

Katarzyna Ślebarska

Praca jako wartość wobec problemu bezrobocia

Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne 38/2, 439-448

2005

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KATARZYNA ŚLEBARSKA

Uniwersytet Śląski w Katowicach

PRACA JAKO WARTOŚĆ WOBEC PROBLEMU BEZROBOCIA

Problematyka wartości

Problematyka wartości jest bardzo szeroka ze względu na swój transdyscyplinarny charakter. Wśród istniejących definicji wartości można wyróżnić m.in. koncepcje psychologiczne, a także socjologiczne.

W psychologii wartości są często traktowane jako tożsame bądź posiadające zbliżone znaczenie do postaw lub potrzeb, a zatem są rozumiane jako przedmiot, a także wzbudzający pozytywne emocje stan rzeczy, do którego dana jednostka dąży i którego pragnie¹. Dla niektórych badaczy wartości stanowią główne komponenty postaw kierujące zachowaniem zmierzającym do pewnych celów²; określają to, co oczekiwane i pożądane.

Przy definiowaniu wartości rozpatruje się również ich związek z przekonaniami. System przekonań każdego człowieka złożony jest z ogromnej liczby pojedynczych przekonań, czyli prostych twierdzeń akceptowanych przez daną osobę. Wartość rozumiana jest tu jako typ przekonania jednostki o tym, jak powinna postępować, bądź też o określonym stanie docelowym, wartym lub nie wartym osiągnięcia³. Pojedyncza wartość jest zatem trwałym przekonaniem, że określony sposób postępowania jest osobiście lub społecznie preferowany w stosunku do alternatywnego sposobu postępowania.

W podejściu socjologicznym wartość rozumiana jest jako szczególnie ważny rodzaj przekonań dotyczących tego, co jest dobre i godne pożądania i podzielanych przez członków społeczeństwa lub przedstawicieli różnych grup społecznych⁴. Wartości grupowe posiadają ponadjednostkową ważność, spostrzegane są jako obiektywne wymogi grupy oraz stanowią jej własność i odzwierciedlają jej cel.

¹ Por. J. Trepka-Starosta, A. Roszkowska, *Wpływ niedostatku materialnego na funkcjonowanie rodziny w świetle uznawanych wartości osób dotkniętych bezrobociem*, [w:] Chowanna, t. 2 (17), red. W. Łuszczuk, Katowice 2001, s. 18–34.

² Por. E. P. Hollander, *Principles and Methods of Social Psychology*, [za:] *Problematyka wartości w socjologii*, red. M. Misztal, Warszawa 1980, s. 20–38.

³ Por. M. Rokeach, *Beliefs, Attitudes and Values. A theory of organization and changes*, [w:] *Problematyka wartości w socjologii*, red. M. Misztal, Warszawa 1980, s. 20–38.

⁴ Por. D. Krech, R. S. Crutchfield, *Individual in Society. A textbook of Social Psychology*, [w:] *Problematyka wartości w socjologii*, red. M. Misztal, Warszawa 1980, s. 20–38.

J. Szczepański⁵ podkreśla znaczenie wartości jako godnego szacunku dla jednostki lub zbiorowości dowolnego przedmiotu, któremu przypisywana jest ważna rola w życiu, a dążenie do jego osiągnięcia odczuwane jest jako swoisty przymus. Definicja ta wiąże się z przyjętą w niniejszym artykule koncepcją A. Masłowa⁶, która zakłada, że wartości układają się w hierarchię potrzeb, w której poszczególne potrzeby – wartości umieszczone są według stopnia ważności oraz wpływu na decyzje życiowe. Pojęcie wartości utożsamiane jest tu ze zdolnością człowieka do indywidualnego oraz społecznego rozwoju. Wartości są przez jednostkę odkrywane i realizowane w procesie samoaktualizacji. Hierarchia wartości nie zawsze jest uporządkowana, często występują w niej pewne luki, a jednostka w przypadku dwóch rzeczy nie zawsze jest w stanie wskazać, którą z nich preferuje. Wartości pełnią jednak w człowieku funkcję regulacyjną, mają wpływ na to, do czego człowiek dąży, a czego unika⁷.

Według Masłowa o wartościach poszczególnych osób, czyli o tym, co umożliwia ich rozwój, dobre samopoczucie, a także samorealizację, można dowiedzieć się, obserwując ich przekonania oraz wybory⁸.

Praca i jej wartość

Praca, którą zdefiniować można jako stałe wykonywanie płatnych czynności w określonym czasie oraz w określonym miejscu⁹, jest wartością wysoko cenioną przez ludzi, wyznaczającą poziom ich egzystencji. Praca stanowi normalny i powszechny sposób zapewniania środków do życia. Papież Jan XXIII (*Pacem in terris*, 18) wymienia właśnie prawo gospodarcze jako jedno z podstawowych praw człowieka.

Człowiek dorosły poświęca pracy zawodowej znaczną część swojego życia. Identyfikując się z wykonywaną przez siebie pracą, często spostrzega świat przez jej pryzmat. Miejsce, jakie zajmuje praca w hierarchii wartości poszczególnych osób, zależy od transmisji międzypokoleniowej określonych postaw, indywidualnego doświadczenia, a także zachodzących w otoczeniu zmian społeczno-gospodarczych.

A. Kępiński¹⁰ ujmuje emocjonalny stosunek do pracy w dwa wzory kulturowe. Pierwszy z nich zawarty jest w Księdze Rodzaju, gdzie praca widziana jest jako kara za grzech pierworodny¹¹, drugi natomiast przedstawia radosne podejście do

⁵ Por. J. S z c z e p a ń s k i, *Elementarne pojęcia socjologii*, [w:] *Rozumieć siebie i innych. Zarys psychologii*, red. ks. W. Szewczyk, Tarnów 2002, s. 192.

⁶ Por. A. M a s ł o w, *Motywacja i osobowość*, Warszawa 1990, s. 72–102.

⁷ Por. *Rozumieć siebie i innych. Zarys psychologii*, red. ks. W. Szewczyk, Tarnów 2002, s. 195.

⁸ Por. A. M a s ł o w, *Psychological Data and Value Theory*, [w:] *Problematyka wartości w socjologii*, red. M. Misztal, Warszawa 1980, s. 113–126.

⁹ *Encyklopedia socjologii*, t. 3, Warszawa 2000, s. 174.

¹⁰ Por. A. K ę p i ń s k i, *Psychopatologia nerwic*, Warszawa 1972, s. 206–218.

¹¹ „W pocie oblicza twego będziesz pożywał chleb” (Gen. 3,19).

pracy, która stwarza możliwość włączenia się w akt Stwórcy. Wyróżnione rodzaje postaw charakterystyczne są dla każdej pracy, różne jest natomiast ich nasilenie. Każdy bowiem rodzaj pracy można traktować jako środek do zdobycia celu (pożywienia, godności itp.) lub jako cel sam w sobie, w którym dochodzi do wyzwolenia twórczych tendencji, jakie tkwią w człowieku.

W poglądach chrześcijańskich pracowitość traktowana jest jako cnota religijna. Praca ludzka rozumiana jest jako realizacja powołania człowieka, udział w stwórczym dziele Boga, a przez to jako droga ku świętości, jak również służba społeczeństwu oraz sposób zdobywania środków do życia. Praca stanowi dla człowieka dobrodziejstwo i jest fundamentalnym prawem osoby, a także jednym z jej podstawowych obowiązków¹². Podkreśla to związek prawa do życia, jakie zostało nadane człowiekowi, z obowiązkiem utrzymywania własnego życia (*Pacem in terris*, 29).

Prawo do pracy rozumiane jest przede wszystkim jako prawo do pracy gospodarczej, Pius XII w encyklice *Sertum laetitiae* pisze, że „należy, aby każdy, kto ma dostateczną siłę do pracy dla zdobycia dla siebie i swej rodziny codziennego pożywienia, mógł sprawiedliwie pracować”¹³. Prawo człowieka do pracy zawiera elementy takie, jak: prawo do zatrudnienia, prawo do wyboru pracy, prawo do wolnej umowy o pracę oraz prawo do owocu pracy ludzkiej¹⁴, które wiążą się z celami pracy ludzkiej podanymi w *Konstytucji duszpasterskiej o Kościele w świecie współczesnym* „*Gaudium et spes*” (67). Poprzez pracę mianowicie człowiek zapewnia utrzymanie dla siebie i swoich bliskich, służy braciom, współdziała w doskonaleniu stworzenia dla dobra wspólnego, ma także możliwość rozwoju osobistego w łączności z dziełem zbawczym Jezusa Chrystusa. „Stąd rodzi się dla każdego z nas obowiązek wykonywania pracy rzetelnie oraz prawo każdego do pracy; do społeczeństwa natomiast należy, w miarę zachodzących okoliczności, pomagać ze swej strony obywatelom w znalezieniu sposobności do odpowiedniej pracy”¹⁵.

Praca człowieka rozpatrywana jest przede wszystkim na poziomie materialnym, jako główne źródło zaspokojenia potrzeb związanych z codzienną egzystencją, jednak ma ona również charakter duchowy i „w zwyczajnym biegu rzeczy, wypełnia ludzkie życie i stanowi o jego wartości i sensie”¹⁶. Dlatego też prawo, a zarazem obowiązek pracy wypływają nie tylko z prawa do utrzymania i wyżywienia, ale z ważniejszego prawa do bycia człowiekiem.

¹² Por. *List społeczny Konferencji Episkopatu Polski „W trosce o nową kulturę życia i pracy”*, [w:] *Pochylmy się nad bezrobociem*, red. D. Zimoń, Katowice 2002, s. 160.

¹³ Za: *Pochylmy się nad bezrobociem*, red. D. Zimoń, Katowice 2002, s. 24.

¹⁴ Por. Cz. Strzeszewski, *Katolicka nauka społeczna*, [w:] *Pochylmy się nad bezrobociem*, red. D. Zimoń, Katowice 2002, s. 24.

¹⁵ *Konstytucja o Kościele w świecie współczesnym „Gaudium et spes”*, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, t. 1, Rzym–Lublin 1996, s. 458.

¹⁶ *Encyklika „Laborem exercens”*, 11, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, t. 2, Rzym–Lublin 1996, s. 179.

Jan Paweł II w słowach skierowanych do bezrobotnych w Hobart¹⁷ podkreśla: „Pracę widzimy jako współpracę ze Stworzycielem i jako warunek osobistego rozwoju każdego człowieka. Każda osoba ludzka ma prawo do posiadania pracy”.

Podejście do pracy jako czynnika umożliwiającego rozwój człowieka ujęte zostało również w teoriach motywacji, powstałych w latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku. Podstawowy proces motywacji można przedstawić następująco: niezaspokojona potrzeba wywołuje napięcie, które wzbudza u danej osoby określone dążenia. Dążenia te powodują, że poszukuje ona określonych celów, których osiągnięcie zaspokoi potrzebę i doprowadzi do złagodzenia napięcia. Im większe jest napięcie, tym większa potrzeba działań, by je załagodzić¹⁸.

Jedną z bardziej znanych teorii motywacji jest teoria hierarchii potrzeb, sformułowana przez Masłowa. Zakłada on, że u wszystkich osób występuje hierarchia pięciu potrzeb:

1. Potrzeby fizjologiczne – głód, pragnienie, potrzeba schronienia.
2. Potrzeby bezpieczeństwa – potrzeba ochrony przed krzywdą fizyczną i psychiczną.
3. Potrzeby społeczne – uczucie, poczucie przynależności, akceptacja i przyjaźń.
4. Potrzeby uznania – potrzeby wewnętrzne (szacunek dla samego siebie, niezależność, osiągnięcia), potrzeby zewnętrzne (pozycja, uznanie, uwaga ze strony innych).
5. Potrzeby samorealizacji – dążenie do tego, co jest możliwe: rozwój osobisty, wykorzystanie własnych możliwości i samospelnienie.

Kiedy zaspokoi się jedną z tych potrzeb, zaczyna dominować druga, w ten sposób osoba wspina się po kolejnych szczeblach hierarchii. Mimo że żadna potrzeba nie jest zaspokajana w pełni, to jednak taka, która zostanie zaspokojona w znacznym stopniu, przestaje motywować¹⁹.

Powyższe kategorie podzielone są na potrzeby niższego rzędu, które zaspokajane są zewnętrznie (poprzez płace, świadczenia, staż pracy i in.) oraz potrzeby wyższego rzędu, zaspokajane wewnętrznie. Patrząc przez pryzmat potrzeb wyższego rzędu, można odnieść się do stanowiska Jana Pawła II, że praca jest powołaniem człowieka, i że dzięki niej „poniekąd bardziej staje się człowiekiem”²⁰, tzn. przez pracę nie tylko przekształca naturę, by przystosować ją do swoich potrzeb, ale także realizuje siebie. W pracy człowiek staje się twórcą, ponieważ realizuje zamysł Boga powierzającego mu Ziemię do twórczego władarstwa. Wartość pracy rozpatrywana może być zatem ze względu na jej wymiar podmiotowy, prze-

¹⁷ Jan Paweł II do bezrobotnych w Hobart (Australia) 27 listopada 1986 r., [w:] *Pochylmy się nad bezrobociem*, red. D. Zimoń, Katowice 2002, s. 16.

¹⁸ Por. S. P. R o b i n s, *Zachowania w organizacji*, Warszawa 1998, s. 57–58.

¹⁹ Por. A. M a s ł o w, *Motywacja i osobowość*, Warszawa 1990, s. 17, 72–102.

²⁰ Encyklika „*Laborem exercens*”, 9, [w:] *Dokumenty Nauki Społecznej Kościoła*, t. 2, Rzym–Lublin 1996, s. 177.

jawiający się w rozwoju człowieka, oraz wymiar przedmiotowy, wyrażający się w możliwości doskonalenia świata²¹.

Jan Paweł II nie pomija także wysiłku wkładanego w wykonywaną pracę, stwierdzając, że jest ona dla człowieka wielkim dobrem, ale często też dobrem trudnym, jednak przede wszystkim jest dobrem godziwym, wyrażającym i pomnażającym wartości ludzkie (*Laborem exercens*, 9).

Wysokie miejsce pracy wśród wartości uznawanych przez człowieka zapewniają względy ekonomiczne i konieczność zarobkowania. Poza aspektem materialnym ludzie dostrzegają jednak w wykonywanej pracy możliwość osiągnięcia określonej pozycji społeczno-zawodowej, zdobycia uznania, a także budowania poczucia własnej wartości. Jak wykazują badania²², większość osób, które zostały pozbawione zatrudnienia, podkreśla znaczenie pracy w życiu człowieka, za ważne uznaje posiadanie stałego i formalnego zatrudnienia.

Zjawisko bezrobocia

Coraz większa liczba osób narażona zostaje na depryzację wielu potrzeb, które do tej pory były zaspokajane, bezpośrednio lub pośrednio, przez wykonywaną pracę. W wyniku wzrostu deficytu miejsc pracy zwiększa się także liczba systematycznie niezaspokajanych potrzeb jednostkowych, jak również potrzeb całego społeczeństwa. W sytuacji, gdy osoba wykazuje chęć podjęcia pracy, lecz w wyniku braku możliwości zatrudnienia nie może jej podjąć, pojawia się zjawisko bezrobocia.

W ujęciu podmiotowym bezrobocie jest „stanem beczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia”²³. Bezrobotny jest więc osobą chętną do pracy, nie mającą przeciwwskazań do jej wykonywania, jednak niezdolną do jej uzyskania z przyczyn od niego niezależnych.

Według nauki społecznej Kościoła bezrobocie oznacza „brak zatrudnienia dla uzdolnionych do tego podmiotów pracy”²⁴ i jest ono przeciwieństwem właściwej i poprawnej sytuacji. Bezrobocie ujmowane jest jako problem etyczny, jak również wyraz panującego nieporządku społecznego oraz zakłócenia właściwej hierarchii wartości²⁵. Sytuacja bezrobocia niesie z sobą zagrożenia środowiskowe, czyli utratę pracy, mieszkania, zagrożenia społeczne, czyli utratę pozycji społecznej oraz prestiżu, a także zagrożenia psychologiczne, znajdujące odzwierciedle-

²¹ Por. J. Ma z u r, *Katolicka nauka społeczna*, Kraków 1992.

²² Por. H. K a m i ń s k a, A. H e f c z y ń s k i, L. T e l k a, *Sytuacja utraty pracy w doświadczeniu bezrobocia*, [w:] *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, red. O. Carré, E. Marynowicz-Hetka, Katowice 2002, s. 47.

²³ *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998, s. 33–34.

²⁴ Encyklika „*Laborem exercens*”, 18, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, t. 2, Rzym, Lublin 1996, s. 192.

²⁵ Por. Dokument społeczny abp. Damiana Zimonia *Kościół katolicki na Śląsku wobec bezrobocia (19 marca 2001)*, [w:] *Pochyliły się nad bezrobociem*, red. D. Zimoń, Katowice 2002, s. 9.

nie w różnorakich kosztach psychologicznych²⁶. Brak zatrudnienia pociąga za sobą negatywne konsekwencje, wśród których wyodrębnić można przede wszystkim obniżenie poziomu materialnego, stabilizacji życiowej, a także poczucie niższości i braku kompetencji²⁷. Obniża się jednocześnie poczucie sprawstwa i możliwości wpływu na daną sytuację.

Negatywna ocena bezrobocia jest następstwem pozytywnej wizji i oceny ludzkiej pracy. Bezrobocie jest bolesne szczególnie wtedy, gdy dotyczy ludzi młodych: „Ich szczerą wolą pracy, ich gotowość podjęcia własnej odpowiedzialności za rozwój ekonomiczny i społeczny społeczeństwa rodzi wówczas przykrą frustrację”²⁸.

Bezrobotni absolwenci

Młodzi ludzie, w szczególności absolwenci szkół średnich i wyższych, stanowią specyficzną kategorię osób bezrobotnych. Kończąc edukację, często napotykać duże trudności w znalezieniu pierwszej pracy. Jednym z możliwych zachowań, jakie może podjąć młody człowiek, jest rejestracja w urzędzie pracy, poprzez którą osoby, które nie posiadają miejsca zatrudnienia, są jednak zdolne i chętne do podjęcia pracy, otrzymują status bezrobotnego absolwenta. Status absolwenta nakłada na osobę pewne obowiązki, daje też pewne prawa i korzyści, z których może korzystać przez rok od momentu zakończenia edukacji. Główną cechą różnicującą absolwentów od pozostałych osób bezrobotnych jest to, że doświadczają oni skutków braku pracy jeszcze przed jej podjęciem²⁹.

Wykonywana przez człowieka praca określa jego status społeczny, daje możliwość rozwoju zainteresowań i umiejętności. Pierwsza praca ma ponadto szczególne znaczenie dla młodych ludzi, ponieważ stwarza szanse do usamodzielnienia się, wejścia w nowe relacje i role społeczne. Wydłużający się okres poszukiwania pierwszej pracy zaburza prawidłowy przebieg procesu usamodzielnienia się i wydaje się być dotkliwie odczuwany przez bezrobotnych ze względu na psychologiczne, społeczne oraz materialne konsekwencje. Negatywne skutki braku pracy narastają wraz z przedłużającym się czasem pozostawania bez zatrudnienia. Przyczyniają się do zaburzeń w rozwoju emocjonalnym i społecznym, powodować mogą odczuwanie lęku o własną egzystencję, a także zmianę obrazu własnej osoby, polegającą przede wszystkim na obniżeniu poczucia własnej wartości, zmniejszeniu wiary

²⁶ Por. Z. Ratajczak, *Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne*, [w:] *Człowiek w sytuacji stresu*, red. I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak, Katowice 1996, s.

²⁷ Por. S. Retowski, *Psychologiczne korelaty długotrwałego bezrobocia*, „Przegląd Psychologiczny” 1995, t. 3, nr 1/2, s. 8.

²⁸ Encyklika „*Laborem exercens*”, 18, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, t. 2, Rzym-Lublin 1996, s. 193.

²⁹ Por. M. Goszczyńska, Z. Ratajczak, *Zachowanie ekonomiczne młodzieży w warunkach kryzysu ekonomicznego*, [w:] *Człowiek w procesie przemian gospodarczych*, red. Z. Ratajczak, Katowice 1993, s. 24.

w sobie, jak również poczuciu utraty możliwości działania³⁰. Przyczyniają się do tego negatywne doświadczenia związane z nieefektywnymi działaniami zaradczymi, jak kolejne rozmowy kwalifikacyjne, a także związane z zachwianiem pozycji w rodzinie i innych grupach społecznych. Do poczucia własnej nieadekwatności i zbędności przyczyniają się kontakty z potencjalnymi pracodawcami, którzy często stwierdzają, że dana osoba nie pasuje do stawianych jej wymagań, zależnych bądź niezależnych od niej, jak wiek, płeć czy kwalifikacje. Takie doświadczenia mogą wywołać w podmiocie poczucie winy i braku bezpieczeństwa, a także pozbawienia kontroli nad sytuacją.

Nieudane próby szukania miejsca zatrudnienia, pogłębiająca się bezradność oraz bezczynność powodują, że ta właśnie grupa osób narażona jest na podejmowanie zachowań patologicznych, popadanie w alkoholizm, narkomanię, czy wchodzenie na drogę przestępczą. Z drugiej jednak strony bezrobotni absolwenci nie posiadają jeszcze doświadczeń związanych z pracą i jej utratą, dlatego też mogą minimalizować negatywne skutki związane z brakiem pracy. Młodzi ludzie charakteryzują się również dużą elastycznością oraz gotowością do zmian poprzez podejmowanie dodatkowego kształcenia, przekwalifikowanie się, etc., przez co w dużym stopniu zdolni są do łagodzenia lub zapobiegania negatywnym skutkom bezrobocia.

Na skutki psychologiczne wynikające z braku pracy zwraca również uwagę społeczna nauka Kościola, podkreślając psychologiczno-humanistyczny i społeczny wymiar bezrobocia. Sytuacja braku pracy poniża człowieka w jego własnych oczach, wywołuje poczucie zbędności oraz odrzucenia przez społeczeństwo. Przyczynia się do tego utrata zajmowanej dotychczas pozycji społecznej, na posiadającą niższy prestiż, i ograniczającą pełne członkostwo w społeczeństwie³¹. Brak zatrudnienia wzmagą niepokój o przyszłość, wywołuje stres u członków rodziny, potęguje konflikty, często popycha w stronę uzależnień i postaw aspołecznych, przyczynia się także do poczucia niskiej wartości.

Ważnym czynnikiem w przezwyciężeniu trudnej sytuacji jest stosunek osoby bezrobotnej do pracy jako wartości. Osoba nie będzie podejmowała aktywności zaradczej, jeśli nie będzie miała odpowiedniej motywacji, której dostarczyć powinna praca, nie tylko ze względu na gratyfikację finansową, ale przede wszystkim ze względu na swój społeczny i podmiotowy wymiar.

Z punktu widzenia „teorii Y” McGregora³², człowiek sam dąży do podejmowania pracy, której wykonywanie daje mu poczucie satysfakcji oraz umożliwia

³⁰ Por. M. Pietras, J. Buchta, *Percepcja bezrobocia wśród młodzieży przygotowującej się do podjęcia pierwszej pracy*, [w:] *Człowiek w procesie przemian gospodarczych*, red. Z. Ratajczak, Katowice 1993, s. 83.

³¹ Por. P. Warr, *The Psychological Impact of Continuing Unemployment: Some Longitudinal Data and a General Model*, [w:] *Unemployment, Social Vulnerability, and Health in Europe*, eds. D. Schwefel, P. Svensson, H. Zoellner, Heidelberg 1987.

³² Teoria motywacji sformułowana przez Douglasa McGregora wyróżnia dwa wizerunki człowieka: negatywny (**teoria X**) oraz pozytywny (**teoria Y**). W odniesieniu do teorii Masłowa, teoria X zakłada u człowieka dominację potrzeb niższego rzędu, natomiast teoria Y zakłada dominację potrzeb wyższego rzędu. Por. S. P. R o b i n s, *Zachowania w organizacji...*, s. 59–60.

samorealizację. Im wyższe miejsce w hierarchii wartości zajmować będzie praca, tym silniej będzie przeżywana jej utrata, jako drastyczne ograniczenie możliwości własnego rozwoju.

Niewątpliwie znalezienie się w sytuacji bezrobocia może obciążać osobę pozbawioną pracy, zagrażając jej dobrostanowi. Wyznawane przez nią wartości muszą ulec reorganizacji, a potrzeby związane zarówno ze sferą materialną, jak też duchową ulegają deprivacji. Siła przeżywanego stresu wiąże się z wartością, jaką dana osoba przypisuje pracy oraz korzyściom otrzymywanym dzięki jej posiadaniu.

Wartość, jaką człowiek przypisuje pracy, zależy w dużym stopniu od doświadczeń z nią związanych. Osoba, która nie pracowała dotąd, może przypisywać własnemu zatrudnieniu niższą cenę, a działania ukierunkowane na znalezienie miejsca zatrudnienia spowodowane mogą być potrzebą dodatkowych funduszy na opłacenie dalszego kształcenia. Młodzi ludzie mogą działać również pod presją rodziny, która zakłada utrzymywanie dziecka do momentu ukończenia przez nie edukacji, i niejednokrotnie nie zamierza lub nie jest w stanie łożyć na kolejną, dorosłą już osobę. Od młodego człowieka oczekuje się wręcz, że po ukończeniu szkoły znajdzie pracę i będzie pomagał rodzinie w trudnej sytuacji finansowej, a nie „zerował” na budżecie domowym.

Absolwenci stają często wobec pojawiającej się dysproporcji między poziomem umiejętności i kwalifikacji wyniesionych ze szkoły a wymaganiami pracodawcy. Kwalifikacje są często zbyt niskie, wymagania pracodawcy natomiast wygórowane. Liczba opuszczających szkołę absolwentów może być też zbyt duża w stosunku do istniejącego na rynku pracy zapotrzebowania. Pojawiać się może jeszcze jeden aspekt problemu, który dotyczy kierunków oraz szkół kształcących i przygotowujących młodzież do wykonywania zawodów niedostosowanych do zapotrzebowania na rynku pracy.

Napotykać sytuację zagrożenia równowagi między człowiekiem a otoczeniem, jaką niewątpliwie jest sytuacja braku pracy, podmiot podejmuje działania zaradcze, aby przywrócić pożądaną stan. Aktywność zaradcza bezrobotnych przejawia się w intensywności poszukiwania przez nich zatrudnienia, przejawianiu mobilności zawodowej oraz przestrzennej, a także gotowości do poszerzania bądź zmiany kwalifikacji.

W poszukiwaniu miejsca zatrudnienia istotną rolę odgrywa wartość samego celu, mianowicie pracy. Od tej wartości zależy bowiem siła motywacji do osiągnięcia zamierzonego celu. Na wartość celu wpływa m.in. wielkość nagrody, siła potrzeby i pragnień, trudność jego osiągnięcia oraz wysiłek włożony w jego zdobycie³³. Większą wartość nagradzającą posiadają cele, które wymagają dużego nakładu wysiłku, czy zdolności, dlatego też wartość pracy często rośnie wśród osób jej pozbawionych.

³³ Por. *Rozumieć siebie i innych...*, s. 195.

Dla osoby bez pracy jej obecna sytuacja stanowi negatywną wartość, pozytywną natomiast byłoby uzyskanie zatrudnienia. Według zasady niedostępności³⁴, im trudniej osiągnąć dany cel, tym większą stanowi on dla człowieka wartość, dlatego też bezrobotny będzie skłonny do wysokiego wartościowania, czasem idealizowania, sytuacji pracy, a przez to jego aktywność zaradcza, ukierunkowana na znalezienie zatrudnienia, powinna być bardziej efektywna.

Często jednak można zauważyć przejawy głębokiego kryzysu w rozumieniu sensu pracy jako takiej wśród osób bezrobotnych. Uwidacznia się to w rezygnacji z aktywnego poszukiwania pracy, odrzucaniu konkretnych ofert i zadowalaniem się otrzymywanym zasiłkiem dla bezrobotnych. Skrajnością uwidaczniającą upadek etosu pracy są przypadki celowego odrzucania legalnego zatrudnienia na rzecz tzw. pracy na czarno i pobierania w tym czasie zasiłku przyznanego przez państwo³⁵.

Niski etos pracy m.in. ma wpływ na poziom bezrobocia, dlatego przede wszystkim warto podkreślać znaczenie kompetencji, profesjonalizmu oraz rozsądnego inwestowania w siebie, jako czynników przyczyniających się do uzyskania pracy.

Ważnym czynnikiem podejmowania zachowań zaradczych jest nadzieja, bowiem osoby zniechęcone tracą wiarę w możliwość odniesienia sukcesu. Szczególnie osoby długotrwale bezrobotne żyją często z przeświadczeniem malejących szans na ponowne uzyskanie zatrudnienia. Utwierdzając się w przekonaniu, że nie ma dla nich miejsc pracy, często rezygnują z poszukiwania zatrudnienia, chociaż są zdolne do podjęcia takiego działania. W miarę zwiększania intensywności i różnorodności wykorzystywanych metod poszukiwania pracy, zwiększają się również szanse na jej uzyskanie.

Zjawisko bezrobocia jest problemem społecznym, dlatego też w dążeniu do jego rozwiązania powinna się również angażować pracująca część społeczeństwa. Podkreślił to Jan Paweł II w słowach: „Trudno mi uwierzyć, by ludzkość współczesna, zdolna do tak świetnych osiągnięć naukowych i technicznych, nie była w stanie – na drodze twórczego wysiłku inspirowanego przez samą solidarność, która łączy wszystkich ludzi – znaleźć słusznych i skutecznych rozwiązań dla tak istotnie ludzkiego problemu, jakim jest problem zatrudnienia”³⁶.

Ponieważ masowy brak zatrudnienia stanowi nieład moralny, w przeciwdziałaniu mu należy przede wszystkim skupić się na kształtowaniu właściwych postaw etycznych oraz włączyć w walkę z bezrobociem wszystkie podmioty biorące udział w życiu społeczno-gospodarczym³⁷. Walka z bezrobociem niemożliwa jest jednak przy braku aktywnej postawy samych osób bezrobotnych. Podnoszenie

³⁴ Por. R. B. Cialdini, *Wydieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańsk 2002, s. 209–246.

³⁵ Por. *Kościół katolicki na Śląsku wobec bezrobocia (19 marca 2001)...*, s. 70.

³⁶ *Przemówienie podczas 68. Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy*, nr 12 (Genewa 1982 r.), [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, t. 2, Rzym–Lublin 1996, s. 231.

³⁷ Por. Dokument społeczny abp. D. Zimonia *Kościół katolicki na Śląsku wobec bezrobocia (19 marca 2001)...*, s. 9.

wśród osób pozostających bez zatrudnienia świadomości pracy jako wartości może przyczyniać się do lepszej aktywizacji bezrobotnych.

WORK AS A VALUE WITH RESPECT TO THE PROBLEM OF UNEMPLOYMENT

S u m m a r y

The article is focused on a value of human work. In the case of increasing unemployment, especially unemployment of young people, the sense of the work is often depreciated. Unemployment of school-leavers is a specific situation, because they experience all consequences of unemployment before they get their first job. The consciousness the value of work is a main motivator in searching for a job. This topic is presented in the article.