

# Katolicka Nauka Społeczna w odniesieniu do pracy i pracowników: Pytania na dzisiaj i na jutro

o. Clete Kiley

## Wprowadzenie:

W zakończeniu swojej encykliki *Rerum Novarum*, papież Leon XIII powierza „Kościołowi i jego pasterzom, aby zawsze otaczali troską pracowników”. Troska ta była oczywista przez ostatnie 128 lat. Przez te lata, przywiązanie do troski o pracowników było dodatkowo umacniane przez kolejne encykliki.

Podczas tej sesji przyjrzymy się głównym katolickim zasadom dotyczącym pracy i pracowników, ujętych w tych encyklikach. Następnie rozważymy, jak zasady te znajdują zastosowanie w dzisiejszej rzeczywistości pracy, w szczególności w Europie Wschodniej. Przyjrzymy się pokrótce przyszłości pracy i temu, jak zmienia się jej charakter oraz jakie nowe wyzwania stawia to przed naszymi, katolickimi zasadami dotyczącymi pracy i pracowników. Wreszcie, skorzystamy z okazji, aby rozważyć sposoby rozwoju strategii duszpasterskich na przyszłość.

Papież Franciszek wnosi nowy głos i nową intensywność w prawa pracowników. Pobrzmiewa w tym echo tego, co tutaj w Polsce było wam tak bliskie w życiu i nauczaniu świętego papieża Jana Pawła II. Należy postrzegać papieża Franciszka w tej nieprzerwanej linii 128 lat papieskiego nauczania społecznego na temat pracy i troski Kościoła o pracowników. W tym miejscu mogę dodać, że o ile doceniam pojęcie katolickiej nauki społecznej, wolę ją nazywać katolicką doktryną społeczną. Zastosowanie słowa doktryna nadaje naszemu nauczaniu społecznemu wagę, której docenienie przez ludzi jest istotne. Kiedy katolicka nauka społeczna postrzegana jest jako doktryna, jasne staje się, że nie można nadać jej drugorzędного znaczenia. Przestrzeganie zaś i praktykowanie doktryny katolickiej to nie bufet, z którego można swobodnie wybierać i wybrzydzać.

Papież Leon XIII dał nam takie napomnienie: Wyjdź do Pracownika. Papież Franciszek ujmuje to inaczej. Mówi, że powinniśmy „tworzyć kulturę spotkania” (*Evangelii Gaudium*, nr 20 i 24). Rozumie przez to, że powinniśmy wychodzić na peryferia, spotykać się z tymi, których napotkamy, naprawdę się spotykać, co powinno prowadzić do zaangażowania. Wkrótce zobaczymy, jak te papieskie napomnienia, aby wyjść na zewnątrz mogą stosować się do kwestii pracy i pracowników.

W ubiegłym roku podczas pobytu tutaj mieliśmy okazję odwiedzenia grobu błogosławionego ks. Jerzego Popiełuszki. Była to dla mnie głęboko poruszająca pielgrzymka. Był on zwyczajnym proboszczem, który rozumiał wezwanie „wyjścia do pracownika” i wyprzedził wezwanie do

„budowania kultury spotkania” z pracownikami, Nie zawsze był w dobrym zdrowiu, jednak odpowiedział na to wezwanie. W końcu owo apostolskie posłanie „wyjścia do pracowników” doprowadziło tego dobrego kapłana do zapłacenia najwyższej ceny. Został brutalnie zamordowany za to, że stał solidarnie z pracownikami wobec przywódców politycznych *in odium fidei*. Chciałbym prosić bł. ks. Jerzego o błogosławieństwo dla naszych dzisiejszych refleksji i dyskusji.

Z jego wstawiennictwem, przejdźmy do krótkiego przeglądu katolickiej doktryny społecznej w obszarze pracy i pracowników.

### **Metodologia: WIDZIEĆ, OSĄDZAĆ, DZIAŁAĆ:**

Wszystkie referaty podczas naszego seminarium odzwierciedlają metodę kardynała Josepha Cardijn: widzieć, osądzać, działać. Widzimy tę metodologię jako kluczowy element w dokumentach Soboru Watykańskiego II i w późniejszych papieskich encyklikach społecznych. Święty papież Jan XXIII jasno wyraził tę metodologię w *Mater et Magistra* nr 236 w 1961r. Papież Franciszek znał tę metodologię z czasów pracy w Ameryce Łacińskiej, a w szczególności z dokumentu *Aparecida*. (Nr 19) Jasno podnosi tę metodologię w *Laudato Si* nr 15.

Biskup Robert McElroy z San Diego w Kalifornii, przemawiając podczas Światowego Dnia Spotkań Ruchów Społecznych w Kalifornii, zwięźle określił tę metodologię: „jasne widzenie sytuacji, osąd za pomocą zasad, które wspierają integralny rozwój ludzi i działanie w sposób, który realizuje te zasady w świetle sytuacji każdego człowieka.”

### **WIDZIEĆ:**

Podczas tego warsztatu przyglądamy się rzeczywistości pracy, jej wartości i znaczenia dla pracowników. Najpierw zatem ZOBACZMY jak ów koncept i rzeczywistość pracy, jej wartość i znaczenie przekazuje nam przez tysiąclecia nasza Tradycja duchowa.

### **Praca w Biblii:**

Wartość pracy ludzkiej przekazywana jest nam przez Pismo Św. i naszą Tradycję.

Najpierw w księdze Rodzaju znajdujemy pierwsze wskazówki na temat tego, jak ważna jest praca. Rdz. 1, 1-15 mówi nam, że Bóg jest pierwszym pracownikiem; zajmuje się stworzeniem. Rdz. 1, 31 mówi nam, że Bóg zobaczył swoją pracę. Widział, że była dobra. Bóg przyjrzał się swojej pracy i znalazł w tym przyjemność. Zatem, sama praca jest Boża i przynosi ona radość i przyjemność. Rdz. 1 i 2 opisuje, jak Bóg stworzył ludzi, stworzył ich mężczyzną i kobietą. Dał im ogród, aby w nim pracowali i go uprawiali. Ich praca jest także rozumiana jako oddawanie czci Bogu. W Rdz. 3, po wygnaniu z ogrodu, Adam i Ewa znowu otrzymują pracę, jednak teraz będą pracować na ugorze, nie w ogrodzie, co przyniesie także ciężar, wyczerpanie, walkę. Praca nadal jest odzwierciedleniem Boga, jednak będzie odbywać się „w pocie ich czoła”.

Nasze pierwsze rozumienie istoty pracy jest zatem takie, że jest ona Boża i że odgrywa znaczącą rolę w historii zbawienia ludzkości. Praca jest odzwierciedleniem obrazu i podobieństwem Boga. Praca łączy się z Nadprzyrodzonym. W Mt 11,2 i J 3,19 praca, albo nasze uczynki i działania, tak na prawdę, uczynki i działania Chrystusa, postrzegane są jako integralne aspekty istniejącego czy pierwotnego porządku czy ekonomii zapoczątkowanej przez Stwórcę. W J 5 i J 5,20 oraz J 6,28, dzieła i działania Boga i Jego ludu widziane są jako jedno, integralne działania, które utrzymują porządek stworzenia zamierzony przez Boga. Praca jest nieodzownym elementem naszej pełnej integralności jako istot ludzkich. Czy wyobrażacie sobie, dlaczego Papież Franciszek wyraża taki smutek i zaniepokojenie sytuacją młodych ludzi, dla których nie ma pracy?

Ludzie dzisiaj muszą pracować w polu, nie w ogrodzie. Miejsce to może być wrocie, pełne wyzwań, jednak sama praca jest obrazem i podobieństwem samego Boga. Praca zatem sama w sobie jest źródłem naszej godności i radości. Jest ona oddawaniem czci Bogu i pozostaje najbliższym odzwierciedleniem pracy w Raju.

Św. Paweł mówi nam w Rz. 8 „abyśmy całe nasze życie uczynili modlitwą”. Obejmuje to także „pracę rąk naszych” i „w pocie naszego czoła”. To także sposoby, w jakie uwielbiamy i oddajemy cześć Bogu. Wciąż uważamy naszą świętą liturgię za „laos ergon”, dzieło ludu. Praca była więc od najwcześniejszych dni rozumiana jako czynność, która przynosi radość i przyjemność i oddaje cześć Bogu. W ten sposób pracownik odzwierciedla obraz i podobieństwo Boga.

Po wtóre, rozumiemy, że praca jest środkiem, za pomocą którego realizuje się nasze pełne i integralne człowieczeństwo. Praca musi mieć zawsze odniesienie do osoby ludzkiej i do pełnego, integralnego rozwoju tej osoby.

Dlatego możecie zacząć dostrzegać, dlaczego wartość, jakiej my katolicy upatrujemy w pracy, nie może nigdy być wyznaczona wyłącznie przez jakiś czynnik ekonomiczny, podobnie jak nie może być określana wyłącznie w sali zarządu przedsiębiorstwa. Praca nigdy nie może być towarem. Wartość pracy pochodzi najpierw od samego Boga.

Ci, którzy kształtują zarysy ludzkiej pracy muszą zawsze o tym pamiętać. Praca czy warunki pracy, które zniekształcają obraz Boga muszą być kwestionowane. Praca, czy sytuacje w pracy, które umniejszają zamiast wspierać integralny rozwój człowieka, muszą być kwestionowane. Praca, która niszczy środowisko, musi być kwestionowana. Praca i warunki pracy, które wyłączają niektórych z pełnego uczestnictwa w społeczeństwie, muszą być kwestionowane. Tam, gdzie nie ma pracy, nie ma godności. Kościół musi podważać taką sytuację.

### **Kluczowe nauczanie papieskie:**

Począwszy od ogłoszenia encykliki *Rerum Novarum*, Kościół przez ponad 128 lat rozwijał główne zagadnienia związane z pracą i pracownikami oraz ich prawami, Kościół WIDZIAŁ. Oto krótkie podsumowanie niektórych z tych głównych wątków.

***Rerum Novarum***: Ogłoszona przez papieża Leona XIII w 1891r., mówi o warunkach pracy robotników, ich prawach, w szczególności o prawie zrzeszania się i zbiorowych negocjacji płacowych. Definiuje i wzywa do płacy pozwalającej na utrzymanie, jak również do rozwoju człowieczeństwa pracownika. Dostrzega los rodzin, zmuszonych do migracji w poszukiwaniu pracy.

***Quadragesimo Anno***: Ogłoszona przez papieża Piusa XI w 1931r. Ostrzega o niebezpieczeństwach „nieograniczonego kapitalizmu wolnorynkowego” jako „zatrutego źródła”, z którego wyłaniają się inne „izmy”. Ostrzega przed „błędną autonomią” jako wyzwaniem dla dobra wspólnego. Podważa narodowy socjalizm i komunizm; wprowadza wątek solidarności. Podtrzymuje prawo robotników do tworzenia związków zawodowych. Popiera znaczącą rolę rządu w ochronie dobra wspólnego na rynku.

***Pacem in Terris***: Ogłoszona przez św. papieża Jana XXIII w 1963r. „Dobry papież Jan” powtórnie mówi o dobru wspólnym jako kluczowej zasadzie doktryny katolickiej. Mówi o roli rządu jako gwaranta fundamentalnej ludzkiej godności. Uznaje prawo ludzi do dążenia do lepszego życia, w tym prawo do migracji. Mówi o trosce o środowisko.

***Populorum Progressio***: Ogłoszona przez św. papieża Pawła VI w 1967r. Ostrzega przed wpływem międzynarodowych korporacji i wraca do wątku „niehumanicznych zasad indywidualizmu”. Potwierdza prawo do migracji. Dalej rozwija wątek solidarności. Postrzega sprawiedliwość społeczną i troskę o środowisko jako kwestie powiązane.

***Laborem Exercens***: Ogłoszona przez św. papieża Jana Pawła II w 1981r. Mówi o godności pracy i pracownika z bogatą filozofią personalistyczną i bogatym odczytaniem Pisma św. Papież potwierdza prymat pracownika, potwierdza też prawa pracowników, w tym prawo do zrzeszania się i negocjacji zbiorowych oraz prawo do migracji w poszukiwaniu lepszego życia. Potwierdza istotną rolę związków.

***Centesimus Annus***: Ogłoszona przez św. papieża Jana Pawła II w 1991r., papież dokonuje w niej przeglądu problemów ekonomicznych i mówi o upadku komunizmu. Ostrzega przed nierównościami i niebezpieczeństwami właściwymi neoliberalnemu kapitalizmowi wolnorynkowemu. Potwierdza ważną rolę rządu w ochronie praw, w tym prawa do własności prywatnej i praw pracowników. Potwierdza wagę i znaczenie związków zawodowych i negocjacji zbiorowych. Potwierdza prawo do migracji. Wyraża zasadę solidarności i pomocniczości.

***Caritas in veritate***: Ogłoszona przez papieża Benedykta XVI w 2009r. Potwierdza wagę Dobra Wspólnego. Ostrzega przed zagrożeniami spekulacyjnych transakcji finansowych, które niszczą społeczeństwo. Mówi o globalnych migracjach ludzi i potwierdza, że „każdy migrant jest osobą ludzką”. Migracje powodowane są wieloma czynnikami, w tym gospodarczymi. Ostrzega przed nierównościami ekonomicznymi oraz konsumerystycznym i utylitarystycznym stylem życia. Potwierdza rolę rządu w ochronie Dobra Wspólnego i regulacji rynków. Potwierdza zasadę

solidarności i pomocniczości. Mówi o odnowionym znaczeniu związków zawodowych w ochronie praw pracowników „dzisiaj bardziej, niż kiedykolwiek”.

***Evangelii Gaudium***: Ogłoszona przez papieża Franciszka w 2013r., Ojciec Święty stwierdza w niej, że Kościół wyrusza na misję i wzywa do „kultury spotkania”. „Wychodźcie na zewnątrz, spotykajcie i angażujcie się”. Wzywa do dialogu społecznego, „aby przeciwdziałać ekonomii wykluczenia, ekonomii, która zabija”. Podnosi kwestię nierówności ekonomicznych i wykluczenia ubogich do poziomu „kwestii życiowych”. Dokument wzywa do włączenia ubogich, wspierania Dobra Wspólnego, uznania przyczyn źródłowych globalnych migracji i potępia złe traktowanie migrantów. Wzywa do integralnego rozwoju człowieka.

***Lampedusa***: Pierwsza podróż papieża Franciszka poza Rzym odbyła się na Lampedusę w 2013r. Ostrzegł on przed „globalizacją obojętności”, zwłaszcza w świetle losu migrantów.

***Laudato Si***: Ogłoszona przez papieża Franciszka w 2015r. Papież stwierdza, że „trzeźwe stwierdzenie na nasz świat pokazuje, że stopień ludzkiej interwencji, często na usługach interesów biznesu i konsumeryzmu, de facto czyni naszą ziemię mniej bogatą i mniej piękną”. Potwierdza, że praca NIE jest towarem. Praca nie może być oderwana od godności i człowieczeństwa pracownika. Kiedy biznes traktuje pracę jako towar, a środowisko jako skutki uboczne, najbardziej dotyka to ubogich i powoduje migracje. Głos robotników jest potrzebny zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz miejsca pracy.

***Wystąpienie w Santa Cruz, Boliwia 2015***: Papież Franciszek przestrzega przed „światowym porządkiem gospodarczym, który narzucił moralność zysku za wszelką cenę, bez troski o wykluczenie społeczne czy niszczenie natury. Przestrzega przed „nieskrępowaną pogonią za pieniądzem”. Potwierdza prawo ubogich i wykluczonych do organizowania się.

***Wystąpienie na Włoskiej Konferencji Pracy - 2017*** Związki zawodowe mają zasadniczą rolę w promowaniu włączenia. „Nie istnieje dobre społeczeństwo bez dobrego związku zawodowego i nie istnieje dobry związek zawodowy, który każdego dnia nie rodzi się na nowo na peryferiach.” „Praca bez szacunku do osoby ludzkiej staje się czymś nieludzkim”.

**Podsumowując**: Praca jest odzwierciedleniem działania Stwórcy. Pracownik jest odzwierciedleniem obrazu i podobieństwem Boga. Stąd Kościół mówi, że w pracy znajdujemy zasadniczą wartość wszelkiej pracy i zasadniczą godność każdego pracownika. Żadne arbitralne interesy nie mogą być jej źródłem. Jako tacy, pracownicy mają prawo do pełnego, integralnego rozwoju swojego człowieczeństwa. Mają prawo zawsze być traktowani z godnością i szacunkiem. Mają prawo do pracy pozwalającej na utrzymanie. Mają prawo tworzyć związki zawodowe i do zbiorowych negocjacji, aby tą godność zachować. Mają prawo do bezpiecznego miejsca pracy. Mają prawo podejmować migracje w poszukiwaniu lepszego życia dla siebie i swoich rodzin. Mają prawo do równości ekonomicznej i włączenia. Mają prawo do pracy. Wraz ze związkami zawodowymi, rząd także ma istotną rolę w zagwarantowaniu równości ekonomicznej i włączenia oraz regulowaniu rynków w celu ochrony dobra wspólnego. Wszyscy

pracownicy są interesariuszami społeczeństwa, zaś Kościół popiera włączenie wszystkich interesariuszy, a nie tylko właścicieli udziałów w przedsiębiorstwach w decyzje gospodarcze.

### **Międzynarodowa Organizacja Pracy a katolickie zasady dotyczące pracy i pracowników:**

W 2019 r. przypada 100 rocznica utworzenia Międzynarodowej Organizacji Pracy. W refleksji na temat tej ważnej rocznicy, Sekretarz Generalny ILO, pan Guy Ryder, napisał „powiązanie pomiędzy sprawiedliwością społeczną, pokojem i rolą pracy zostały włączone do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zasada, że „praca nie jest towarem” jest w sercu tego powiązania i odzwierciedla miejsce, w którym znajduje się ILO na przecięciu ekonomiki rynku i wartości sprawiedliwości, uczciwości, godności i szacunku”.

Pan Ryder podjął refleksję na temat założenia ILO około 20 lat po ogłoszeniu *Rerum Novarum*. Napisał: „są czasy gwałtownych zmian, kiedy konieczna jest refleksja na temat szerokich tendencji społecznych i ekonomicznych oraz kierunku, w jakim one zmierzają”. Taka sytuacja miała miejsce w okresie, gdy zakładano ILO. Sugeruje on, że obecnie znowu przyszedł czas na taką refleksję. Píše: „Dzisiaj połączenie postępu społecznego i efektywności ekonomicznej oraz zrównoważonego rozwoju dla środowiska - stanowi integralne wyzwanie, a rzetelna praca jest kluczem do znalezienia odpowiedzi.” (Dokumenty robocze / Felieton Fundacji *Caritatis in Veritate - Przemysłenie na nowo pracy.*)

Do dalszego zgłębiania tego tematu polecam kolekcję artykułów na ten temat: *The Future of Work in Light of Laudato Si* [Przyszłość pracy w świetle Laudato Si] przygotowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy, dostępną on-line. [<https://futureofwork-labourafterlaudatosi.net/documents/>]

Polecam także *Oświadczenie Misji Stałego Obserwatora Stolicy Apostolskiej przy ONZ: 100 Rocznica Międzynarodowej Organizacji Pracy* jego ekscelencji arcybiskupa Bernardito Auza. [<https://holyseemission.org/contents/statements/5cb0ae1bdd6e4.php>]

Arcybiskup Auza, w swoim oświadczeniu, przedstawia nam związane ramy dla refleksji nad zasadami katolickiej doktryny społecznej, które łączą Stolicę Apostolską, ILO i nasze własne, lokalne zastosowanie duszpasterskie. Oto podsumowanie katolickich zasad dotyczących pracy arcybiskupa Auza.

### **Katolickie zasady dotyczące pracy**

- 1. Praca nie jest towarem:** Zasada ta powtarzana była w każdej encyklice społecznej od *Rerum Novarum* przez *Centesimus Annus*, *Caritas in Veritate*, *Evangelii Gaudium* aż do *Laudato Si*. Tradycja naszej wiary potwierdza, że praca jest nieodzownym elementem spełnienia człowieka. Praca powinna umacniać każdy aspekt osoby ludzkiej, nie tylko jako pracownika, lecz także jako członka rodziny i społeczności. Pracę należy postrzegać jako drogę do integralnego rozwoju człowieka. Nie może ona nigdy być sprowadzana do kwestii gospodarczych. Nie jest towarem.

2. **Godna praca jest potrzebą fundamentalną:** Godna praca sugeruje pracę, która nie tylko szanuje integralny rozwój człowieczeństwa pracownika, lecz także zapewnia bezpieczne miejsce do pracy oraz płacę pozwalającą na utrzymanie rodziny, oszczędności i zabezpieczenie ochrony zdrowia. Godna praca to taka, która pozwala pracownikowi w pełni uczestniczyć w społeczeństwie. Papież Franciszek dodaje, że godna praca musi także w pełni uwzględniać kwestie ekologiczne. Papież Franciszek proponuje pojęcia: *techo*/dach, *tierra*/ziemia, i *trabajo*/praca jako podstawy integralnego rozwoju człowieczeństwa.
3. **Godna praca musi być dostępna dla wszystkich:** Zasada ta dotyczy kwestii fundamentalnej równości ludzi. W ostatnich dziesięcioleciach, pomimo że globalna gospodarka wolnorynkowa doprowadziła do powstania miejsc pracy, nie była w stanie zweryfikować wykładniczego wzrostu bogactwa niektórych. Nierówności dochodowe są obecnie na oburzającym i niemożliwym do utrzymania poziomie. Na świecie jedynie 1 na 4 osoby korzysta z ochrony ubezpieczeń społecznych. Szacuje się, że nie jest nimi objętych około 5,2 miliarda ludzi.
4. **Nasze społeczeństwa stać na zapewnienie podstawowych ubezpieczeń społecznych:** Pomimo informacji o globalnych deficytach, de facto nasze społeczeństwa, przy założeniu odpowiednich priorytetów, mogą zapewnić podstawowy poziom zabezpieczenia społecznego dla wszystkich. Na świecie jest dość dóbr dla wszystkich! W wielu krajach słyszymy dzisiaj informacje o deficytach. Mają one prowadzić do lęku i niepokoju.
5. **Prawa i przywileje są niezbywalne:** ONZ promuje na całym świecie Program Godnej Pracy. Obejmuje on walkę o zapewnienie, że prawa pracowników nie będą ograniczane ani traktowane jako możliwe do zniesienia. W wielu miejscach podejmowano próby wyeliminowania prawa pracowników do negocjacji zbiorowych, tworzenia związków zawodowych czy zabezpieczenia emerytury, w sytuacjach, gdy te i inne prawa kolidują z interesami tych, dla których jedyną troską jest zysk dla udziałowców. Wracamy tu do sprowadzenia pracy do towaru. Układ zbiorowy pracy nie jest wyłącznie relacją handlową. Jest przymierzem!
6. **Praca ludzka formuje charakter i godność osoby:** Zdolność tworzenia nowych rzeczy, relacji czy wyrażeń określa witalność osoby. W pracy większość ludzi spędza większość swojego czasu. Powinno być to miejsce osobistego wzrostu, rozwijania talentów, planowania przyszłości. W pracy tej znajduje się odzwierciedlenie samego Stwórcy.

Pozwólcie, że będziemy kontynuować WIDZENIE pewnych aspektów tendencji w pracy, globalnie, jak również w Europie Wschodniej.

**OSĄDZAĆ:**

W ten sposób zaczynamy zmierzać do drugiego aspektu naszej metodologii: Osądzać. Utrzymując nasze zrozumienie wartości i znaczenia pracy oraz fundamentalnej i integralnej godności osoby ludzkiej, zaczynamy formułować osąd, rozeznanie rzeczywistości, którą widzimy przed nami.

## **Trendy w Pracy: Globalnie**

Międzynarodowa Organizacja Pracy opublikowała swoje **Spojrzenie na społeczny aspekt zatrudnienia: Trendy na 2019**. Sprawozdanie to oferuje globalny przegląd trendów w pracy, a także przygląda się bliżej kwestiom pracy w konkretnych regionach świata. Moje poniższe uwagi powstały na podstawie tego sprawozdania.

W swoim wprowadzeniu do *Re-thinking Labour: Ethical Reflections on the Future of Work*, stanowiącego część Sprawozdania ILO, profesor Anna Biondi Bird z ILO, napisała poniższe, mocne słowa: „Niektóre liczby dają poczucie głębokiej niesprawiedliwości leżącej u podstaw współczesnego świata pracy. Co najmniej 40 milionów ludzi żyje w różnych formach współczesnego niewolnictwa. 152 miliony dzieci pada ofiarą pracy nieletnich. Ponad 15 milionów kobiet i dziewczynek znalazło się w pułapce przymusowych małżeństw. Kobiety wciąż zarabiają średnio 23% mniej niż ich koledzy - mężczyźni. Swoboda zrzeszania się i negocjacji zbiorowych mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia przestrzegania praw, a jednak ponad 50% pracowników na świecie żyje w krajach, które nie ratyfikowały Konwencji 87 i 98, które wprowadzają te podstawowe prawa. Szczególnie cierpią pracownicy w nowych i starych niestandardowych formach zatrudnienia (niepewne miejsca pracy, zatrudnienie w szarej strefie, gospodarka platformowa, obszary wiejskie). Wiele spośród nich to kobiety i młodzi pracownicy.

Sprawozdanie ILO wskazuje, że najpoważniejszymi problemami w wielu krajach są niska jakość miejsc pracy, bezrobocie i zatrudnienie pracowników w niepełnym wymiarze. Poniżej znajduje się krótki przegląd 6 globalnych trendów:

- 1. Nierówne traktowanie płci:** Szacuje się, że 3 na 5 spośród 3,5 miliarda zatrudnionych na świecie to mężczyźni. Postęp w likwidacji nierówności płci w ostatnich latach uległ zatrzymaniu. Kobiety zwykle są też w większym stopniu zatrudniane w szarej strefie. Wynagrodzenia kobiet wciąż często postrzegane są jako dodatkowe do wynagrodzenia rodziny, a nie jako płaca sama w sobie pozwalająca na utrzymanie.
- 2. Niedobory godnej pracy są szeroko rozpowszechnione:** Wielu pracowników czuje się zmuszonych do podjęcia nieatrakcyjnej pracy, która często jest nielegalna i charakteryzuje się niską płacą i brakiem lub słabym dostępem do zabezpieczenia społecznego i praw pracowniczych. W 2018r., 360 milionów ludzi było członkami rodzin pomagającymi w niepełnym wymiarze godzin. Jednak 1,1 miliarda ludzi pracowało na własny rachunek, często zdobywając w ten sposób utrzymanie. Wynika to z braku szans uzyskania godnego zatrudnienia. Szacuje się, że około 700 milionów pracowników żyje



za mniej niż 3,2 USD dziennie, to jest w umiarkowanym do ekstremalnego ubóstwie. Jednocześnie częstotliwość występowania ubóstwa zatrudnionych w ostatnich latach zmalała. To prowadzi do istotnej kwestii. Niektórzy stwierdzają, że gospodarka wolnorynkowa ogranicza ubóstwo. To prawda. Jednak nie odpowiada to na kwestię godnej pracy. Katolicka doktryna społeczna każe nam tutaj być uważnymi.

- 3. Bezrobocie jest szeroko rozpowszechnione, jednak z tendencją spadkową:** Szacuje się, że na całym świecie są 172 miliony bezrobotnych. Oczekuje się, że stopa bezrobocia spadnie, co jest dobrą wiadomością. Pozostaje pytanie: czy uzyskają godną pracę?
- 4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze:** Szacuje się, że około 140 milionów osób klasyfikuje się jako zatrudnione nie w pełnym wymiarze. Kobiety częściej pracują w na część etatu. Może być to związane z zajmowaniem się domem lub innymi powodami. Może dotyczyć także dostępnych możliwości.
- 5. Młodzi pracownicy mają większe ryzyko życia w ubóstwie:** Sprawozdanie wskazuje, że problem ubóstwa wśród zatrudnionych jest poważny wśród młodzieży (w wieku 15-24 lata). Więcej niż 1 na 3 młodych pracowników żyje w umiarkowanym do ekstremalnego ubóstwie. Bezrobocie jest wśród młodych ludzi poważnym problemem.
- 6. Imigracja jest zjawiskiem globalnym:** Migracje osiągają na całym świecie rekordowe poziomy. Może to dotyczyć migracji w ramach państw narodowych lub poprzez granice narodowe i międzynarodowe. Imigranci podróżują w poszukiwaniu lepszego życia lub uciekają przed katastrofami naturalnymi lub sytuacją polityczną czy jako uchodźcy. Migranci mają nieproporcjonalny udział w przyroście siły roboczej w wielu krajach. Gospodarka globalna akceptuje migracje jako dane i postrzega poprawę integracji imigrantów jako sposób zwiększenia dywidend. Może to prowadzić do napięć w obrębie narodów, kiedy obywatele i nowi imigranci stanowią konkurencję przy zatrudnieniu. Mówimy o sytuacjach, w których pracę łatwo znowu zredukować do towaru, gdzie prawa pracownicze mogą być łamane lub nawet odbierane.

### **Trendy w zatrudnieniu w Europie Wschodniej:**

Sprawozdanie ILO: **Perspektywy społeczne zatrudnienia na świecie: trendy na 2019r.** przedstawia także pewne ważne dane dla konkretnych regionów. Przedstawiam tutaj pewne tendencje ważne dla Europy Wschodniej. W ogólności są one bardzo pozytywne. Przy okazji tej refleksji, zastanówcie się proszę nad swoim własnym doświadczeniem. Czy tendencje te znajdują potwierdzenie w Waszym duszpasterstwie?

- 1. Wzrost gospodarczy w Europie Wschodniej wciąż jest silny:** Sprawozdanie wskazuje, że ma na to wpływ silniejsza aktywność ekonomiczna w Federacji Rosyjskiej. Zatrudnienie w Europie Wschodniej jest ogólnie wysokie, jednak oczekuje się pewnego spadku. Częściowo wynika to ze starzenia się siły roboczej. Szacuje się, że stopa bezrobocia spadnie, wypełniając lukę związaną ze starzeniem. Stopa bezrobocia podawana jest dla szerokiej podstawy, obejmującej Bułgarię, Węgry, Polskę, Słowację,

Rumunię i Federację Rosyjską. Szacuje się, że spadnie ona z 5% do 4,8% w ciągu najbliższego roku lub dwóch.

2. **Szara strefa nadal się liczy:** Udział szarej strefy w całkowitym zatrudnieniu pozostaje w Europie Wschodniej stosunkowo wysoki w porównaniu do reszty Europy. Wielu nielegalnie zatrudnionych pracowników uzyskuje także płace w oficjalnym zatrudnieniu, jednak bez zabezpieczenia społecznego. Szara strefa wciąż pozostaje silnym czynnikiem w Polsce i Federacji Rosyjskiej, w mniejszym już stopniu w Republice Czeskiej.
3. **Ubóstwo skrajne i wśród zatrudnionych praktycznie zlikwidowano:** Jest to wspaniała wiadomość dla krajów Europy Wschodniej. Sprawozdanie wskazuje, że ubóstwo skrajne i wśród zatrudnionych zostało praktycznie zlikwidowane w krajach Europy Wschodniej.
4. **Zagrożenia dla pracowników tymczasowych:** Pracownicy tymczasowi w każdym z krajów mierzą się z wyzwaniem. Na przykład, ryzyko ubóstwa w warunkach zatrudnienia jest codziennym zagrożeniem dla 20% pracowników tymczasowych na Węgrzech i 10% w Polsce i na Słowacji.
5. **Imigracja:** Kraje Europy Środkowej nie są odporne na wyzwania imigracji, zarówno wewnętrznej ze obszarów wiejskich do miast, jak i zewnętrznej, z innych krajów. W wielu krajach Europy Wschodniej migracje pomagają zrównoważyć zerowy lub ujemny przyrost naturalny w populacji miejscowej. Prowadzi to do kolejnych wyzwań związanych z integracją. Papież Jan Paweł II powiedział, że sytuacja ta wymaga solidarności, która „Nie jest tylko nieokreślonym współczuciem czy powierzchownym rozrzewnieniem wobec zła dotykającego wielu osób, bliskich czy dalekich. Przeciwnie, jest to mocna i trwała wola angażowania się na rzecz dobra wspólnego, czyli dobra wszystkich i każdego, wszyscy bowiem jesteśmy naprawdę odpowiedzialni za wszystkich”. (*Sollicitudo Rei Socialis* nr 38)

## Przyszłość pracy

Rozmawialiśmy właśnie o konkretnej rzeczywistości duszpasterskiej pracowników i ich pracy w naszym doświadczeniu. Często mamy do czynienia z wyzwaniami, aby utrzymać związek między pracą a Bogiem, aby zapewnić poszanowanie w pracy integralnego rozwoju człowieczeństwa pracownika i zapewnić, że praca nie jest sprowadzana do towaru. Te wyzwania mogą okazać się coraz trudniejsze, w miarę jak mierzyć się będziemy z przyszłością i zmieniającą się naturą samej pracy.

W ciągu ostatnich kilku lat, w ramach przygotowań do obchodów 100 rocznicy utworzenia ILO, organizacja ta we współpracy z Dykasterią Stolicy Apostolskiej ds. Integralnego Rozwoju Człowieka i innymi organizacjami zainicjowały na całym świecie dialog społeczny, aby przyjrzeć się kwestii przyszłości pracy w świetle *Laudato Si*. Zbiór owych sprawozdań można znaleźć na stronie internetowej ILO.

Śledząc wyłaniające się trendy, musimy widzieć i musimy zacząć osądzać:

## 1. Wylaniające się tendencje w zatrudnieniu:

- a. Równość cyfrowa: Równość cyfrowa jest znaczącą cechą nowej gospodarki. Pokazuje możliwości pracy z domu i określenia godzin, w których chciałbym pracować. Sugeruje jednak też cykl pracy 24/7 i utratę „weekendu”, który Ruch Robotniczy zabezpieczył dla pracowników na całym świecie. Stanowi to zagrożenie dla jakichkolwiek szans na czas „szabatu”.
- b. Nierówności ekonomiczne: Klasa średnia kurczy się na całym świecie. Utrabogaci przyspieszają swoje bogacenie się. Klasy najbiedniejsze uzyskały pewien postęp. O ile równość cyfrowa sugerowałaby równe zasady gry, w rzeczywistości nierówności rosną. Stan ten opisywany jest jako „wybuchowa” sytuacja społeczno-polityczna, niemożliwa do utrzymania.
- c. Kształcenie STEM: Nauki ścisłe, technologie, inżynieria i matematyka (STEM - science, technology, engineering and mathematics) są preferowanym modelem kształcenia. Wiąże się to jednak z ryzykiem utraty istotnych aspektów integracji człowieka, sztuki, filozofii i teologii. Nacisk na kształcenie STEM nie odpowiada na problemy dzisiejszych młodych ludzi: 50% jest otyłych, wielu cierpi przewlekłe na astmę, wielu ma objawy dysfunkcji osobowości. Potrzebujemy lepszego zrozumienia pokolenia Millenialsów.
- d. Dla młodych ludzi, obraz pracy wypada blado. Nawet w Europie, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie czy Japonii, młodzi ludzie obserwują początki umów bez gwarancji godzin, to jest - czekają na wezwanie, bez gwarantowanej liczby godzin pracy. W Azji i Afryce po prostu nie ma pracy.
- e. Prawo pracy: w zbyt wielu krajach, nawet z dobrym prawem pracy, nie działa już jego egzekwowanie; związki zawodowe są skorumpowane lub nawet tłumione przez sytuacje polityczne.
- f. Pracownicy łańcucha dostaw: Praca w łańcuchu dostaw ma tendencję do przenoszenia się z kraju do kraju, w ciągłym poszukiwaniu tańszej siły roboczej, większych ulg podatkowych, mniejszego obciążenia przywilejami i / lub stłumionego prawa pracy.

## 2. Migracja

- a. Globalna migracja: Szacuje się, że na całym świecie migruje około 240 milionów osób.
- b. Praca ciągle się przenosi: Jednym z czynników migracji jest fakt, że miejsca pracy nieustannie przenoszą się z miejsca w miejsce. Pracownicy stale przemieszczają się wraz z nimi. Największe gospodarki liczą na fakt, że znajdzie się ktoś, kto przyjedzie i będzie gotów pracować za mniej.
- c. Niepokoje społeczne, wojna i katastrofy naturalne: Niebezpieczne okoliczności powodują stały napływ uchodźców.

- d. Migracje nieraportowane: Szacuje się, że 269-293 miliony osób w Chinach stanowią osoby migrujące w sposób nieudokumentowany i nielegalny. Osoby te nie mają pozwolenia na opuszczenie wsi, nie mają pozwoleń na pracę, nie mają zgód na zakwaterowanie. Zarabiają na ulicy lub w każdy inny sposób, jaki znajdą i pracują w szarej strefie.
  - e. Obawa przed pandemią: Ważną obawą związaną ze wspomnianymi milionami migrantów jest możliwość wystąpienia nowej pandemii. W latach 80'tych wirus SARS wyłonił się spośród około 100 milionów nielegalnych imigrantów wewnętrznych w Chinach. Dzisiaj liczba nielegalnych migrantów wewnętrznych jest prawie trzykrotnie większa.
  - f. Współczynnik dzietności: Niektóre kraje notują ujemne wskaźniki urodzeń i w rosnącym stopniu polegają na nowej imigracji.
3. Roboty: Roboty już tu są. Właściwie, są wokół nas od ponad 75 lat. Nowe są jednak implikacje:
- a. Dzisiaj widzimy połączenie robotów ze sztuczną inteligencją (AI). Do tej pory AI stanowiła wiedzę techniczną, opartą na algorytmach uczenia się. Jednak sztuczna inteligencja jest na granicy uzyskania zdolności analizowania „kontekstu” i rozważań kontekstualnych. Jak do tej pory, jest to najbliższe ludzkiej wiedzy osiągnięcie maszyn.
  - b. Ryzyko robotów z AI dla zatrudnienia: W Stanach Zjednoczonych szacuje się, że w ciągu najbliższych 10-15 lat około 47% wszystkich miejsc pracy będzie zagrożonych przez roboty. Podobnie będzie w innych gospodarkach zaawansowanych. Spowolnienie tej tendencji możliwe jest wyłącznie poprzez interwencję społeczną, ponieważ ryzyko dla stabilności społecznej jest po prostu zbyt wielkie.
  - c. Sektory rynku pracy ulegające robotyzacji z AI: Roboty z AI mogą wyeliminować wiele gorzej opłacanych i wymagających mniejszych umiejętności miejsc pracy. Już teraz ma to miejsce w hotelach, restauracjach i stołówkach, opiece nad osobami starszymi i innych. Ostatnio, kiedy meldowałem się w hotelu, zostałem skierowany do kiosku, a nie recepcjonisty. Później w bufecie hotelowym kelner wskazał mi miejsce i pokazał, gdzie maszyna przygotować może dla mnie kawę czy koktajl.
  - d. Jednak roboty ze sztuczną inteligencją mogą wyeliminować także miejsca pracy wymagające wyższych umiejętności / lepiej opłacane, od murarzy przez pracę w fabrykach aż po lekarzy, chirurgów, prawników i inżynierów. Operacje z udziałem robotów są coraz popularniejsze, eliminując potrzebę wielu chirurgów rozsianych po całym kraju. Branża motoryzacyjna to już teraz w około 38% roboty.
  - e. Zmieniają się branże wydobywcze: Wkrótce pod ziemią w kopalniach nie będą już pracowali ludzie, a jedynie roboty. Musimy tutaj przyjrzeć się losowi

górników węgla. Już teraz zastępują ich roboty. Roboty te nie będą emitowały niebezpiecznych dla środowiska odpadów. Profile złóż już teraz są digitalizowane, a ich wartość monetyzowana w bitcoinach. Zielone technologie gwałtownie się rozwijają.

- f. Młodsze gospodarki: Młodsze gospodarki, starając się dogonić te bardziej rozwinięte, kontynuować będą stosowanie starszych metod wydobycia, powodując poważne straty zarówno dla pracowników, społeczności jak i środowiska.
4. Środowisko naturalne: Środowisko znalazło się w kluczowej fazie. Zalewanie wybrzeży, silniejsze i dziwniejsze zjawiska pogodowe już zbierają swoje żniwo. W Ameryce, w mieście Miami, już teraz widzimy, że zalewanie wybrzeży jest rzeczywistością. Dodatkowo jednak, podnoszące się poziomy wody podnoszą także poziom wód w głębi lądu, z dala od oceanu. Najwyższy teren w Miami był także najuboższą dzielnicą, zwaną Małe Haiti. Możecie sobie wyobrazić, że developerzy już starają się znaleźć sposoby, aby usunąć tych biednych imigrantów z terenu, który teraz zyskuje na wartości.

## **DZIAŁAĆ:**

W jaki sposób Kościół odpowiada na tak poważne zmiany społeczne? Jak „wychodzimy do pracownika” i inicjujemy „kulturę spotkania”? Stawka wydaje się tak wysoka, tak wiele zmienia się w tym samym czasie. Kluczowy kierunek dla naszych czasów wyznacza zarówno *Evangelii Gaudium, jak i Laudato Si*. Musimy wyjść na zewnątrz i podjąć dialog, jednak nie dla samej rozmowy, musimy podjąć dialog dla działania. Jesteśmy wzywani do praktykowania nowych form solidarności. Musimy mierzyć się z nowymi formami dyskryminacji oraz wieloma formami gospodarczej i politycznej korupcji. W obliczu wyzwań i problemów narodów, Kościół może zrobić więcej, niż tylko powiedzieć ludziom, pracownikom: „Przykro nam z powodu waszych kłopotów”. Możemy towarzyszyć. Możemy praktykować solidarność. Możemy nauczać solidarności. Możemy tworzyć szanse dla solidarności. Dzisiaj słyszymy, każdy ochrzczony powinien być narzędziem pokoju i wiarygodnym świadectwem solidarności w kulturze, która dostrzega wartość dialogu jako formy spotkania.” (E.G. nr 180)

## **Jak podchodzimy do dialogu z pracownikami?**

Przywołujemy słowa papieża Franciszka do uczestników Światowego Dnia Spotkań Ruchów Społecznych: „Przyszłość ludzkości nie należy do elit i do możnych tego świata, lecz do ubogich (w naszym przypadku - pracowników) i ich zdolności do organizowania się.” Pamiętamy wątek z dokumentu *Aparecida*, mówiący o tym, że każda osoba powinna być podmiotem integralnego rozwoju własnego człowieczeństwa. Dlatego działania, które wynikają z dialogu nie tyle są dla drugiej osoby, ale raczej w solidarności z drugą osobą.

Możemy wykorzystać poniższy format:

1. Co dzieje się z tobą i / lub twoimi współpracownikami w waszym miejscu pracy?
2. Jakie są szczególnie trudne wyzwania?
3. Co chciałbyś, aby się zmieniło?
4. Co TY zamierzasz z tym zrobić?
5. Co cię powstrzymuje? Jakie masz obawy w związku z podjęciem działań?
6. Co jesteś gotów zaryzykować?
7. Stwórzmy plan organizowania się.

### **Z kim prowadzimy dialog o pracy i pracownikach?**

Dialog z pracownikami, którzy napotykają wiele wyzwań zarabiając na utrzymanie swoich rodzin i broniąc swoich praw i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Dialog z imigrantami, którzy mają unikatowe problemy i troski.

Dialog z pracującymi kobietami, których wynagrodzenia i benefity są często mniejsze, niż ich męskich odpowiedników.

Dialog z liderami związków zawodowych: związki stają dzisiaj wobec licznych wyzwań, jednak Kościół stanowczo potwierdza, że są one najlepszym narzędziem dla pracowników do ochrony ich praw i umożliwienia negocjacji zbiorowych.

Dialog z liderami biznesu: polecamy dokument: *Powołanie lidera biznesu* Dykasterii Stolicy Apostolskiej ds. Integralnego Rozwoju Człowieka jako narzędzie pomocne w angażowaniu liderów biznesu.

Dialog z duszpasterzami: szkolenie i skuteczne podejście do spotkań z pracownikami.

Dialog z przywódcami religijnymi innych denominacji i tradycji wiary: Wspólna praca przywódców wszystkich wyznań stanowi silną podstawę moralną dla ochrony pracowników i ich praw.

Dialog z przywódcami społeczności i liderami politycznymi.

Dialog z tymi, którzy pracują dla samego Kościoła.

Zapraszam was teraz do pracy w grupach i pochylenia się nad pytaniem: kiedy wrócicie do domu, jakie planu działania dla dialogu wprowadzicie w życie? Z kim się spotkacie? Jak ich zbierzecie w jednym miejscu?

Dialog musi prowadzić do Działania.