

„Praca – klucz do prawie wszystkiego”


Oczyszczalnia k. Warszawy, 2019
Konrad Ciesiołkiewicz

LABORA
+ORIAM

WIEZI



Komitet Dialogu
Społecznego
Krajowej Izby Gospodarczej



„Mając świadomość, w jak trudnym świecie przyszło nam żyć, nie możemy się dziwić, że nasza relacja z pracą nieustannie wystawiana jest na próbę. Każdy próbuje poradzić sobie ze zmieniającymi się warunkami społecznymi, ekonomicznymi i etycznymi. A oparta na solidnych podstawach relacja z pracą jest w takiej niesprzyjającej rzeczywistości szczególnie ważna”

Christina Maslach i Michael Leiter

Co nas motywuje ?



Tropy ideowe:

Personalizm

**Nauczanie
społeczne
Kościoła/chrześ-
cijańskie nauki
społeczne**

(m.in. rola „Laborem
exercens”)

Personalizm (Emmanuel Mounier) – wolność, wybór, przekraczanie siebie, spotkanie z drugim, wspólnota:

Personalizm nie jest systemem, nie jest tylko postawą. Jest filozofią wymagającą porządku i struktur. Jednak jej „zasadniczym twierdzeniem jest istnienie osób wolnych i twórczych, wprowadza on w serce tych struktur zasadę nieprzewidywalności, która usuwa jakkolwiek zamiar ostatecznej systematyzacji. Nic nie może mu być bardziej obce niż tak bardzo dziś rozpowszechniona moda na aparat myśli i działania, funkcjonujący jak automatyczny rozdzielacz rozwiązań i wskazówek, stanowiący zaporę dla poszukiwania, zabezpieczenie przed niepokojem, próbą i ryzykiem. Co więcej nowa refleksja nie powinna zbyt szybko łączyć w całość problemów, których dotyczy”

Personalizm Mouniera, to tragiczny optymizm – „między niecierpliwym optymizmem złudzenia liberalnego a rewolucyjnym i niecierpliwym pesymizmem faszyzmów”.

„Osoba istnieje tylko zwracając się ku drugiemu człowiekowi, tylko poprzez drugiego człowieka może siebie poznać, tylko w drugim człowieku może siebie odnaleźć.”

(E. Mounier)

Cechy relacji społecznych:

- Zawsze jest w drugim człowieku coś, co nie poddaje się naszemu nawet największemu wysiłkowi osiągnięcia łączności. Na tym polega głęboka samotność miłości; im bardziej jest się doskonałym, tym więcej się ją odczuwa.
- Jest w nas coś, co z gruntu sprzeciwia się wysiłkowi wzajemności, coś w rodzaju zasadniczej złej woli.
- Samo nasze istnienie nie pozbawione jest pewnej nieprzejrzystości i tajemniczości, które stanowią stałą przeszkodę wymiany

cd.



Cechy relacji społecznych cd.:

- Kiedy utworzyliśmy jakiś związek oparty na wzajemności – rodzinę, ojczyznę, wspólnotę religijną, itd. [np. wspólnotę zakładu pracy, organizacji, instytucji - KC] związek ten wytwarza wkrótce nowy egocentryzm i wznosi przeszkodę między człowiekiem a człowiekiem. Wskutek tego w świecie, w którym żyjemy, osoba jest w rzeczywistości o wiele częściej narażona na niebezpieczeństwo, niż otoczona przyjaźnią, o wiele więcej opuszczona, niż połączona z innymi. Jest ona spragniona obecności: ale cały świat osób jest dla niej obcy. Zjednoczenie z innymi jest rzadsze niż szczęście, bardziej kruche niż piękno. Powie ktoś, że wina leży tu w instytucjach, które przedłużają walkę klas i wycisk człowieka przez człowieka. Któż jednak wie, czy są one przyczyną czy skutkiem? Trzeba podjąć przeciw nim walkę i nie wystarczy tu, podobnie jak gdzie indziej, odwołać się do pięknych uczuć. Samotność, którą tylu współczesnych pisarzy przedstawia jako cechę ludzkiego losu, najczęściej jest naszym dziełem, my sami czynimy się samotnymi.

Normy personalistyczna (Karol Wojtyła)

Niepodważalna przez wybory moralne, czy akty zewnętrzne, afirmacja osoby ze względu na jej godność. Norma personalistyczna domaga się konsekwencji we wszystkich sferach życia. Zakłada, że wszystkie czyny człowieka, mają chronić podmiotowość osoby i jej godność. Norma zaleca pewien sposób odniesienia, pewną postawę wobec ludzi (godność osoby przewyższa jej użyteczność!). „Osoba jest takim bytem, że właściwe i pełnowartościowe odniesienie do niej stanowi miłość” (Miłość i odpowiedzialność, s. 43).

Norma personalistyczne nie jest przykazaniem miłości, ale określa postawę i zaleca sposób odniesienia się do ludzi.

▶ Laborem exercens (Wykonując pracę...)

- Praca znajduje się w samym centrum „kwestii społecznej” i stanowi do niej najistotniejszy klucz, jeśli staramy się ją widzieć pod kątem dobra człowieka, ażeby „życie ludzkie czynić bardziej ludzkim”.
- Technika, ze sprzymierzeńca człowieka (słuszne podstawy afirmacji techniki) może zamienić się „jakby” w przeciwnika człowieka.
- Praca osoby ma służyć urzeczywistnieniu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania. Praca mierzona musi być przede wszystkim miarą godności człowieka. Ostatecznym celem pracy, także tej najbardziej monotonnej i „służebnej” jest sam człowiek.
- Człowiek przed techniką
- Człowiek jako podmiot pracy.
- Praca jest dobrem człowieka. Służy urzeczywistnianiu siebie.
- Pierwszeństwo pracy przed kapitałem. Jednoczesne wezwanie do przekraczania antynomii pracy i kapitału.
- Sprzeciw redukowaniu człowieka do czynnika produkcji (ekonomizm i materializm)
- Prywatne dobro w posiadaniu, uniwersalne w przeznaczeniu

▶ Laborem exercens cd.

- Wspieranie wszelkich form współdziałania pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami/ miejscami pracy. Istotne „poczucie pracy na swoim”.
- Pracodawca pośredni i bezpośredni (państwo jako pośredni pracodawca)
- Sprawiedliwa płaca
- Praca dostosowana do osoby i form jej życia (życia domowego, wsparcie macierzyństwa [i ojcostwa], dopasowana do możliwości wieku i płci.
- Kluczowa rola związków zawodowych i innych organizacji wspierających ludzi pracy. „Walka o” nigdy „walka eliminująca przeciwnika” – praca przede wszystkim łączy ludzi i buduje wspólnotę. Stanowcze „NIE” dla egoizmu grupowego lub klasowego.
- - Związki zawodowe nie powinny mieć zbyt silnych relacji z partiami politycznymi, bo łatwo mogą tracić łączność z istotą ich zadania, jakim jest zabezpieczenie słusznych uprawnień ludzi pracy w ramach dobra wspólnego całego społeczeństwa i stać się narzędziem do innych celów.
- - Emigracja ekonomiczna wielu jest „złem koniecznym” i wymaga troski o imigrantów i emigrantów. Ich warunki nie mogą być upośledzone wobec innych ludzi pracy.

Co widzimy ?

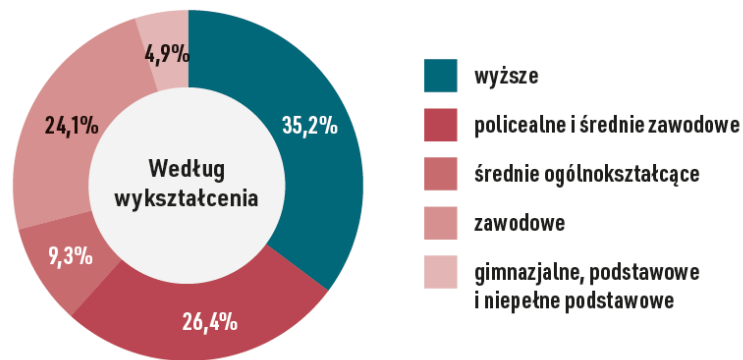
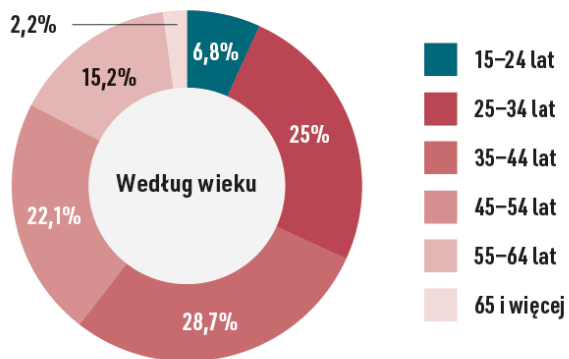
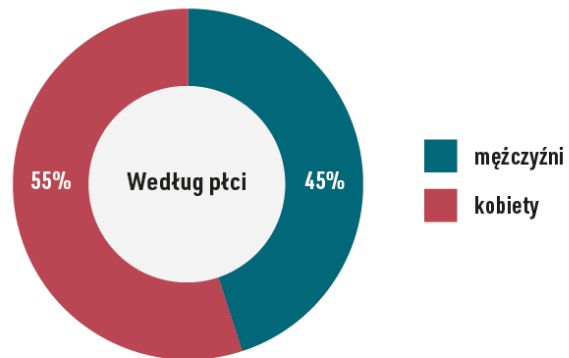


Struktura rynkru pracy

INFOGRAFIKA I

Struktura populacji osób pracujących w Polsce w III kwartale 2018 roku (w proc.)

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS

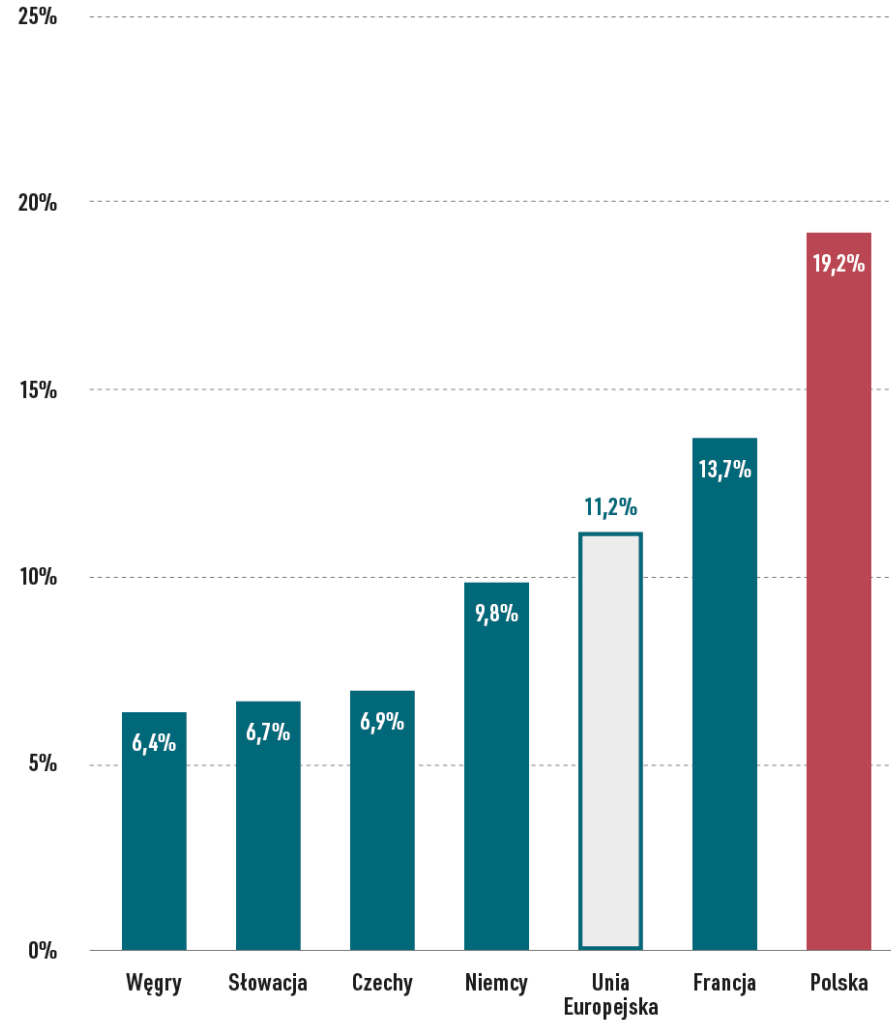


Praca na czarno i elastyczne formy zatrudnienia

INFOGRAFIKA IV

Udział pracowników zatrudnionych w ramach kontraktu o ograniczonym czasie trwania w ogóle pracujących w 2018 roku (w proc.)

Źródło: Eurostat



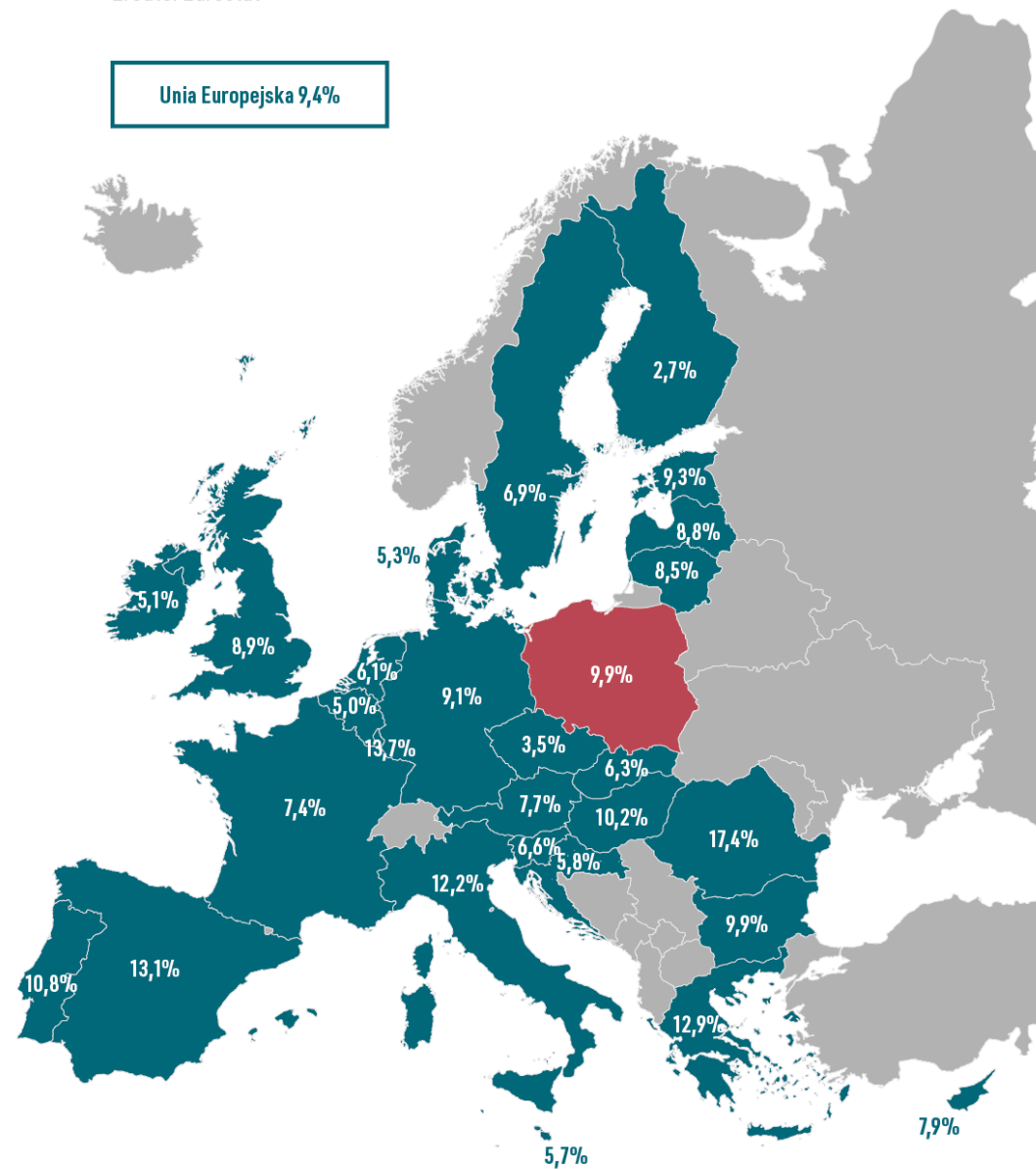
Pracujący biedni

INFOGRAFIKA VI

Odsetek pracujących zagrożonych ubóstwem w 2017 roku (w proc.)

Źródło: Eurostat

Unia Europejska 9,4%

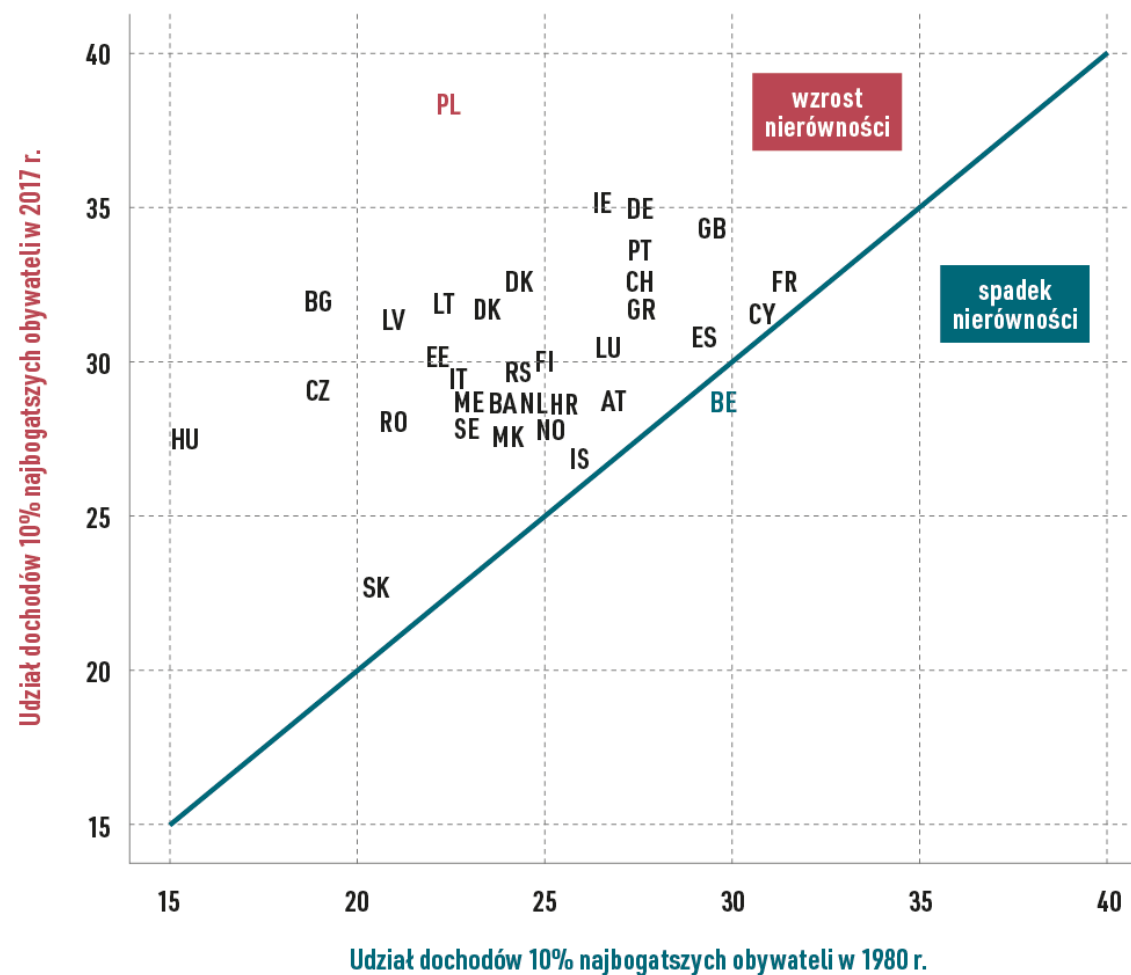


Nierówności dochodowe

INFOGRAFIKA VII

Udział dochodów 10% najbogatszych obywateli w dochodach mieszkańców kraju (w proc.)

Źródło: World Inequality Lab

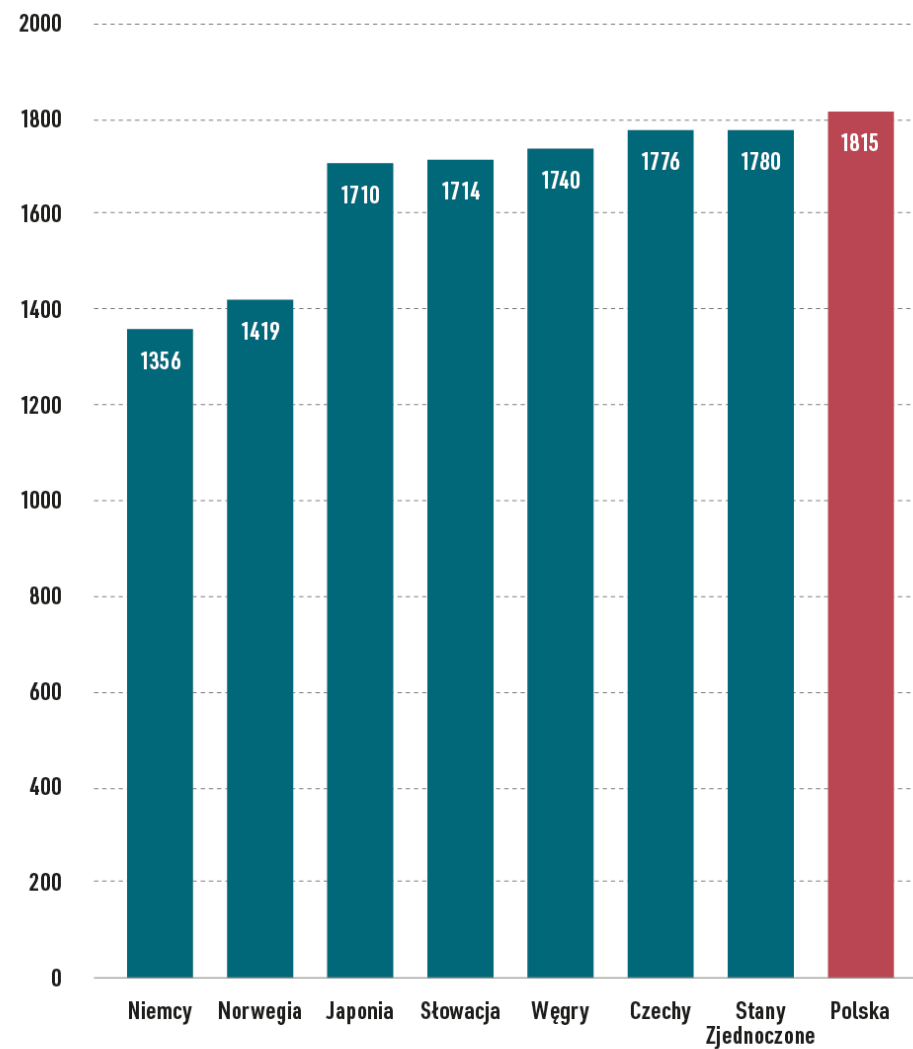


Zapracowani Polacy

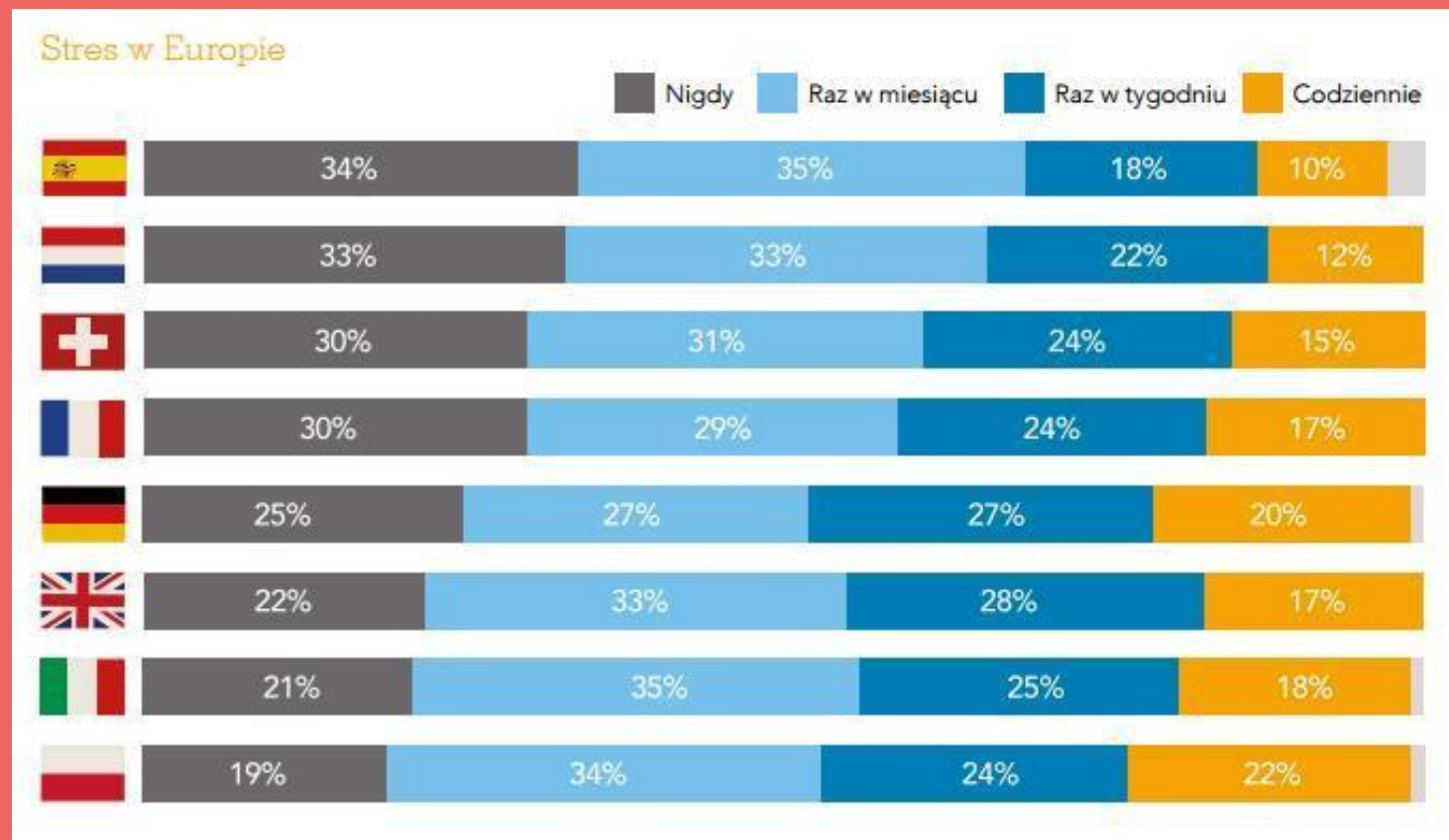
INFOGRAFIKA III

Liczba godzin przepracowanych w roku przez osoby pracujące

Źródło: OECD



Polacy jednym z najbardziej zestresowanych społeczeństw Europy



<https://www.newsweek.pl/polska/spoleczenstwo/polacy-i-stres-w-pracy-najwyzszy-wskaznik-stresu-w-europie/nr4q042>

80 proc. menedżerów jest zaniepokojonych stresem w ich miejscu pracy.

Ponad 40 proc. uważa, że jest z nim sobie trudniej poradzić niż ze stresem ogólnym. Większość pracowników doświadczyła zmian organizacyjnych w okresie ostatnich trzech lat.

(Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy)

▶ Wypalenie zawodowe:

Przyczyny:

- (1) nadmierne obciążenie pracą,
- (2) brak kontroli,
- (3) niewystarczające wynagrodzenie,
- (4) załamanie więzi społecznych i poczucia wspólnoty w miejscu pracy,
- (5) poczucie braku sprawiedliwości,
- (6) konflikt wartości.

Zespół trzech składowych:

wyczerpanie
emocjonalne

depersonalizacja

obniżone
poczucie
dokonań
osobistych

▶ Wsparcie udzielane pracownikom przez przełożonych



W Polsce
47 proc.

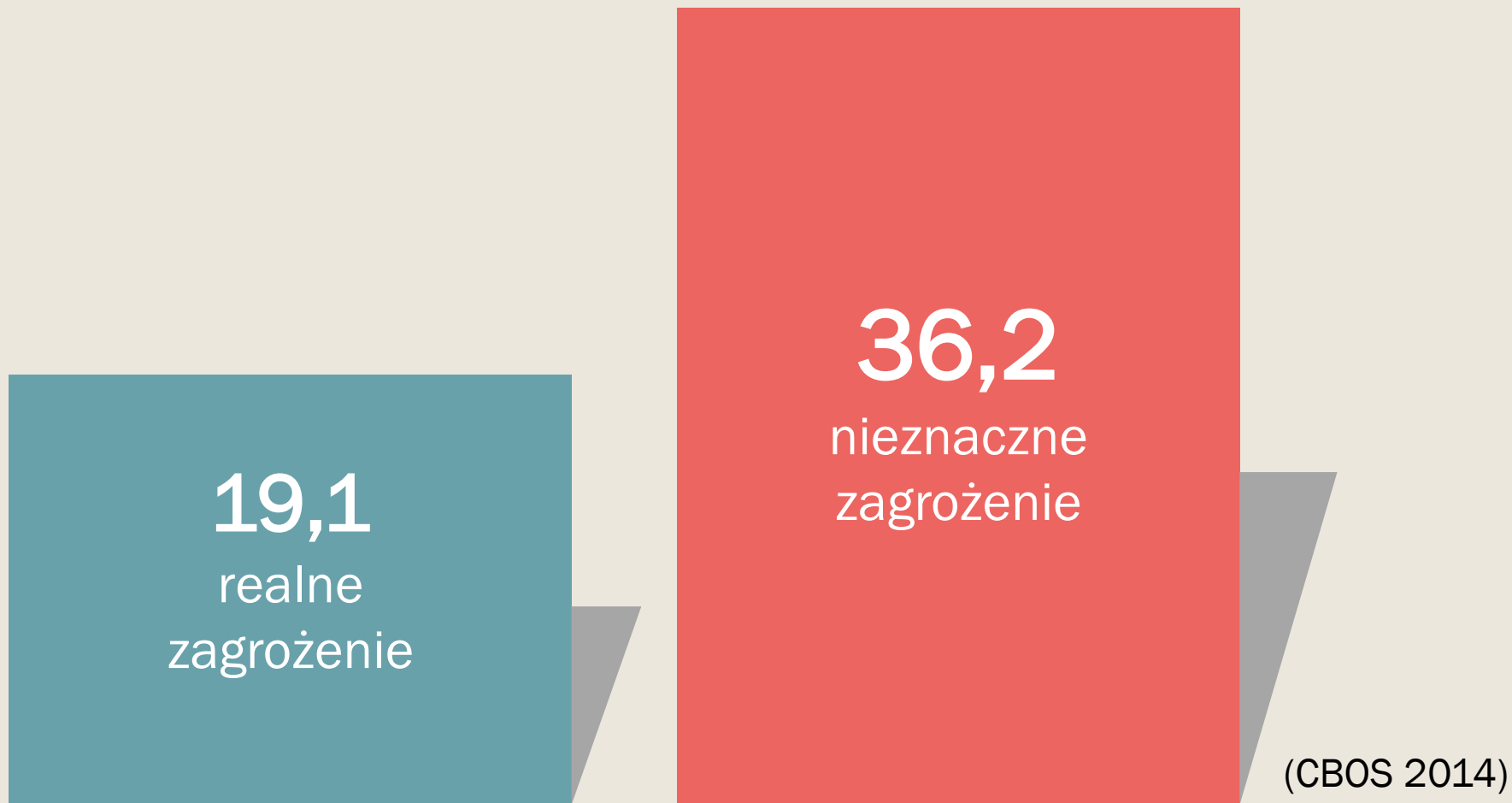
(UE 58 proc.)

- Co siódmy Polak uważa swoją pracę za pozbawioną sensu (ok. 2 mln osób)

(problemy somatyczne: zwiększone dolegliwości pleców i stawów, bóle głowy, infekcje, bóle żołądka/ problemy psychiczne: wyczerpanie, nerwowość, wypalenie, zaburzenia snu, problemy z koncentracją)

(Badania AOK oraz uniwersytety w Lejdzie i Rotterdamie)

▶ Uzależnienie od pracy



Przemoc w pracy

Mobbing

- według statystyk oficjalnych zjawisko marginalne
- PIP: bezpośrednio powiązany ze zjawiskiem stresu zawodowego, powoduje nawet około połowy absencji chorobowych
- CIOP (Centralny Instytut Ochrony Pracy): badanie nauczycieli w 2007 roku wykazał w badanej grupie, że 10 proc, to ofiary mobbingu

17 proc.
ankietowanych
szykanowanych

5% proc.
doświadczyło
systematycznego
nękania

(CBOS 2014)

► Molestowanie

Czy w miejscu pracy zdarzają się uwagi naruszające godność:

24 proc. (z czego: 8 proc. – często, 16 proc. – rzadko lub zdarzyło się raz)

Niestosowne gesty (poklepywanie, nadmierne zbliżanie się, obejmowanie) ze strony współpracowników: **9 proc.** Ze strony przełożonych lub wykładowców: **22 proc.**

Kapitał społeczny

95 proc.

95 proc. badanych przedsiębiorstw widzi deficyty kapitału społecznego: brak chęci brania dodatkowej odpowiedzialności przez ludzi, słabość przepływu informacji, pracownicy skupieniu bardziej na własnych celach niż celach całej organizacji, zespoły słabo współpracują, zbyt rozbudowane procedury zabijają skuteczne działanie, ukrywanie błędów, pracownicy czują, że ich zdanie nie ma znaczenia, nie znają celów firmy, skarżą się na załą atmosferę, niechętnie oferują pomoc innym

(House of Skills we współpracy z KDS KIG 2017)

▶ Rotacja
zawodowa –
Polska
“liderem” UE



Czas spędzany w pracy
w Polsce:

ponad 40
godzin/tydzień

Czas spędzany
z parnerką/partnerem:

6
godzin/tydzień

Czas spędzany
z dzieckiem:

9
godzin/tydzień

(Uwaga: wypowiedź prof. Anny Gیزی-Poleszczuk na warsztatach
Oczyszczalni: „**Cechuje nas chroniczny brak troski**”)

(Hays Poland 2019)


▶ Percepcja jako fakt społeczny


- Bezrobocie w Polsce: **25 proc.**
(Kantar, grudzień 2018)
- Medialny obraz relacji
pracowniczych: **79 proc.**
ocenia jako złe lub bardzo złe

(analiza na zlecenie KDS KIG,
kwiecień 2019)

Czego
doświadczamy?




- 
- mylenie środków z celami (CSR/HR)
 - lekceważenie poczucia sensu i wsparcia społecznego jako motywacji w pracy oraz „ubóstwienie” czynnika finansowego (Barry Schwartz)
 - „Autorytarny” styl zarządzania wciąż dominuje
 - lekceważenie kompetencji zarządzania różnorodnością przy jednoczesnym ideologizowaniu wielu postulatów społecznych w zarządzaniu i redukcjonizm

- 
- lekceważenie kondycji psychofizycznej (zarządzanie zmianą, różnorodnością)
 - automatyzacja procesów i redukcja miejsc pracy
 - elastyczne miejsca pracy i czas pracy


Czego się obawiamy?



- 
- postępującej degradacji wspólnoty w miejscu pracy i jeszcze silniejsze hołdowanie przekonaniu, że „społeczeństwo, w tym praca, jest grą o sumie zerowej”
 - wzrost populizmu i odchodzenia od kultury i wartości demokratycznych
 - narastających społecznych konfliktów, „walki klas” i... „wojny”?

Szkicowanie przyszłości



- 
- Zwiększona rola szeroko pojętej psychoedukacji
 - Przywództwo oparte na modelach doceniających godność człowieka, podmiotowość, samodzielność, zaangażowanie wzmacniające poczucie sprawczości

Model kultury i przywództwa oparty na godności.
10 elementów potwierdzających doświadczenie godności

akceptacja

uznanie

włączanie

bezpieczeństwo

sprawiedliwość

wolność

rozumienie

prawo do
posiadania
wątpliwości

responsywność

przestrzeń do
brania
odpowiedzialności
i naprawiania
popołnionych
błędów

Model kultury i przywództwa oparty na godności. 10 elementów potwierdzających doświadczenie godności



Dziesięć elementów

Donna Hicks wymienia dziesięć elementów godności. Czy któregoś z nich zabrakło w sytuacjach konfliktowych, w których uczestniczyłeś?

- 1. Akceptacja** – uważamy siebie wzajemnie za równych pod względem wrodzonej wartości. Przyjmujemy swoje tożsamości niezależnie od tego, jakie one są.
- 2. Uznanie** – nie tylko zauważamy siebie nawzajem, ale też okazujemy sobie życzliwość, np. poprzez gest, uśmiech, podziw dla dokonań. Gdy naruszymy czyjąś godność, bierzemy odpowiedzialność za to, co zrobiliśmy, i za skutki naszych poczynań.
- 3. Włączenie** – dajemy sobie poczucie przynależności, np. uczestnicząc w podejmowaniu decyzji. Brak takiego poczucia powoduje, że zaczynamy wątpić we własne możliwości.
- 4. Bezpieczeństwo** – nie czujemy się zagrożeni fizycznie i emocjonalnie. Wiemy, że w miejscach, w których przebywamy, nie będziemy zawstydzani, poniżani czy krytykowani.
- 5. Sprawiedliwość** – wzajemnie traktujemy się uczciwie i z szacunkiem.
- 6. Wolność** – nie mamy poczucia, że ktoś próbuje nas kontrolować, ogranicza nasze prawa i możliwości. Jeśli nie czujemy się wolni, często tracimy nadzieję.
- 7. Zrozumienie poprzez aktywne słuchanie** – słuchamy uważnie tego, co mają nam do powiedzenia inni, aby zrozumieć ich perspektywę.
- 8. Przywilej wątpliwości** – poszanowanie prawa do wątpliwości powoduje, że czujemy się godni zaufania. Dzięki temu łatwiej przełamać wzajemną podejrzliwość.
- 9. Responsywność** – czujemy się zauważani i słuchani, a w efekcie sami zwracamy uwagę na innych i słuchamy ich.
- 10. Naprawianie błędów** – bierzemy odpowiedzialność za błędy, które popełniliśmy, i potrafimy za nie przeprosić. Odbudowujemy w ten sposób godność zarówno drugiej osoby, jak i naszą własną.

Uznanie środowiska pracy jako miejsca kształtowania kompetencji obywatelskich.

10 cech obywatela demokratycznego (wg F.M. Moghadama)

Dopuszczenie do siebie, że mogą się mylić – samokrytycyzm

Gotowość do podważania norm i utartych reguł oraz umożliwienie ich konstruktywnego podważania

Gotowość do zmiany własnej opinii, jeśli dowody mówią co innego – radzenie sobie z wieloznacznością

Potrzeba lepszego zrozumienia tych, którzy są inni ode mnie

Potrzeba poszukiwania informacji oraz opinii z wielu różnych źródeł

Potrzeba otwartości na nowe doświadczenie i ich aktywne poszukiwanie według własnego tempa

Otwartość na tworzenie nowych doświadczeń dla innych – także przez dzielenie się z innymi własnymi doświadczeniami, sukcesami i porażkami

Przekonanie o istnieniu reguł dobra i zła – relatywizm nie służy demokracji.

Zaakceptowanie, że nie wszystkie doświadczenia mają tę samą wartość – budowanie na lepszych i odrzucanie gorszych

Potrzeba akceptacji uniwersalności praw i godności człowieka, np. w oparciu o PDPCz

Potrzeba całościowego
postrzegania człowieka
(holizm)

■ Wymiary różnorodności

Tożsamość pierwotna

Wymiary: rasa, narodowość, wiek, płeć, orientacja seksualna, zdolności psychofizyczne / (nie)pełnosprawność.

Tożsamość wtórna

Wymiary: wykształcenie, miejsce zamieszkania, rodzicielstwo, religia / filozofia, status społeczno-ekonomiczny, doświadczenie zawodowe, nawyki rekreacyjne, przyzwyczajenia etc.


Tożsamość organizacyjna

Wymiary: stanowisko pracy, miejsce pracy, rodzaj zatrudnienia, staż pracy etc.



- Jakościowe miary dla zarządzania
- Rozliczanie także w oparciu o mierniki społeczne (GRI)
- Klauzule społeczne

- **Kotwica aksjologiczna** – zasada społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP) i preambuła Konstytucji



„Wolność, rodzina, poszukiwanie szczęścia czy pokoju, wszystkie wartości społeczne opierają się na założeniu, że najwyższe dobro jest wynikiem umiejętności wykorzystania wyjątkowych cech ludzkich dla dobra własnego i innych. Ta podstawowa wiara w wartości ogólnoludzkie powinna być w miejscu pracy równie fundamentalna, co w domu i społeczeństwie”

Christina Maslach i Michael Leiter