu Wojciecha Kniecia w obszarze patologicznego unikania pracy i nadużywania państwowych świadczeń socjalnych, przedstawić należy „drugą stronę medalu”, a więc patologiczne zaangażowanie w pracę zwane w psychologii pracy uzależnieniem od pracy bądź potocznie pracoholizmem. Jest ono definiowane jako „nadmierne zaniepokojenie o pracę, kierowanie się w pracy niekontrolowaną motywacją i inwestowanie tak dużej ilości czasu i wysiłku w pracę, że prowadzi to do osłabienia innych ważnych obszarów życia (życia rodzinnego, życia towarzyskiego, pasji życiowych czy praktyk religijnych).

Przekrojowe dane zbierane na przestrzeni lat przekonują, że w ostatnich dwóch dekadach skala uzależnienia od pracy znacznie wzrosła. W pewien sposób pokazują to m.in. dane OECD, w myśl których Polacy należą do więcej pracujących nacji²⁴. Wedle badań Pawła Antoszko pracoholizm w Polsce skorelowany jest pozytywnie z doświadczeniem zawodowym i piastowaniem stanowisk menadżerskich²⁵. Badacze zauważyli, że polskie uzależnienie od pracy w porównaniu z innymi krajami Unii

²⁴ portalstatystyczny.pl-Polacy pracują prawie najdłużej na świecie

²⁵ Paweł Antoszko, Ståle Pallesen, Mark D Griffiths, Cecilie Schou Andreassen. 2017 Work addiction in Poland: adaptation of the Bergen Work Addiction Scale and relationship with psychopathology, Health Psychology Report, 5(4), 345–355. (dostępne: [Uzależnienie od pracy w Polsce: adaptacja skali uzależnienia od pracy Bergen i związek z psychopatologią](#))

Europejskiej może mieć związek z brakiem stabilności zatrudnienia. Postawić można jednak tu hipotezę, że roczniki wchodzące na rynek pracy w dobie koniunktury na rynku pracy związanej ze spadającym w Polsce bezrobociem pomiędzy 2014 a 2019 rokiem mogłyby wykazywać się mniejszą skłonnością do uzależnienia od pracy przejawiającą się np. w bardziej zbalansowaną relacją pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym. Dodatkowo zauważyć można, że brak podobnego zbalansowania wiązać może się z popularyzacją formuły pracy zdalnej w pandemii COVID-19, a więc płynnego zacierania granicy między czasem pracy i czasem wolnym.

3. Działania etosotwórcze – przegląd dobrych praktyk

Ważnym elementem etosu protestanckiego było preferowanie profesji związanych z nowoczesnymi – jak na owe czasy – technologiami i łączenie małych zakładów rzemieślniczych w większe przemysłowe fabryki. Zainteresowanie naukami i profesjami technicznymi oraz konsolidacja sektora małych i średnich przedsiębiorstw to pewne uniwersalne elementy kapitalistycznego etosu pracy, do których można odwoływać się podejmując działania etosotwórcze. I tu poczynić trzeba zastrzeżenie, że zgodnie z tym, co pisał Maks Weber, etos pracy spopularyzowany przez kalwiński nurt protestantyzmu to pewien typ idealny (nagromadzenie cech charakterystycznych) elementów występujących również w innych religiach oraz przenikający na zasadzie dyfuzji do innych religii. Nie stoi więc nic na przeszkodzie, aby podobny typ etyki pracy popularyzowany był w społeczeństwach katolickich czy laicyzujących się.

Współcześnie w Polsce poprawa komunikacji sektora oświaty z rynkiem pracy²⁶ oraz promocja szkolnictwa branżowego stanowią istotne wyzwania. Podkreślane jest to w dokumentach o charakterze strategicznym, jak Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju²⁷ czy Zintegrowana Strategia Umiejętności^{28,29}. Okazuje się więc, że wiele elementów nowoczesnego etosu pracy byłoby w stanie rozwiązywać problemy diagnozowane w strategicznych dokumentach na poziomie rządowym.

Tworzenie etosu pracy niebędącego jednocześnie pracoholizmem ani pracowakacjami jest utrudnione choćby przez zatarcie jednoznacznej granicy pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym (popularyzacja pracy zdalnej w dobie pandemii COVID-19)³⁰. Inną kwestią są konsekwencje transferów socjalnych do

²⁶ Zob. np. wdrażanie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dn. 22 grudnia 2015, Dz. U. 2016 poz. 64.

²⁷ Zob. SOR: IV. Kierunki interwencji 1. Lepsze dopasowanie edukacji i uczenia się do potrzeb nowoczesnej gospodarki, np. s. 84, 277.

²⁸ [Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 \(część szczegółowa\) – dokument przyjęty przez Radę Ministrów](#)

²⁹ Zob. www.gov.pl- [Rozwój praca technologia/polityka przemysłowa Polski](#)

³⁰ Zob. Gądecki Jacek, Jewdokimow Marcin, Żadkowska Magdalena. 2017. *Tu się pracuje. Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*, Kraków: Libron (dostępne na: [Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy](#))

przedstawicieli tzw. *underclass*³¹. Ich efektem wedle wyników badań prowadzonych przez Instytut Badań Strukturalnych była dezaktywizacja kobiet na rynku pracy³². Rosnące opodatkowanie pracy nie sprzyja wzbudzeniu motywacji ku temu, aby pewne osoby zamiast uciekać się po pomoc państwową opanowały kompetencje i kwalifikacje, które pozwoliłyby im na uniezależnienie się od wszelkich transferów socjalnych. Celem tworzenia etosu pracy jest powstanie silnej, niezależnej i wykwalifikowanej klasy średniej, która niezależna jest przede wszystkim finansowo dzięki swoim potrzebnym na rynku kompetencjom i kwalifikacjom.

Działania etosotwórcze można podzielić na te skierowane do pracowników oraz pracodawców i w tym podziale zostaną omówione poniżej.

3.1. Działania etosotwórcze w stosunku do pracowników

Święto Pracy, obchodzone rokrocznie dn. 1 maja zostało wprowadzone przez II Międzynarodówkę w 1889 roku dla upamiętnienia wydarzeń, które miały miejsce na początku maja 1886 w Stanach Zjednoczonych (w Chicago) w czasie strajku stanowiącego część ogólnokrajowej kampanii na rzecz wprowadzenia 8-godzinnego dnia pracy. Oznacza to, że święto ma przede wszystkim korzenie komunistyczne i socjaldemokratyczne, ponieważ to ugrupowania o takim profilu z Wielkiej Brytanii, Francji, Niemiec i Belgii założyły w Paryżu tę organizację (w odróżnieniu od I Międzynarodówki, która zrzeszała także radykalnych działaczy anarchistycznych i komunistycznych oraz utopijnych socjalistów). W Polsce Święto Pracy ustanowiono jako święto państwowe w 1950 roku i stało się ono jednocześnie dniem wolnym od pracy³³. W czasach PRL charakterystycznym jego elementem były obchody pierwszomajowe, które zdominowały sposób postrzegania tego dnia także po '89 roku³⁴. Okazuje się, że aktualnie 1 maja stanowi nadal ważny dzień dla dużej grupy Polaków. W komunikacie CBOS z 2018 roku „Polacy o Narodowym Święcie Niepodległości i polityce pamięci”³⁵ wskazanie, że 1 maja powinien zasługiwać na

³¹ Zob. tygodnikpowszechny.pl-klasadojna , plus.polskatimes.pl

³² Magda Iga, Kielczewska Aneta, Brandt Nicola. 2018. Program „Rodzina 500 +” a podaż pracy kobiet w Polsce, IBS Working Paper 01/2018. (dostępne: ibs.org.pl)

³³ [Ustawa z dnia 26 kwietnia 1950 r. o ustanowieniu dnia 1 maja świętem państwowym](#)

³⁴ [Pochód pierwszomajowy i obchody 1 maja jako całość stały się jednymi z symboli Polski Ludowej](#)

³⁵ Patrz: cbos.pl -Polacy o Narodowym Święcie Niepodległości i polityce pamięci

szczególne upamiętnienie zadeklarowało 25% badanych, co ustępowało jednak znacznie takim świętom jak – (i) Narodowe Święto Niepodległości (76% wskazań), (ii) Święto Narodowe 3 Maja (61%), (iii) Święto Wojska Polskiego (43%), (iv) Narodowy Dzień Pamięci Powstania Warszawskiego (35%). Wymieniane było jednak częściej niż np. Dzień Wolności i Praw Obywatelskich (4 czerwca – rocznica pierwszych częściowo wolnych wyborów parlamentarnych) czy Dzień Solidarności i Wolności (31 sierpnia – rocznica porozumień sierpniowych).

W III RP Międzynarodowe Święto Pracy ma charakter zdecydowanie bardziej spontaniczny, pluralistyczny i wielonurtowy, a także zdecydowanie mniej oficjalny. Towarzyszą mu takie inicjatywy jak - pochody, parady, pikniki, happeningi, konferencje, dyskusje plenerowe oraz koncerty organizowane zarówno przez NGO, związki zawodowe czy partie polityczne³⁶. Należy jednak podkreślić, że nadal związane są one przede wszystkim ze środowiskami lewicowymi. 1 maja stanowi również przedmiot żywej dyskusji, wykraczającej poza tradycyjne ramy tego święta, czego przykładem jest debata nad miejscem tego dnia na łamach „Krytyki Politycznej” m.in. w kontekście lewicowej polityki historycznej³⁷.

Aktualnie, w wielu krajach na świecie, 1 maja został uznany za święto państwowe i jest obchodzony podczas imprez oficjalnych, ale także plenerowych czy pikników. Jednocześnie jest okazją do demonstracji i wieców na rzecz robotników (szczególnie licznych np. w Niemczech)³⁸. 1 maja jest obchodzony jako Święto Pracy głównie na starym kontynencie. W Europie organizowany był od 2001 był EuroMayDay (1 maja nazywany jest w krajach anglosaskich May Day). Nie jest to klasyczne święto robotników, ale raczej akcja na rzecz poszanowania godności człowieka i poprawy warunków życia i zatrudnienia wszystkich ludzi pracy. Obchody Euro May Day zapoczątkowane zostały w 2001 roku w Mediolanie, w roku 2004 dołączyli do nich Hiszpanie, a już rok później obchody EuroMayDay odbywały się w całej Europie³⁹. Nadal organizowane są również demonstracje uliczne np. w 2021 roku dotyczyły one kwestii praw pracowniczych w czasie nadzwyczajnej sytuacji epidemicznej⁴⁰.

³⁶ Patrz: ["Chleba, nie spotów". 1 maja w Warszawie i we Wrocławiu](#)

³⁷ Patrz: [krytykapolityczna.pl-1-maja](#)

³⁸ Patrz: [britannica.com=May Day international observance](#)

³⁹ Patrz: [wiadomosci.polska.pl- 1 maja ciągle żywy](#)

⁴⁰ Patrz: [May Day protesters demand workers' rights amid pandemic](#)

1 maja jest także obecny w Kościele Katolickim, co związane jest z dniem, w którym obchodzi on uroczystość św. Józefa - patrona robotników. Ustanowił je od 1956 roku papież Pius XII, aby zwrócić szczególną uwagę na pracę jako jedną z wartości chrześcijańskich, społecznych, ogólnoludzkich i narodowych. W Polsce corocznie odbywają tego dnia pielgrzymki ludzi pracy (m.in. na Jasnej Górze czy w kolegiacie św. Józefa w Kalisz). 1 maja w kościołach w całej Polsce (ale również na świecie) odbywają się nabożeństwa w intencji środowisk robotniczych⁴¹. O znaczeniu święta (w tym jego patrona) świadczy fakt, że w liście apostolskim *Patris corde* - z okazji 150. rocznicy ogłoszenia Świętego Józefa patronem kościoła powszechnego papież Franciszek wskazał - jednym z aspektów, który charakteryzuje św. Józefa i który był podkreślany od czasu pierwszej encykliki społecznej, *Rerum novarum* Leona XIII, jest jego związek z pracą. Święty Józef był cieślą, który uczciwie pracował, aby zapewnić utrzymanie swojej rodzinie. Od niego Jezus nauczył się wartości, godności i radości tego, co znaczy móc spożywać chleb, który jest owocem własnej pracy⁴².

Jednocześnie należy podkreślić, że aktualnie 1 Maja ma bardzo różnorodny charakter, który nie zawsze ma związek z klasycznym „robotniczym świętem” nawiązującym bezpośrednio do zagadnień związanych z pracą⁴³. Sprawia to, że „powraca” do historycznych korzeni, gdy 1 maja kojarzony był z wiejskimi pogańskimi świętami w Europie (tzw. *May Day*)⁴⁴. Na przykład:

- w Finlandii świętowana jest Noc Walpurgii, która ma charakter karnawału podczas którego młodzi ludzie przebierając się w kolorowe stroje bawią się hucznie na ulicach miast; tradycją jest zakładanie białych czapek, noszonych dawniej przez robotników finlandzkich;
- w Wielkiej Brytanii nie tylko celebrowane jest święto ludzi pracy, ale także wita nadchodzące lato. Anglicy wraz z Walijczykami i Irlandczykami organizują marsze i kolorowe pochody;
- we Francji z pierwszomajowego święta uczyniono święto kwiatów, przede wszystkim konwalii (symbolu szczęścia i przyjaźni oraz godnej pracy), które wręcza się bliskim;

⁴¹ Patrz: [Jasna Góra: pielgrzymka Ludzi Pracy z dziękczynieniem za powstanie Solidarności](#)

⁴² Patrz: [LIST APOSTOLSKI](#)

⁴³ Patrz: [Święto Pracy na świecie – tradycje i zwyczaje](#) ; ([Święto Pracy w Wielkiej Brytanii – May Day](#))

⁴⁴ Patrz: [britannica.com May Day European seasonal holiday](#)

- w Grecji świętowanie dnia pracy łączy się z wiosennym dniem kwiatów i życia; mieszkańcy miast i wsi dekorują swoje domostwa kwiatami, a w trakcie jarmarków wypuszczają kolorowe latawce.

W Chinach natomiast święto (trwające kilka dni) jest okresem organizowania kolorowych pochodów i marszy. Jest to także dla Chińczyków czas spotkań rodzinnych, wzmożonej konsumpcji, a także uczestnictwa w licznych festiwalach i festynach tematycznych organizowanych przez władze zarówno dla dorosłych jak i dzieci.

Inaczej celebrowany jest w okolicach daty Święta Pracy, bo pod koniec kwietnia, Dzień Króla (wcześniej Dzień Królowej) w Królestwie Niderlandów, który co prawda nie jest elementem obchodów Święta Pracy, ale jednak pewne jego elementy można interpretować z perspektywy kalwińskiego etosu pracy, co może stanowić pewną etosotwórczą inspirację. Celebracja na pierwszy rzut oka zakłada przede wszystkim organizację ulicznych imprez muzycznych, gdzie centralnym punktem są koncerty. Jednak ulicznemu świętowaniu w pomarańczowych strojach towarzyszy cała handlowa oprawa, która tego dnia dozwolona jest prawnie – handel uliczny nie wymaga zezwolenia oraz nie skutkuje obciążeniami fiskalnymi⁴⁵. Powoduje to wzmożoną samoorganizacją obywatelską Holendrów oraz imigrantów z Maroka, Rumunii czy Polski w celu stworzenia punktów handlowych, zatowarowania ich. Wprowadzenie podobnej praktyki w Polsce mogłoby stanowić zaczyn do debaty i edukacji młodszych pokoleń na temat roli pracy, jej opodatkowania oraz wspólnotowości. Podobna zmiana legislacyjna mogłaby się wpisać w obchody święta pracy i na poziomie symbolicznym stać wspierać akcje wzmacniające etos pracy w sensie nadanym mu przez Maksa Webera oraz Adama Smitha jako drogi do tworzenia dobrobytu na poziomie indywidualnym, rodzinnym i ogólnospołecznym. Jest to oczywiście warunek niewystarczający do pełnej odbudowy etosu pracy, lecz można go uznać za warunek sprzyjający temuż wzmocnieniu. Zmianom legislacyjnym mogłyby towarzyszyć inne elementy zachęcające do wymiany usług w ramach społeczności lokalnej i akcje edukacji ekonomiczno-podatkowej.

⁴⁵ mojaholandia.nl Dzień króla obchody głównie online

3.2. Działania etosotwórcze w stosunku do pracodawców

Istotnym uzupełnieniem perspektywy pracowników na etos pracy jest również perspektywa pracodawców. Po 1989 roku w samoorganizacja obywatelska pracodawców w ramach tzw. III sektora miała ograniczony zasięg, choć powstało przynajmniej kilka ważnych organizacji, jak np. Business Center Club, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej czy Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan. Jednak ekspercką organizacją promującą smithowską ideę nowożytnego etosu pracy głoszącego, że źródłem dobrobytu jest praca było Centrum im. Adama Smitha (dalej: CAS, powstałe w 1989 roku). Trudno jednak przypisać tej organizacji osiągnięcia z zakresie integracji pracodawców i praktycznego promowania idei etosu pracy. Pewną nadzieją w tym zakresie był jednak wyrosły ze środowiska CAS Związek Pracodawców i Przedsiębiorców (powstały w 2009 roku). Jednak one nie nawiązywały kontaktu z rynkiem tzw. usług rozwojowych, który silnie odpowiadał na potrzeby z zakresu budowania nowego etosu pracy. Tu z kolei powstało pole zagospodarowane w drobnej mierze przez Towarzystwa Biznesowe (powstałe w 2016 roku), które swoją ofertę szkoleniową kierują właśnie do małych i średnich przedsiębiorstw. Jest to niemalże zgodne z diagnozą Richarda Sennetta na temat tzw. nowego kapitalizmu, w którym poza produkcją przemysłową coraz bardziej istotne stawały się usługi tzw. klasy kreatywnej⁴⁶. Zdaniem socjologa nowy - oparty w dużej mierze na usługach, a nie produkcji - kapitalizm uderza silnie właśnie w etos pracy, ponieważ dokonuje czegoś, co Sennett nazwał korozją charakteru⁴⁷. Jak pisał, szczególnie dla przedsiębiorców nowy kapitalizm powoduje problemy na poziomie indywidualnym, ponieważ

postępowanie zgodne z panującymi regułami gry wymaga częstego dokonywania bolesnych zmian. [Praca pokazuje więc – red.] jakie są zatem dla życia osobistego ludzi konsekwencje nowych metod zarządzania, re-engineeringu, restrukturyzacji, elastycznego czasu pracy, walki z wszelką rutyną i ograniczania wszelkich długotrwałych zobowiązań.⁴⁸

⁴⁶ Zob. Florida Richard. Klasa kreatywna.

⁴⁷ Sennet, Richard. 2006. *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Muza: Warszawa.

⁴⁸ Jw.

Lecz jeszcze przed publikacją pracy Sennetta rynek publikacji z pogranicza psychologii, rozwoju osobowego oraz automotywacji zaczął dostarczać takich prac, jak „Siedem nawyków skutecznego działania” (1989) Stephena Covey’a czy „Obudź w sobie olbrzyma” (1991) Anthonyego Robbinsa. Pozycje te wpisywały się w dużej mierze w nurt pracy nad sobą, która w minionych wiekach wywodziła się z duchowości katolickiej i protestanckiej, a reprezentowana była np. przez Benjamina Franklina⁴⁹ czy Ignacego Loyolę⁵⁰. W przypadku tego drugiego, Chris Lowney, bankier inwestycyjny i były jezuita upatrywał wręcz podręcznikowego wzoru przywództwa biznesowego opartego na etosie⁵¹. Współczesna popularność nurtów związanych z „treningiem osobowości” pokazuje, że współczesny etos pracy stał się sferą zsekularyzowaną i podporządkowaną nie tyle zbawieniu duszy, co osiągnięciu sukcesu w życiu doczesnym. Wszelkie „osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie” były rozpracowywane jako wyzwania do pracy nad sobą w zakresie wiary w siebie⁵², uporczywości w życiu zawodowym⁵³, samoorganizacji pracy, samodyscypliny⁵⁴ oraz planowania kariery zawodowej. Wszystkie te nieprzyjemne czynności miały jednak przysporzyć zadośćuczynienia tu na ziemi, a nie jak w klasycznych tekstach Webera w życiu wiecznym. Syntetycznie wyraził to jeden z odnoszących sukces przedsiębiorców – Robert Gryn słowami, że bycie przedsiębiorcą to życie przez kilka lat, jak większość nie chce, po to, aby resztę życia spędzić tak, jak większość nie będzie mogła⁵⁵.

⁴⁹ Benjamin Franklin: *Żywot własny*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy, 1960.

⁵⁰ Loyola Ignacy. 2010. *Ćwiczenia duchowe*, WAM.

⁵¹ Lowney Chris. 2011. *Heroiczne przywództwo. Tajemnice sukcesu firmy istniejącej ponad 450 lat*, WAM.

⁵² Kanter Rosabeth Moss. 2006. *Wiara w siebie. Jak zaczynają się i kończą dobre i złe pässe*, Wydawnictwo MT Biznes.

⁵³ Duckworth Angela. 2016. *Upór. Potęga pasji i wytrwałości*, Galaktyka.

⁵⁴ Tracy Brian. 2009. *Samodyscyplina. Fundament efektywności i ponadprzeciętnych osiągnięć*, Helion; Tracy Brian. 2010. *Nie tłumacz się, działaj! Odkryj moc samodyscypliny*, Wydawnictwo Helion.

⁵⁵ money.pl-Robert Gryn - Polak, o którym piszą media w USA. Miał zbudować biznes na reklamach dla naiwnych

Podsumowanie i rekomendacje

Reasumując kwestie związane z zagadnieniem etosu pracy we współczesnej Polsce należałoby odróżnić od siebie dwa wymiary i sensy tego pojęcia

- A. **Odświętny etos pracy** jako element pewnego otoczenia sedna kwestii etosu, która objawia się w różnych rytuałach integracyjno-wspólnotowych, a więc w spędzaniu czasu wolnego, obrzędowości zawodowej związanej z celebracją branżowych świąt oraz inne działania symboliczne. W tym zakresie wykorzystać można Święto Pracy do tego, aby prowadzić działania etosotwórcze. Może to przybrać trojakią formę

Lp.	Opis	Adresat
1. Konferencje	Warto organizować spotkania ekspertów zajmujących się aktywizacją zawodową, kontraktami socjalnymi oraz pomocą społeczną i doradztwem zawodowym dla osób biernych zawodowo oraz długotrwale bezrobotnych. Celem tych spotkań może być tworzenie Święta Pracy jako święta zachęcającego do podejmowania pracy przez osoby z obu wymienionych powyżej grup	WUP, PPP, ROPS
2. Kiermasze	Wzorując się na przykładzie holenderskim, można uczyć dzieci i młodzież etosu przedsiębiorczości odnosząc się do Art. 5 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców na temat nierejestrowanej działalności gospodarczej ⁵⁶ . Targi staroci, książek i podręczników, rękodzieła oraz wypieków i napojów własnej produkcji mogłyby zachęcać do organizowania zasobów w celu drobnego zarobkowania.	WUP, GOK, szkoły podstawowe

⁵⁶ Brzmienie przepisu: Nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177), i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej.

Lp.	Opis	Adresat
3. Partycypacja	<p>Rekomendowane jest też promowanie dobrych praktyk, dobrych przykładów osób, którym udało się wyjść z długotrwałego bezrobocia i bierności zawodowej.</p> <p>Osoby te mogą odnaleźć się jako pomocnicy doradców zawodowych czy też nawet doradcy zawodowi, którzy na własnym przykładzie będą przekonywali inne osoby do zmiany postawy i swojego podejścia w stosunku do pracy.</p>	WUP, lokalne media

- B. **Codzienny etos pracy**, a więc głęboko uwewnętrznione normy, wartości i postawy wobec traktowania pracy jako swojej powinności, traktowania swoich zadań zawodowych oraz nastawienia do współpracowników i przełożonych. Mając na uwadze powyższe analizy oraz obowiązujący stan prawny proponuje się poniższe rekomendacje:

Lp.	Opis	Adresat
<ul style="list-style-type: none"> • 1. Edukacja dla młodzieży 	<p>Współpraca doradców zawodowych z WUP z doradcami zawodowymi, zwłaszcza w ostatnich klasach szkoły podstawowej, kiedy podejmowane są decyzje edukacyjne młodzieży. Celem jest zobrazowanie kontekstów gospodarczych danego obszaru (powiatu, województwa, miejscowości) tak, aby nakreślić pewne horyzonty zawodowe i horyzonty możliwości wyboru ścieżki kariery. Pożądane jest, aby w tle tych działań pojawiały się kwestie odpowiadania na potrzeby lokalnego rynku pracy (np. Barometr Zawodów)</p>	<p>WUP, powiatowe urzędy pracy</p>
<p>wspierających</p> <p>2. Sieciowanie instytucji</p>	<p>Wsparciem powyższego działania powinna być wymiana informacji również z podmiotami zajmującymi się wychowawczym wspieraniem edukacji, jak np. Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne czy Ośrodki Pomocy Społecznej. Celem może tu być dyskusja nad kwestią tego, jak radzić sobie z problemami wychowawczymi zwłaszcza w szkołach branżowych I stopnia, aby nie rzutowało to na braki wyborów zawodów deficytowych</p>	<p>WUP, powiatowe urzędy pracy, PPP, PCPR, OPS, Izby Rzemiosł, OHP</p>
<p>3. Szkolenia dla przedsiębiorców</p>	<p>Poza odnotowywanymi problemami z nadużywaniem pomocy społecznej, mamy w Polsce do czynienia również z problemem pracoholizmu w segmencie samozatrudnionych oraz pracowników na stanowiskach menadżerskich. Grupa ta może stanowić właściwą grupę docelową działań szkoleniowych z zakresu zarządzania czasem, balansem pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym oraz wszelkimi problemami związanymi z tzw. mitem przedsiębiorczości⁵⁷.</p>	<p>WUP</p>

⁵⁷ Por. Gerber Michael. 2014. *Mit przedsiębiorczości. Dlaczego większość małych firm upada i jak temu zaradzić*, MT Biznes

Lp.	Opis	Adresat
4. Terapia społeczna dla szczególnie zmotywowanych	Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych bądź biernych zawodowo to skomplikowany proces. W żaden sposób nie może on być masowy i udaje się tylko pewnym szczególnie zmotywowanym jednostkom. Programy wsparcia dla tych osób powinny być obarczone wieloma kryteriami weryfikującymi ich motywację, ponieważ są to działania wielotorowe oraz czaso- i kosztochłonne.	WUP, ROPS
5. Badania bierności zawodowej	Jako że bierność zawodowa dotyczy ponad 40% osób w wieku produkcyjnym w Polsce, to zrozumienie jej przyczyn staje się dużym wyzwaniem społecznym i przez to również badawczym. Studia nad biernością zawodową są bezpośrednio powiązane z zagadnieniem etosu pracy, ponieważ zakładać można, że pojawia się ona tam, gdzie zachodzą problemy z etosem pracy. Również badanie powiązania pomiędzy dwoma tymi fenomenami stanowi ważne wyzwanie badawcze.	WUP, ROPS, przy wsparciu naukowym z zakresu psychologii, ekonomii i socjologii

Rekomendować powinno się oczywiście podejmowanie wszelkich działań związanych ze wzmacnianiem etosu pracy w sensie codziennym – czynnościowym, a nie zaś li tylko jako elementu specyficznej, zrytualizowanej obrzędowości zawodowej. Jednak wzajemne powiązanie obu sensów etosu pracy może stanowić istotne działanie badawcze ze względu na potencjalne powiązania o charakterze przyczynowo skutkowym. Innymi słowy, chodzi o możliwość oddziaływania na codzienny etos pracy poprzez działania na rzecz wzmacniania odświętnego etosu pracy.

Dodać na sam koniec można, że etos pracy potencjalnie powinien wzrastać w społeczeństwach, w których praca nie jest przymusem prawnym (jak społeczeństwa niewolnicze), a owoce pracy są własnością tego, kto je wypracował nakładem swojej energii, czasu czy umiejętności, co wydaje się najskuteczniejszą formą wzmacniania etosu pracy.