

Praca jako wyrzut sumienia

12 stycznia 2021

Polska jest w światowej czołówce pod względem liczby godzin spędzanych w pracy – przy jednocześnie radykalnie kurczącym się czasie wolnym. Jesteśmy europejskim liderem pod względem odczuwania stresu w miejscu pracy, a przy tym mamy trudności w godzeniu obowiązków służbowych z prywatnymi, w relacjach społecznych i w porozumiewaniu się z przełożonymi. Zmagamy się z poczuciem przytłoczenia i nieskończoności zadań. Co siódma czynna zawodowo osoba w Polsce uznaje swoją pracę za pozbawioną sensu.

Obciążenie psychiczne w miejscu pracy

Przed pandemią (w latach 2011-2017) ZUS odnotował siedemdziesięcioprocentowy wzrost zwolnień lekarskich z powodu zaburzeń psychicznych. Od ubiegłego roku problem znacząco się pogłębił. Pierwsze miesiące trwania pandemii przyniosły ponad dwukrotny wzrost tego typu zwolnień. Zauważamy dużo niespójności w kwestii notowania nadużyć w środowisku pracy. Statystyki Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) dotyczące mobbingu i innych form uznawanych za przemocowe ukazują jedynie ich śladową skalę. Jeszcze mniej można wywnioskować na podstawie statystyk sądowych. Gdy jednak weźmiemy pod uwagę informacje z badań, to okazuje się, że 14 procent z osób pracujących było ofiarami przemocy w miejscu pracy, 46 procent zetknęło się mobbingiem, 39 proc. doświadczało dyskryminacji, a 46 proc. skarży się na poczucie wykluczenia przez innych pracowników (dane za raportem Koalicji Bezpieczni w Pracy 2019). Badania CBOS (2014) pokazują podobne tendencje, np. 24 proc. doświadczyło molestowania i uwag naruszających godność, a 22 proc. niestosownych gestów ze strony przełożonych i wykładowców (9 proc. ze strony współpracowników). Kiedy

Centralny Instytut Ochrony Pracy przebadał nauczycieli w jednym z projektów wiele lat temu, 10 proc z nich deklarowało doświadczenie mobbingu. Według PIP zachowania tego typu mogą powodować nawet połowę absencji zawodowej.

Ostatnio przeczytałem książkę Edwarda Karolczuka „»Nagie życie« ofiar wyzysku pracy i wojny”, która jest dla mnie jak ukłucie sumienia wobec współczesnych stosunków pracy. Uważam, że powinna ona zostać lekturą obowiązkową dla osób przyjmujących za normalność zjawiska nazywane – przez Jerzego Kociatkiewicza – zinstytucjonalizowaną nieodpowiedzialnością. Mowa o procedurach, zasadach, skryptach i działaniach, które zaakceptowaliśmy jako naturalne, a które z perspektywy godności człowieka nigdy nie powinny nam spowszednieć. W ogromnej mierze dotyczy to właśnie stosunków pracy i całego katalogu spraw wokół nich, w tym relacji społecznych w środowisku pracy, rosnących wskaźników stresu zawodowego, permanentnego lęku przed utratą pracy, wypalenia zawodowego lub uzależnienia od pracy, mobbingu, dyskryminacji czy molestowania, a także innych nienazwanych form nadużywania władzy w relacjach pracowniczych, stanowiących powszedniejący margines tzw. normalności.

Karolczuk ukazuje szokującą analogię między obozowym syndromem muzułmaństwa, niewolnictwa a wieloma aktualnymi problemami – konsekwencjami współczesnego wyzysku, w tym bezrobocia, migracji i wypalenia zawodowego. Powołując się na definicję Mieczysława Krąpca, autor podkreśla podobieństwa stanów, procesów, zdarzeń i relacji wobec aktualnych zjawisk na rynku pracy. Analogia ta z natury jest niejednoznaczna. W niektórych przypadkach te porównania traktować można metaforycznie, ale w innych mają one swoje namacalne potwierdzenie.

Przede wszystkim traktuje ona o alienacji pracy i ludzkiej egzystencji, a więc stanie wyobcowania z własnego środowiska społecznego, izolacji, ubezwłasnowolnienia i poddania się realizacji woli innych lub wytworom własnej pracy. Dotyczy to zarówno jednostek jak i systemu społeczno-ekonomicznego,

niepoddającego się kontroli instytucjom demokratycznym i nieprzekładającego ducha (a nierzadko także litery) praw człowieka na stosunki pracy.

Współczesne muzułmaństwo pracy

Przypomnijmy, że muzułman obozowy był człowiekiem całkowicie ubezwłasnowolnionym. Więzień nazistowskich obozów koncentracyjnych (oraz sowieckich łagrów) to osoba wycieńczona fizycznie i psychicznie, zdemolowana duchowo, o charakterystycznym mętnym spojrzeniu, bezmiernym smutku rysującym się na twarzy przypominającej maskę. Zanik mięśni powodował coraz bardziej ograniczone i mechaniczne ruchy oraz przygarbioną postawę. Na stronach Muzeum Auschwitz-Birkenau możemy przeczytać, że w początkowej fazie muzułmanie charakteryzowali się nadpobudliwością i silną koncentracją uwagi na zdobywaniu pożywienia. Z czasem stawali się obojętni na jakiegokolwiek bodźce zewnętrzne, następnie kierowani byli na śmierć. Ich dola traktowana była jako osiągnięcie „obozowego dna”. Wiemy, z relacji świadków, że także w miejscach sowieckich i nazistowskich kaźni obserwowano całe spektrum zachowań – od muzułmaństwa, stanów lękowych, depresji, po wolę walki przejawiającą się agresją, posłuszeństwem, całkowitym poddaństwem, a nawet idealizowaniem oprawców i identyfikacją z nimi.

W celu biologicznego przetrwania w głęboko nieludzkim systemie, wyłączeniu musiały ulec wszelkie ludzkie odruchy. W wielu przypadkach jedynym środkiem mogącym ratować przed śmiercią był mechanizm odcięcia się od własnego człowieczeństwa. Primo Levi mówił, że „»Ocalali« z obozu wcale nie byli jednostkami najwartościowszymi, czyniącymi wyłącznie dobro, przekazującymi jakieś przesłanie; zgodnie z tym, co widziałem i przeżyłem, było całkiem inaczej. Zachowywali życie najczęściej gorsi, egoistyczni, brutalni, niewrażliwi, kolaboranci »szarej strefy«, donosiciele. Nie było to regułą ścisłą (nie ma w sprawach ludzkich reguł ścisłych), ale jednak

było regułą". Przywołując treści z książki „Co zostaje z Auschwitz” Giorgio Agambena, pisarz referuje problem wiarygodności świadków w powojennych procesach. Z jednej strony poszukiwano „pełnych świadectw”, które mogłyby być przekazane wyłącznie przez tych, którzy osiągnęli „obozowe dno”, jak muzułmanie. Z drugiej strony, żeby być uznanym za właściwego świadka należało utrzymać podstawowe zdolności poznawcze, umiejętność refleksji i analizy, co bezpowrotnie tracone było przez muzułmana w toku gróźnienia w obozowym piekle. Agamben uznaje zatem, że muzułman jest „świadkiem całkowitym” – nie musi werbalizować zeznań, sam jest żyjącym „zeznanie” – świadectwem totalnie zdehumanizowanego systemu.

Jaką analogię dostrzega zatem Karolczuk między muzułmaństwem obozowym a muzułmaństwem pracy? Jest nią przede wszystkim doświadczenie bezrobocia, pracy przymusowej i wypalenia zawodowego. Chciałbym się skupić na tym ostatnim aspekcie, będącym w swojej istocie objawem wielu złożonych zjawisk nazywanych psychospołecznymi uwarunkowaniami miejsca pracy. Przypomnijmy, że wypalenie zawodowe związane jest, najogólniej mówiąc, z długotrwałym stresem, i zawiera zespół przynajmniej trzech składowych: wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji rozumianej jako cyniczny stosunek wobec innych, a także niskiego poczucia osobistych umiejętności. Jego charakterystycznym rysem jest to, że podlegają mu osoby najbardziej zaangażowane, co znajduje swoje odzwierciedlenie w powiedzeniu „żeby się wypalić, najpierw trzeba płonąć”.

Autor opisuje wypalonych zawodowo jako wykonujących swoje obowiązki za wszelką cenę, zabierających pracę do domu, żeby tylko nie narazić się swoich szefom, pracujących bezpłatnie poza formalnymi ramami stosunków pracy. Stan nieustannej presji wywołany jest permanentną rywalizacją, a z czasem przeradza się w samoizolację i samodegradację. Chcąc przetrwać, człowiek taki stopniowo odcina się od swoich emocji, przestaje też być wrażliwy na przeżycia innych. Dalsze trwanie w takim stanie prowadzi do utraty poczucia własnej tożsamości, kończąc się

schorzeniami psychicznymi i somatycznymi, kłopotami rodzinnymi, a nawet tragediami życiowymi. Nierzadko towarzyszą mu inne zjawiska – przyjmowanie nowych zadań bez najmniejszego oporu, pełne posłuszeństwo, poddawanie się różnym formom przemocy i nadużyć, także mobbingowi, gdyż funkcjonujący w silnym stresie wypalony „bezrefleksyjnie oddaje swoje wszystkie siły vitalne w służbę kapitałowi”. Strach przed utratą pracy i długotrwałym bezrobociem może prowadzić do całkowitej rezygnacji z własnego systemu wartości.

Problem tematyzacji dyskursu o pracy

Z przeprowadzonej przez Komitet Dialogu Społecznego KIG analizy dyskursu medialnego wokół relacji pracowniczych wynika, że w prawie 80 procentach oceniane były jako złe i bardzo złe. To tylko wierzchołek góry lodowej, za którą kryją się nierzadko dramatyczne i traumatyczne doświadczenia tysięcy ludzi. Jednocześnie problemy te nie znajdują odzwierciedlenia w poważnej debacie o metodach zarządzania, stosunkach pracy i instytucjach dialogu społecznego. Można też zauważyć tendencję do przerzucania odpowiedzialności i społecznych kosztów na jednostkę w duchu swoistego „prywatyzowania problemu”. Wyrazem tego są rekomendacje zapisania się na psychoterapię, coaching, treningi uważności, nie wspominając o typowej radzie „wzięcia się w garść”. Wiele z tych kierunków, nawet jeśli słusznych, wymaga radzenia sobie z problemami na własną rękę, a także dodatkowych nakładów finansowych, energii i czasu. Zdziwienie rośnie, kiedy uwzględnimy, że to właśnie zasoby mentalne człowieka znajdują się dzisiaj w centrum eksploatacji, w zasadzie bez względu na rodzaj wykonywanej pracy. Jakbyśmy odwracali się plecami od doświadczanych, opisanych problemów. Jak w niedojrzałym mechanizmie obronnym – nie chcemy widzieć tego, czego sami jesteśmy częścią, a często twórcami.

Karolczuk, powołując się na Jerzego Kochana („Życie codzienne

w matriksie”), posługuje się kategorią tematyzacji dyskursu publicznego dokonywanego za pośrednictwem mediów i instytucji władzy. Według Kochana „tematyzacja jest formą określania w świadomości społecznej sposobu mówienia o jakimś wydarzeniu, tworzeniu i zamykaniu pewnego słownika, zamiany narzucających się określeń z języka potocznego na inne, maskujące, przesuwające znaczenie, kryjące niewygodną rzeczywistość pod skrót, zmieniające pojęciowość na zbiór działań, na pozbawioną niebezpiecznej metafizyki konkretność i pragmatyczność”. Wydaje się, że jedną z głównych przyczyn ignorowania jakościowej strony relacji pracowniczych jest właśnie tematyzacja dyskursu wokół nich, utożsamianych niemal wyłącznie z aspektami ekonomicznymi. Stąd każda próba rozmowy o sensie pracy sprowadzana zostaje do statystyk i mierzalności „rynku pracy”, a próba podejścia do prawa pracy i praw człowieka – wydawałoby się w duchu personalistycznych zapisów Konstytucji RP (art. 24 o ochronie pracy i jej warunków) – jednoznacznie wskazuje na ograniczanie jej zakresu do prawa prywatnego. Oznacza to ni mniej, ni więcej, że instytucja zatrudniająca i pracownik negocjują swoje warunki jak równy z równym. Pomijane są również zjawiska, które spełniają kryteria prawa karnego (np. różne formy przemocy, w tym mobbing), choć w prawie pracy traktowane są jak sprawy cywilne.

Praca – w oczach wybitnego psychiatry Antoniego Kępińskiego – ma fundamentalne znaczenie w kształtowaniu poczucia sprawczości i własnej tożsamości. Jak pisał: „dlatego, choć człowiek niejednokrotnie narzeka na pracę, nie może się bez niej obejść. W niej bowiem realizują się jego transcendentne tendencje”. Odebranie wykonywanej pracy znaczenia metafizycznego i nieuznawanie jej za miejsce odkrywania własnej godności czy sprowadzanie wyłącznie do statystyk – jest działaniem na wskroś antyhumanistycznym. W wywiadzie dla „Gazety Wyborczej” prof. Monika Kostera w następujący sposób ukazuje ten punkt widzenia: „Praca jest częścią kondycji ludzkiej, człowiek ma potrzebę pracy i współpracy z innymi ludźmi, [świadczy to] że człowiek jest homo homo faber, gdyby

nie miał takiej potrzeby, nigdy nie wyszlibyśmy z jaskiń. [...] Człowiek lubi współpracować, lubi też konkurować. Ale opieranie całego modelu gospodarczego i modelu zarządzania tylko na jednej stronie – tej konkurencyjnej – jest wbrew ludzkiej kondycji [...]

Karolczuk przytacza też wypowiedzi Karla Poppera wskazujące na stosunek do form rozwoju nazywanych neoliberalnymi. Autor koncepcji „społeczeństwa otwartego”, podkreślając wartość wolnego rynku, nie zgadzał się na czynienie z niej bożka. Za sprawę fundamentalną w końcu swojego życia uznał za to „humanitaryzm w polityce gospodarczej”.

Relacyjny charakter pracy jest jej istotą. Takie stanowisko akcentują przeróżne środowiska: personalista Józef Tischner, nazywający pracę szczególnym rodzajem dialogu społecznego i międzypokoleniowego, Charles Taylor, twórca koncepcji „społecznego imaginarium”, nauczanie społeczne papieży, a także Karol Marks piszący, że praca jest zawsze relacją „z kimś”. Krótko mówiąc, ludzki wymiar pracy łączy różne wrażliwości i światopoglądy. Konstatacja tego rodzaju nie ma jednak wyraźnego odzwierciedlenia w obecnym ładzie instytucjonalnym.

Omawiana pozycja niesie ze sobą grozę. Szczególnie gdy uświadomimy sobie, że system nastawiony na brutalne przetrwanie, a taki związany jest zawsze z przypisaniem konkurencji cech cnoty i traktowaniem go jako najwyższej formy rozwoju społeczno-ekonomicznego, niekoniecznie prowadzi do przetrwania najbardziej wartościowych i tworzenia wspólnotowej mądrości. Przeciwnie, promować może szczególnie egoistyczne, niewrażliwe, brutalne postawy, osoby zdolne do oportunistu i przepychania się łokciami. Karolczuk nie jest pierwszym szukającym analogii między współczesnymi systemami gospodarczymi a systemem obozowym. Wspomniany już przeze mnie słynny psychiatra, Kępiński, także przestrzegał przed „społeczeństwem maszynowym”, w których technika, wskaźniki wzrostu i efektywności, a także ślepe wypełnianie rozkazów,

górują nad godnością człowieka i poczuciem odpowiedzialności za los drugiego. W takich warunkach faktyczny rozwój człowieka „ulega skarłowaceni”.

Użycie analogii z obozowym muzułmaństwem na pierwszy rzut oka razi. Musi razić. Lektura książki Karolczuka nikogo nie powinna pozostawić w błogim spokoju sumienia. Pozwala otworzyć oczy na to, co chore. Szczególnie wymowna może być dla wszystkich z innych ideowych „baniek” niż jej autor (jak ja sam), pracowników, ale i zarządzających, mających ponadprzeciętny zawodowy wpływ na innych (jak ja sam), wszystkich rodzajów władz publicznych. Życie i doświadczenia tysięcy wypalonych, eksploatowanych duchowo i fizycznie, mierzących się z dysfunkcjami i zaburzeniami psychicznymi – są żywymi dowodami istnienia wad i powinny być lekcją skłaniającą do rozwijania humanistycznych metod zarządzania oraz stosunków pracy „z ludzką twarzą”.

Autorstwo: Konrad Ciesiołkiewicz

Źródło: NowyObywatel.pl

Bibliografia

Edward Karolczuk, „Nagie życie” ofiar wyzysku pracy i wojny, Agencja Wydawnicza CB, Warszawa 2016.