

# Wojciech Drzeżdżon

---

## Doświadczenie pracy ludzkiej w perspektywie aksjologii : o sensie i wartościowaniu pracy

---

Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość 9, 103-117

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

Wojciech Drzeżdżon\*

## Doświadczenie pracy ludzkiej w perspektywie aksjologii. O sensie i wartościowaniu pracy

*Bez pracy nie ma pełni radości życia*  
A. Czechow

### Wprowadzenie

Praca należy do paradoksów ludzkiego życia. Trudno jednoznacznie określić jej istotę, właściwe źródło, zadania i role pełnione w życiu człowieka. Dlatego też w literaturze naukowej pojmowana jest ona polisemantycznie (wieloznacznie i wielowymiarowo). *Pojmowanie to zdaje się wyrażać swoisty rodzaj procesualnej aktywności, która jest przyczyną sprawiającą jakiś stan rzeczy – aktywnością i wysiłkiem, które coś albo zmieniają, albo tylko podtrzymują; produkują albo reprodukują, albo powstrzymują naturalne procesy degradacji*<sup>1</sup>. Dlatego też poszczególne konfiguracje i aspekty różnie pojmowanej pracy stanowią przedmiot zainteresowania wielu dyscyplin naukowych i rodzajów wiedzy.

Rozwój cywilizacyjny i kulturowy jest możliwy dzięki temu, że człowiek gromadzi dobra, które zaspokajają jego potrzeby. Oznacza to, że poprzez doskonalenie samego procesu pracy, coraz łatwiej zaspokajane są ludzkie potrzeby. Wartości kulturowe oraz cywilizacyjne są ugruntowane materialnie i tworzone poprzez przetwarzanie natury. Kultura i cywilizacja współtworzą otoczenie, w którym człowiek się rodzi, wychowuje i doskonali. Zatem użyteczność oraz znaczenie wartości cywilizacyjnych i kulturowych zależne są od posługiwania

---

\* Dr Wojciech Drzeżdżon, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna.

<sup>1</sup> M. Sułek, J. Świniarski, *Etyczne i ekonomiczne ujęcie pracy*, [w:] E. Stachowski (red.), *Praca a bezczynność zawodowa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Społeczno-Gospodarczej w Tyczynie, Tyczyn 2004, s. 63.

się nimi. Ponieważ wartości te są materialne, trwanie ich jest względnie niezależne od człowieka, więc mogą być przekazywane społecznie i historycznie. Kultura oraz cywilizacja są wytworami społecznymi i historycznymi. Zatem czas i społeczeństwo są warunkiem koniecznym do zaistnienia a także trwania tych wartości. Każde też następne pokolenie dodaje wartości, rozwijając już istniejące, lub tworząc nowe.

Wartości kulturowe i cywilizacyjne są zbudowane na podłożu materialnym, zewnętrznym wobec człowieka, a ich wartość jest relatywna – zależna od specjalnej, dynamicznej struktury osoby i społeczeństwa. Zatem nie są całkowicie obiektywne. Wspólnym źródłem wartości jest ludzkie działanie, czyn, ponieważ w nim wyraża się człowiek także jako twórca kultury. Istnieje zatem powiązanie pomiędzy wartościami cywilizacyjnymi, społecznymi, kulturowymi i moralnymi. To praca, która jest źródłem i jednocześnie istotnym czynnikiem rozwoju tych wartości<sup>2</sup>.

Postrzeganie przez współczesnego człowieka świata jako niepewnego, w znacznej mierze niekontrolowanego, sprzyja kształtowaniu się poczucia nieuczestnictwa, wyłączenia się z wielu spraw społecznych i może nasilać postawy egoistyczne, defensywne, związane z tendencją do interpretowania otaczającej rzeczywistości społecznej jako niesprzyjającej<sup>3</sup>. Taki sposób widzenia świata społecznego rodzi swego rodzaju anemię, przejawiającą się w poczuciu bezradności, wyobcowania i niepewności, zagubieniu poznawczym, braku zaufania do innych<sup>4</sup>. Dotychczasowe badania oraz doświadczenia życia codziennego wskazują, że znaczenie pracy jako wartości dla współczesnego człowieka coraz bardziej rośnie. Dlatego nasuwają się pytania o subiektywne znaczenie pracy dla człowieka, o to, na czym polega jej wartość oraz jakie czynniki tę wartość kształtują.

Ponieważ celem niniejszych rozważań jest doświadczenie pracy ludzkiej w perspektywie aksjologii, to należy skoncentrować się na znaczeniu, funkcji i roli pracy w procesie kształcenia i wychowania, a więc na badaniach prowadzonych w obrębie pedagogiki pracy. Jak czytamy w *Pedagogice pracy, (...) ten nurt badań i refleksji naukowej jest niezwykle istotny zarówno z gospodarczego jak i społecznego punktu widzenia. Współczesna gospodarka potrzebuje bowiem*

---

<sup>2</sup> W. Drzeżdżon, *Homo laborans – personalistyczne inspiracje pedagogiki pracy*, [w:] B. Baraniak (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, Wydawnictwo Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008, s. 159.

<sup>3</sup> Z. Chlewiński, *Przyszłość świata w aspekcie szans i zagrożeń. Psychologiczne badania studentów*, „Przegląd Psychologiczny” 1994, z. 1, 2, s. 43.

<sup>4</sup> T. Kluz, *Psychospołeczne uwarunkowania wyboru wartości przez młodzież*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2007, s. 23–24.

ludzi nie tylko dobrze wykształconych, lecz także świadomych dokonującego się postępu naukowo-technicznego, gospodarczego, społecznego, potrafiących szybko dostosować się i wykorzystać istniejące warunki do własnego rozwoju. Do tego jednak musi przygotować szkoła – rozwijająca uczniów i rozwijająca się, nowoczesna, potrafiąca szybko reagować na wymogi i przemiany współczesnego rynku pracy<sup>5</sup>.

## Zmiana postaw wobec wartości pracy

Zachodzące zmiany polityczne, środowiskowe, gospodarcze jak również świadomościowe spowodowały, że zarówno w badaniach sondażowych, jak i socjologicznych zaczęła zarysowywać się interesująca tendencja w postawach oraz opiniach społeczeństwa dotyczących pracy, jak i szeroko rozumianej sytuacji pracy. Opinie i postawy te najczęściej wynikały z bezpośrednich doświadczeń, nieuświadomionych racjonalizacji, ciągłości wzorów, wartości i mechanizmów zachowań wygenerowanych szczególnie w okresie socjalizmu.

W sondażu CBOS-u z 1997 roku poświęconym portretowi Polaka fraszobliwego, wśród rzeczy stanowiących o sensie życia, na czwartym miejscu, po rodzinie, dzieciach i wnukach, znalazła się praca – jej posiadanie i zadowolenie z niej (20% wskazań). W tym dla 5% badanych najważniejsze było znalezienie lub posiadanie pracy, dla 4% satysfakcja z pracy i wykonywanie jej zgodnie z zainteresowaniem, dla 2% praca, która przynosi wysokie dochody<sup>6</sup>.

Jednym z aspektów poddanych ocenie respondentów była wartość pracy. W omawianym czasie zdecydowana większość Polaków uważała, iż praca to nie tylko sposób zarabiania na życie, posiada bowiem sama w sobie głęboki sens, dlatego warto ją wykonywać z sercem (80% wskazań). Instrumentalną postawę wobec pracy najczęściej manifestowali bezrobotni, robotnicy oraz pracownicy fizyczno-umysłowi. Ciekawym wydaje się być stwierdzenie, które poparło ponad trzy czwarte badanych (79%), że warto być pracowitym; jedna piąta badanych stwierdziła, że pracowitość nie jest koniecznym warunkiem osiągnięcia sukcesu w życiu. Najmniej pozytywny stosunek deklarują Polacy wobec skuteczności zasady, że dobre wykonywanie obowiązków, rzetelna praca, wcześniej czy później przyniesie nagrodę – sukces (57%). Aczkolwiek marzenia o pracy nie dominują, warto podkreślić, iż zajmują szóstą pozycję w hierarchii marzeń

<sup>5</sup> S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy. Pedagogika wobec współczesności*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 36.

<sup>6</sup> *Portret Polaka fraszobliwego – opinie o sensie życia, wartościach życiowych i marzeniach* (kwiecień 1997). Komunikat z badań CBOS-u, Warszawa 1997.

(wyprzedzają je: dobre zdrowie, marzenia dotyczące życia rodzinnego, większe dochody, posiadanie domu, mieszkania dla siebie lub dzieci). Marzenia respondentów dotyczące pracy zawodowej koncentrują się głównie wokół otrzymania posady, ale również wokół pracy dającej większą satysfakcję, kariery zawodowej, czy chęci usamodzielnienia się, założenia własnego interesu<sup>7</sup>.

Mówiąc o znaczeniu pracy w systemie wartości człowieka, należy zadać pytanie, jakiej pracy oczekuje przeciętny Polak, aby mógł uznać ją za źródło swego zadowolenia. Przy zastosowaniu analizy czynnikowej, rodzaje oczekiwań związanych z idealną pracą w sposób istotny się zmieniają – rośnie m.in. ranga tych atrybutów dobrej pracy, które są wskaźnikami potrzeb samorealizacyjnych zaspokajanych przez pracę. W 1997 roku 80% Polaków wymieniało przynajmniej jedną właściwość pracy będącą wskaźnikiem potrzeby samorealizacji. Macieja Falkowska wyodrębnia cztery rodzaje oczekiwań Polaków związanych z idealną pracą. Należą do nich:

- potrzeba komfortu, wynikająca z poczucia bezpieczeństwa materialnego, pewności zatrudnienia i dobrej atmosfery w pracy (pewność pracy, dobre zarobki, brak napięć),
- potrzeba samorealizacji (praca odpowiedzialna, samodzielna, interesująca, twórcza, dająca duże szanse awansu),
- potrzeba dogodnych warunków pracy (odpowiednie godziny pracy, łatwa praca, długie urlopy, możliwość spotykania innych ludzi),
- potrzeba uznania i szacunku dla wykonywanej pracy (społeczna użyteczność pracy, uznanie i szacunek)<sup>8</sup>.

Treść oczekiwań wobec pracy warunkuje treść postaw, jakie Polacy deklarują wobec pracy. Uwzględniając podstawowe kryteria, pełniące funkcje wskaźnikowe, relacji do pracy i możliwości adaptacyjnych (zadowolenie z uzyskiwanych zarobków, poczucie pewności zatrudnienia, reakcje na utratę pracy oraz doskonalenie zawodowe), tworzone są typologie postaw Polaków końca ubiegłego wieku wobec pracy. Powyższe postawy można scharakteryzować następująco:

- „przegrani”, czyli pracownicy niezadowoleni z uzyskiwanych zarobków, niepodejmujący prób doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, niewykazujący chęci zmiany kwalifikacji,

---

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> M. Falkowska, *Praca – konieczność czy styl życia*, [w:] M. Falkowska (red.), *O stylach życia Polaków*, CBOS, Warszawa 1997, s. 180–181.

- „usatysfakcjonowani”, pomimo pasywnej postawy wobec podnoszenia kwalifikacji i braku poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy są zadowoleni z osiągniętych zarobków,
- „sfrustrowani”, mają poczucie pewności znalezienia innej pracy, ale są niezadowoleni z osiągniętych zarobków; nie wykazują przy tym żadnej inicjatywy w kierunku zmiany swojej sytuacji zawodowej,
- „elastyczni”, charakteryzują się poczuciem wiary w siebie, chęcią podnoszenia własnych kwalifikacji, gotowością do zmiany zawodu, brak im jednak pewności znalezienia innej pracy,
- „ustabilizowani”, mają poczucie pewności zatrudnienia i są zadowoleni z uzyskiwanych zarobków, nie przejawiają jednak gotowości do podnoszenia kwalifikacji, czy zmiany zawodu,
- „przystosowani”, są zadowoleni z zarobków, gotowi do podjęcia różnych form dokształcania przy równoczesnym braku pewności znalezienia innej pracy,
- „ambitni”, są zadowoleni z osiągniętych płac, wykazują gotowość do dokształcania i przekwalifikowania się, manifestując przy tym poczucie pewności znalezienia innej pracy,
- „aspirujący wyżej”, wykazują gotowość do podjęcia szkoleń i zmiany zawodu, mają poczucie pewności znalezienia innej pracy, będąc jednocześnie niezadowolonymi z osiągniętych zarobków<sup>9</sup>.

Analiza literatury naukowej ukazuje, że dopiero lata siedemdziesiąte ubiegłego wieku przyczyniły się do przełomu społecznego, zdano sobie bowiem wówczas sprawę z tego, że awans cywilizacyjny Polaków i Polski może dokonać się między innymi poprzez wykształcenie<sup>10</sup>. Zmiany społeczno-ustrojowe na początku lat dziewięćdziesiątych stwarzały perspektywy dobrej pracy, lepszego, dostatniego życia, możliwości awansu zawodowego. Niestety, przyniosły również w dużym tempie pogłębiające się rozwarstwienie społeczne, szybko rosnące koszty kształcenia i utrzymania, wzrastające bezrobocie. Przewidywana integracja Polski z Unią Europejską spowodowała, że wśród Polaków wyraźnie zaczęły rosnąć aspiracje zawodowe i edukacyjne, dlatego też w latach dziewięćdziesiątych praca była postrzegana przez młodzież jako wartość naczelna. Było to konsekwencją wielu procesów dokonujących się w naszym życiu społecznym w latach 1982–1985, zdeterminowanych – zdaniem Henryka Romańskiego – przez:

---

<sup>9</sup> D. Walczak-Duraj, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia Polskiej transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002, s. 208–209.

<sup>10</sup> W. Wiśniewski (red.), *Oświata w społecznej świadomości*, PWN, Warszawa 1984.

- zwiększanie się ceny rynkowej dyplomów wyższych uczelni,
- wzrost siły związku wykształcenia i pozycji zawodowej z zarobkami,
- upodabnianie się systemu uwarstwienia społecznego w Polsce do hierarchii stratyfikacyjnych w krajach zachodnich,
- przesunięcia w wymiarze ekonomicznym, polegające na relatywnym awansie kadr menedżerskich i inteligencji, przy obniżaniu się średniego i drobnego biznesu, kategorii robotniczych i właścicieli gospodarstw rolnych<sup>11</sup>.

I choć szybko rosła liczba wyższych szkół niepublicznych, które starały się dostosować do rynku pracy, tworzyły się różne rynki edukacyjne, wśród których – jak pisze Zbigniew Kwieciński – znajdował się tzw. rynek pozorów. Rynek ten oferował nadzieję na dobrą lub lepszą pracę, pozycję społeczną i jakość życia, przy czym nie gwarantował niezbędnych kompetencji oraz, co ważne, choćby częściowej możliwości spełnienia nadziei, którą podsyczał i nagłaśniał<sup>12</sup>. Wysoka pozycja pracy w systemie wartości młodzieży utrzymuje się do dziś, pomimo iż o pracę trudno.

Obraz pracy, podobnie jak jej etos, zmienia się z pokolenia na pokolenie. Dostępne badania ukazują, że obraz pracy Polaków i obywateli innych krajów Unii Europejskiej jest zbliżony. Raport *Młodzi 2005* wskazuje na następujące preferowane cechy pracy:

- dobrze płatna (84% wskazań),
- interesująca (40%),
- gwarantująca bezpieczeństwo zatrudnienia (29%),
- dająca możliwość rozwoju, doskonalenia zawodowego (27%),
- zapewniająca przyjemną atmosferę (20%),
- zgodna z wyuczonym zawodem (19%),
- dająca prestiż, uznanie innych (11%),
- blisko miejsca zamieszkania (11%),
- będąca wyzwaniem (8%),
- lekka, niewymagająca wysiłku (6%),
- pożyteczna dla innych (6%),
- o ustalonych godzinach, niewymagająca dyspozycyjności (5%),

---

<sup>11</sup> H. Romański, *Zmiany w strukturze społeczności Polski*. Referat na konferencji nt. *Przemiany struktury społecznej w Polsce w perspektywie XXI wieku*, Komitet Organizacyjny „Polska XXI wieku” PAN, Warszawa 1997.

<sup>12</sup> Z. Kwieciński, *Dylematy reform edukacyjnych w sytuacji gwałtownej zmiany ich kontekstu kulturowego i społecznego*, [w:] A. Bogaj (red.), *Realia i perspektywy reform oświatowych*, Wydawnictwo IBE, Warszawa 1997.

- niewymagająca brania odpowiedzialności za innych (2%)<sup>13</sup>.

Wyniki badań z końca XX wieku nad cechami, jakie młodzież przypisuje pracy wykazują, że zarówno w Polsce, jak i w Europie Zachodniej respondenci uznali za najważniejsze dobre zarobki, sympatycznych współpracowników, brak napięć w pracy oraz jej pewność<sup>14</sup>.

## Wartość pracy w rozwoju społecznym i moralnym ludzi

Praca domaga się społecznego podziału, dotyczy to także jej wyników. Przeżywanie więzi społecznych w procesie pracy jest czynnikiem rozwijającym samopoznanie, poznanie drugiego człowieka, relacji międzyosobowych oraz relacji pomiędzy jednostką a społeczeństwem. Następuje tu również rozwój pewnych doskonałości dążeniowych i sprawczych w aspekcie współdziałania w procesie pracy. W konsekwencji prowadzi to do wytworzenia pewnych więzi zarówno społecznych, jak i międzyosobowych, opierających się na ludzkim działaniu. Mają one charakter dynamiczny przede wszystkim dlatego, iż ludzka niesamowystarczalność może być wypełniona dynamizmem człowieka w procesie pracy. Praca oraz współdziałanie nie polega na niszczeniu tych więzi, czy ich odrzucaniu. Poprzez nie następuje dynamiczne i twórcze uspołecznienie się osoby oraz realizowanie się jej w życiu. Zatem tworzenie nowych więzi społecznych i nowej współzależności jest doskonaleniem się człowieka. Przyporządkowanie zaś własnego rytmu życiowego do rytmu społecznego jest jednym z warunków bycia w świecie. Zaangażowanie człowieka w pracę dokonuje się przez osobiste i osobowe podjęcie czynu. Wypływa on z osoby, nie ze społeczeństwa jako całości, czy z relacji społecznych. Wynika z tego pewnego rodzaju niezależność osoby wobec społeczeństwa, a nawet jej nadrzędność. Oba te poziomy nie istnieją i nie funkcjonują niezależnie, lecz współlistnieją i się wzajemnie uzupełniają<sup>15</sup>.

Praca jest również głównym czynnikiem tworzenia wartości społecznych. Można je ujmować dwojako:

- jako czynniki, które wpływają na tworzenie się społeczeństwa, a więc są nimi więzi społeczne oraz wynikające z nich potrzeby; oba zbudowane są na społecznym charakterze bytu ludzkiego, czyli na społecznej niesamowystarczal-

<sup>13</sup> *Młodzi 2005*. Raport AIG i „Gazety Wyborczej”, Warszawa 2005.

<sup>14</sup> M. Nowicka, *Spółczesność konkurencyjna? Postawy wobec pracy w Polsce i państwach Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie” 1999, nr 4, s. 27.

<sup>15</sup> Powyższe rozróżnienie pokrywa się częściowo z podanym przez J. Maritaina podziałem na jednostkę i osobę oraz ich różne relacje ze społeczeństwem.



ności człowieka oraz na tendencji do społecznego realizowania własnych dążeń,

– jako te czynniki, które zaspokajają własne potrzeby.

Twórcą relatywistycznej teorii wartości był Friedrich Nietzsche. Według filozofa to wszystko, co uważamy za dobra, wartości, jest uwarunkowane względnie, subiektywnie i biologicznie. Nie ma zatem moralności obiektywnej, powszechnie obowiązującej. Jak pisze Nietzsche, *każdy ma taką, jaka mu dla jego celów życiowych jest potrzebna i jaka odpowiada jego uczuciom, afektom. Jeden ma taką, jaka przed nim samym usprawiedliwia to, na co ma ochotę, inny taką, jaka daje mu upragniony spokój; jeszcze inny taką, jaka pozwoli mu wziąć odwet na wrogach*<sup>16</sup>. Według tej koncepcji ludzie mogą nawet nie uświadamiać sobie, jakie są źródła ich moralności. Dla filozofa każdy ma taką moralność, jaką ma naturę. Różnicę widział w tym, że natura jednych jest silna, a innych słaba, zatem inna jest moralność silnych, a inna słabych. Mówiąc językiem Nietzschego – inna jest moralność panów, a inna niewolników. *Silni z natury cenią dostojność i godność osobistą, stanowczość, sprawność, pewność działania, bezwzględność w przeprowadzaniu swych zamierzeń: to są dla nich zalety istotne. Zupełnie inaczej słabi; oni muszą cenić to, co ich słabości przychodzi z pomocą: litość, miękkość serca, miłość, altruizm, względność*<sup>17</sup>. Filozof ten podjął się również przewartościowania wszystkich wartości. Wykazał bezwartościowość tego wszystkiego, co uchodzi powszechnie za wartościowe, zaś na tym miejscu proponował pozostawić wartości prawdziwe. Był przeciwnikiem moralności panującej, czyli jakiegokolwiek stawiania ponad życie wartości duchowych i podporządkowania im życia. Jego filozofia pozwoliła mu stworzyć własny ideał istoty ludzkiej, którą nazwał nadczłowiekiem. I choć w rzeczywistości obecnej go nie ma – jak mówił Nietzsche w charakterystycznym dla siebie „biologicznym” języku – można go wyhodować.

Wartości osobowe odnoszą się do płaszczyzny ludzkiego czynu, zaś czyn wynika z istoty człowieka – z istoty ludzkiej i mieści się na płaszczyźnie moralnej. Czyny nadają wartościom moralnym swoiste właściwości. Zgodnie z określeniem wartości personalistycznych podanych przez Karola Wojtyłę<sup>18</sup> wartości te można rozpatrywać w dwóch wymiarach:

---

<sup>16</sup> W. Tatarkiewicz, *Historia filozofii. Filozofia XIX wieku i współczesna*, t. 3, PWN, Warszawa 2005, s. 185.

<sup>17</sup> Ibidem, 186.

<sup>18</sup> Wartość personalistyczna polega na tym, że w czynie osoba siebie samą aktualizuje, w czym wyraża się właściwa jej struktura samoposiadania i samoopanowania, zob. K. Wojtyła, *Osoba i czyn*, Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków 1969, s. 290.

1. Dynamiczno-funkcjonalnym – z jednej strony określa potencjał osoby, z drugiej strony ukazuje, że może on być zaktualizowany tylko przez właściwy osobie sposób działania. Dynamizm przejawia się w czynie i jest jedynym sposobem spełniania się. Jest również zadaniem człowieka, który dzięki świadomemu zaangażowaniu się w czyn, nadaje mu kształt, jaki zgodnie z aktualnym swoim stanem uważa za właściwy.
2. Podmiotowych skutków czynu – każdy czyn pozostawia w osobie pewien ślad, wzmacnia ją zarówno funkcjonalnie jak i strukturalnie. W języku klasycznej filozofii nosi ono nazwę sprawności (*habitus*) i występuje w różnych płaszczyznach działania.

W kontekście pracy można wyróżnić trzy aspekty wartości osobowych: samorealizację oraz współrealizację człowieka, doskonalenie działania i wytwarzania, zaspokajanie potrzeb osoby i ich rozwój. Oczywiście, wszystkie te aspekty łączą się ze sobą i wzajemnie warunkują. Według Floriana Znanieckiego, ideologiczny model, czy system norm, wartości i wzorców zachowań tak długo funkcjonuje jedynie jako ideał, jak długo, z punktu widzenia swych promotorów, nie wpływa na określone zbiorowości, nie staje się praktyczną stroną życia społecznego<sup>19</sup>. Z drugiej jednak strony fakt akceptacji przez ogół zbiorowości określonego minimum wartości, wzorców i norm postępowania często uchodzi w oczach twórców bądź zwolenników danej ideologii za akceptację przez daną jednostkę całości ideologii.

## Wartościowanie pracy

Większość współczesnych słowników pozostawia filozofom spory o status egzystencjalny wartości pracy. W tradycjach filozoficznych cena i wartość nie są izomorficzne, cena jest tylko zjawiskiem rynku, natomiast wartość w odniesieniu do pracy jest wyznaczona przez poziom produkcji, państwo i walkę klasową<sup>20</sup>. Jak słusznie zauważa Tadeusz W. Nowacki, podział na wartości gospodarcze, moralne, polityczne, prawne, religijne, kulturalne, nie ma wyraźnego kryterium, ponieważ można mówić o wartościach kulturalnych w odniesieniu do moralności, prawa, czy gospodarki<sup>21</sup>. Zdaniem Nowackiego, bardziej przekonu-

---

<sup>19</sup> F. Znaniecki, *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*, PWN, Warszawa 1974.

<sup>20</sup> T. W. Nowacki, *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Instytut Technologii Eksploatacji, Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2008, s. 39.

<sup>21</sup> Ibidem.

jący wydaje się być podział dokonany zgodnie z poziomem potrzeb ludzkich, np. na wartości psychiczne, biologiczne, psychospołeczne i kulturowe<sup>22</sup>.

Według Zygmunta Mysłakowskiego, geneza wartości nie ma charakteru indywidualnego. Powstawały one łącznie z procesem historycznym, w trakcie przemian, w czasie pracy, w procesie obcowania z przyrodą, w narastaniu i przemianach relacji wewnątrzgrupowych. Według autora, wartości tym różnią się od pożądań indywidualnych, że *są skoncentrowanym wyrazem współpracy wielu pokoleń, wymiany doświadczeń między osobnikami, wreszcie są skróconą formą sądu, nie o tym, co jest pożądane, lecz o tym, co godne pożądania*<sup>23</sup>.

Powstaje jednak pytanie, gdzie zakwalifikować pracę jako wartość, jak ją wartościować? Należy umieścić ją w możliwie szerokim spektrum nie tylko wśród wartości gospodarczych i ekonomicznych, ale również wśród wartości moralnych i gospodarczych.

W literaturze przedmiotu spotykamy różne wyjaśnienia terminologiczne istoty wartościowania pracy<sup>24</sup>. Według Tadeusza Oleksyna *wartościowanie pracy jest postępowaniem zmierzającym do zróżnicowania prac i stanowisk pod kątem różnic w ich treści (trudności prac), wykorzystywanym w polityce personalnej firmy*<sup>25</sup>. Michael Armstrong stwierdza, że wartościowanie pracy to *systematyczny proces ustalania relatywnej wartości poszczególnych stanowisk pracy w obrębie organizacji*<sup>26</sup>. Jeszcze inną definicję podają Tomasz Rostkowski i Łukasz Sienkiewicz, dla których *wartościowanie stanowisk to systematyczny proces, który dla celów sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi ustala za pomocą metod naukowych relatywne znaczenie poszczególnych stanowisk zgodnie z misją i strategią działania przedsiębiorstwa*<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> Z. Mysłakowski, *O kulturze współżycia*, PZWS, Warszawa 1967.

<sup>24</sup> Pierwsze próby wartościowania pracy podjęto w 1880 roku w sektorze publicznym w Chicago w celu zlikwidowania nadużyć w rządowych praktykach zatrudniania i wynagradzania. W 1912 roku władze administracyjne Chicago wdrożyły wartościowanie stanowisk, uzasadniając to potrzebą oparcia decyzji personalnych na obiektywnej ocenie wymagań pracy. W praktyce gospodarczej wyniki wartościowania pracy wykorzystano w USA już w okresie I wojny światowej. Por. M. Juchnowicz, Ł. Sienkiewicz, *Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji*, Difin, Warszawa 2006, s. 20.

<sup>25</sup> T. Oleksyn, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Wydawnictwo Międzynarodowej Szkoły Menedżerów, Warszawa 1997, s. 186.

<sup>26</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 510.

<sup>27</sup> T. Rostkowski, Ł. Sienkiewicz, *Sposoby zastosowania metod wartościowania pracy w praktyce*, [w:] M. Juchnowicz (red.), *Narzędzia i polityka zarządzania zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2003, s. 45.

Zatem można przyjąć, że pojęcie „wartościowanie pracy” oznacza procedurę służącą do analizy poszczególnych rodzajów pracy (stanowiska, funkcji, zawodu) oraz określania zależności i różnic pomiędzy nimi z punktu widzenia obiektywnych wymagań pracy, aby na tej podstawie ocenić znaczenie danej pracy w kreowaniu wartości firmy<sup>28</sup>. Wartościowanie to jest zatem sformalizowanym procesem służącym do określenia wymagań danej pracy oraz ustalenia jej wartości. Wstępny etap procesu wartościowania stanowi analiza pracy, która polega na identyfikacji i dokładnym określeniu poszczególnych elementów procesu pracy i związanych z nią wymagań. Jest również – jak podkreśla Marta Juchnowicz – jednym z najlepszych sposobów diagnozy istniejącego stanu oraz sformułowania niezbędnych zmian w organizacji i treści pracy<sup>29</sup>. W procesie analizy pracy uzyskujemy informacje na temat:

- celu – racji istnienia danego stanowiska pracy,
- głównych zadań przypisanych do danego stanowiska,
- wkładu stanowiska w realizację strategii i celów biznesowych organizacji,
- środowiska pracy,
- wykorzystywania narzędzi i wyposażenia,
- związków hierarchicznych (podporządkowania oraz związków wewnętrznych i zewnętrznych w organizacji),
- wymaganych kompetencji (identyfikacja wiedzy, umiejętności, pożądanych postaw i zachowań niezbędnych do właściwego wykonywania określonych uprzednio zadań)<sup>30</sup>.

Analiza pracy dostarcza informacji o wymaganiach i poziomie trudności pracy. Wyniki analizy pracy mogą służyć zarówno planowaniu, jak i restrukturyzacji zatrudnienia w firmie oraz procesowi doboru pracowników. Stanowi ona również swego rodzaju diagnozę obecnej sytuacji, która pozwala na ocenę racjonalności organizacji pracy oraz poszukiwanie dróg usprawnień. Analiza pracy może być przeprowadzana przy wykorzystaniu różnorodnych metod, szczególnie jednak obserwacji, realizowanej w odniesieniu do stanowisk, w których zachowania w pracy są łatwo obserwowalne, trwają krótko, a analityk ma możliwość zdobycia informacji o zadaniach przez bezpośrednie przyglądanie się wykonywanej pracy.

---

<sup>28</sup> M. Juchnowicz, Ł. Sienkiewicz, *Jak oceniać pracę...*, op. cit., s. 19.

<sup>29</sup> M. Juchnowicz (red.), *Narzędzia...*, op. cit, s. 33.

<sup>30</sup> M. Juchnowicz, Ł. Sienkiewicz, *Jak oceniać pracę...*, op. cit., s. 23–24.

Tabela. 1. Istota wartościowania pracy

Elementy składowe	Wyniki
Analiza wymagań pracy	poziom i struktura obiektywnej trudności pracy
Ocena wymagań pracy	relatywna wartość pracy (kategoria zaszerogowania)

Źródło: M. Juchnowicz, Ł. Sienkiewicz, *Jak oceniać pracę...*, dz. cyt., s. 20.

Uzyskujemy dwojakiego rodzaju wyniki wartościowania pracy: obiektywną wartość pracy – poznajemy szczegółową strukturę wymagań, jakie dany rodzaj pracy stawia przeciętnemu wykonawcy oraz uzyskujemy podstawę dla zobiektywizowanej oceny relatywnej wartości danej pracy.

Metody wartościowania pracy różnią się dokładnością, obiektywnością i stopniem szczegółowości, co ogranicza możliwości wykorzystania niektórych z nich w procesie zarządzania firmą. Zestawienie wad i zalet najważniejszych metod wartościowania przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Klasyfikacja metod wartościowania stanowisk pracy na podstawie kryteriów, zalet i wad

Rodzaj metody	Kryterium	Zalety	Wady
1	2	3	4
Rangowanie	porównywanie całych stanowisk w celu sporządzenia taryfikatora kwalifikacyjnego	łatwość stosowania i zrozumiałość	brak prawidłowo zdefiniowanego wzorca, dlatego trudna do wyjaśnienia i obrony
Klasyfikacja	ustalona jest liczna szczebli oraz ich definicje; ocena polega na porównaniu wymagań ujętych w opisie pracy z definicjami szczebli	łatwa w użyciu; dostosowana do potrzeb i specyfiki organizacji	trudna do zrealizowania w przypadku stanowisk złożonych
Porównanie czynników	określenie zestawu czynników krytycznych, tzw. czynników utrudnień; określenie kryteriów oceny stanowisk wg czynników i przypisanie stawki płacy wg wyceny czynnika	wyznaczenie obiektywnych, dokładnych kryteriów sprzyja uznaniu różnicowania wynagrodzeń za sprawiedliwe	brak możliwości oznaczenia minimalnych różnic pomiędzy stanowiskami

Cd. tabeli 2. Klasyfikacja metod wartościowania stanowisk pracy...

1	2	3	4
Analityczno-punktowe	ustalony jest zestaw kryteriów analitycznych uważanych za istotne do określenia wartości pracy; dla każdego z kryteriów określona jest liczba punktów; suma ocen poszczególnych kryteriów wyznacza ogólną ocenę pracy	określenie kryteriów gwarantuje obiektywizm wyceny oraz ułatwia oznaczenie różnic między poszczególnymi rodzajami pracy	pracochłonna na etapie wprowadzenia; przyznanie punktów poszczególnym kryteriom wymaga oceny subiektywnej

Źródło: M. Juchnowicz, Ł. Sienkiewicz, *Jak oceniać pracę...*, op. cit., s. 49.

Wydaje się, że zaletą metod analitycznych jest większy obiektywizm wyników oraz możliwość określenia różnic pomiędzy badanymi rodzajami prac a także uzasadnienia tworzonej hierarchii. Współcześnie za najbardziej prawidłowy sposób badania i oceny pracy uznaje się metodę analityczno-punktową<sup>31</sup>.

## Zakończenie

Martin Heidegger w eseju pt. *Przewyciężenie metafizyki* pisze, że *praca osiąga dziś metafizyczną rangę bezwarunkowego uprzedmiotowienia wszystkiego, co toczy się w ramach woli*<sup>32</sup>. Opinię tę podziela wielu filozofów, psychologów, socjologów. Wielkie współczesne zainteresowanie problemami pracy jako wartości zostało potwierdzone liczbą publikacji i konferencji naukowych poświęconych omawianemu zagadnieniu. Dyskurs ten trwa nieprzerwanie.

Ujmując człowieka w relacji do dóbr materialnych, za przedmiot dalszych analiz należy obrać ten rodzaj pracy, który zmierza do zapewnienia człowiekowi zewnętrznych warunków jego egzystencji, ale również – a może przede wszystkim – aksjologicznego rozumienia sensu i wartości pracy. Wydaje się, że rosnące zainteresowanie problemami pracy jest spowodowane głównie dwoma przyczynami: wzrastającą szybkością przemian cywilizacyjnych, technologicznych, kulturowych i społecznych oraz znaczeniem pracy dla współczesnego człowieka, który w obliczu bezrobocia traktuje ją jako wartość naczelną. Obie przyczyny potwierdzają, że praca jest nie tylko przyczyną zewnętrznych zmian

<sup>31</sup> Ibidem, s. 48.

<sup>32</sup> M. Heidegger, *Budować, mieszkać, myśleć*, Czytelnik, Warszawa 1977, s. 285.

dokonujących się wokół człowieka – ale stanowi również przyczynę kształtowania się samego człowieka, jest mu nieodłączna. Dogłębne poznanie zjawiska pracy jest wymaganiem ludzkiego życia. Dążenie człowieka do coraz doskonalszego zaspokajania potrzeb jest jego sposobem życia.

## Bibliografia

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Chlewiński Z., *Przyszłość świata w aspekcie szans i zagrożeń. Psychologiczne badania studentów*, „Przegląd Psychologiczny” 1994.
- Drzeżdżon W., *Homo laborans – personalistyczne inspiracje pedagogiki pracy*, [w:] B. Baraniak (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, Wydawnictwo Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- Falkowska M., *Praca – konieczność czy styl życia*, [w:] M. Falkowska (red.), *O stylach życia Polaków*, CBOS, Warszawa 1997.
- Heidegger M., *Budować, mieszkać, myśleć*, Czytelnik, Warszawa 1977.
- Juchnowicz M. (red.), *Narzędzia i polityka zarządzania zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2003.
- Juchnowicz M., Ł. Sienkiewicz, *Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji*, Difin, Warszawa 2006.
- Kluz T., *Psychospołeczne uwarunkowania wyboru wartości przez młodzież*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2007.
- Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy. Pedagogika wobec współczesności*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Kwieciński Z., *Dylematy reform edukacyjnych w sytuacji gwałtownej zmiany ich kontekstu kulturowego i społecznego*, [w:] A. Bogaj (red.), *Realia i perspektywy reform oświatowych*, IBE, Warszawa 1997.
- Młodzi 2005. Raport AIG i „Gazety Wyborczej”*, Warszawa 2005.
- Mysłakowski Z., *O kulturze współżycia*, PZWS, Warszawa 1967.
- Nowacki T. W., *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Instytut Technologii Eksploatacji, Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2008.
- Nowicka M., *Społeczeństwo konkurencyjne? Postawy wobec pracy w Polsce i państwach Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie” 1999, nr 4.
- Oleksyn T., *Praca i płaca w zarządzaniu*, Wydawnictwo Międzynarodowej Szkoły Menedżerów, Warszawa 1997.
- Portret Polaka fraszobliwego – opinie o sensie życia, wartościach życiowych i marzeniach (kwiecień 1997)*. Komunikat z badań CBOS-u, Warszawa 1997.
- Romański H., *Zmiany w strukturze społeczności Polski. Referat na konferencji nt. Przemiany struktury społecznej w Polsce perspektywie XXI wieku*, Komitet Organizacyjny „Polska XXI wieku” PAN, Warszawa 1997.

- Sulek M., Świniarski J., *Etyczne i ekonomiczne ujęcie pracy*, [w:] Z. Stachowski, *Praca a bezczynność zawodowa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Społeczno-Gospodarczej w Tyczynie, Tyczyn 2004.
- Tatarkiewicz W., *Historia filozofii. Filozofia XIX wieku i współczesna*, t. 3, PWN, Warszawa 2005.
- Walczak-Duraj D., *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia Polskiej transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002.
- Wiśniewski W. (red.), *Oświata w społecznej świadomości*, PWN, Warszawa 1984.
- Wojtyła K., *Osoba i czyn*, Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków 1969.
- Znanięcki F., *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*, PWN, Warszawa 1974.

## Summary

### **Experience in the perspective of human labor axiology. About sense and valuation work**

Work is one of the paradoxes of human life. It is difficult to define its essence, the correct source, tasks, and roles in human life. Therefore, work in the scientific literature is understood ambiguous and multi-dimensional. The understanding of this seems to express a special kind of process – activity, which is the cause of making a state of things – activity and effort to something, or change, or only maintain, produce, or reproduce, or inhibit the natural processes of degradation. Therefore, the different configurations and different aspects of work are understood subject of many scientific disciplines and types of knowledge. The development of civilization and culture is made possible by the fact that a man gathers goods that satisfy their needs.