

Renata Tomaszewska-Lipiec

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego
Bydgoszcz

Pracoholizm i niewolnictwo jako formy zniewolenia przez pracę

*Niewolnik ma jednego pana.
Człowiek ambitny ma ich tylu,
ilu jest ludzi potrzebnych mu
do zrobienia kariery.*
Jean de La Bruyère

Wprowadzenie

Wraz z postępowaniem cywilizacyjnym *praca* człowieka się zmienia. Obok swojej funkcji ekonomicznej i społecznej tworzy ten obszar naszej egzystencji, w którym poszukujemy możliwości zawodowego i osobistego rozwoju. Dla wielu jednostek stanowi ona cel sam w sobie oraz sferę aktywności życiowej, której przypisuje się wymiar autoteliczny. Pod koniec drugiej dekady XXI wieku odnotowuje się jednocześnie liczne patologie charakteryzujące pracę zawodową, takie jak np. *pracoholizm* oraz *niewolnictwo*. Wydaje się, iż zjawiska te są w niewystarczającym stopniu przedmiotem zainteresowań pedagogów, spośród których zasygnalizowane dotychczas zostały przede wszystkim przez Ryszarda Gerlacha¹, Waldemara Furmanka² i Zdzisława Wołkę, który pisze, że: „na skali wartości praca może przyjmować różne stany, od «praca jest złem koniecznym» do «praca jest sensem życia»”³. Należy również zwrócić uwagę, iż od czasu opublikowania przez Zygmunta Wiatrowskiego monografii *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*⁴ w pedagogice pracy nie pro-

¹ Zob. np. R. Gerlach, *Praca człowieka jako wartość i/czy zniewolenie?*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, nr 4, s. 26–35.

² Zob. np. W. Furmanek, *Zniewolenie przez pracę a problematyka pedagogiki pracy*, [w:] *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 99–113.

³ Z. Wołek, *Kultura pracy*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej, Sulechów 2000, s. 11.

⁴ Zob. Z. Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2004.

wadzono tak pogłębionych badań empirycznych nad miejscem pracy w systemach wartości jednostek oraz jej wymiarem autotelicznym i instrumentalnym. Dlatego też celem niniejszego artykułu jest przybliżenie problemu *zniewolenia przez pracę* i takich jego form, jak *pracoholizm* i *niewolnictwo*.

Zniewolenie przez pracę

Prezentowane rozważania rozpocząć można od przytoczenia stanowiska Józefa Tischnera, który zwraca uwagę, iż we współczesnej cywilizacji praca jawi się jako narzędzie do osiągania dobrobytu; czynność, dzięki której zarabia się i żyje. Dzięki temu, że praca przyczynia się do pomnażania dóbr, możemy wspinać się po drabinie społecznej i powiększać swoje zasoby materialne. Staje się ona zatem czymś, na co jesteśmy skazani, aby egzystować, a nawet, aby spełniać nasze egoistyczne zachcianki. W takiej podejściu nie ma więzi między tym, kto wytworzy dany produkt, a tym, kto z niego korzysta. Ważny jestem tylko „ja” – człowiek, moja praca i mój zysk. Ta niebezpieczna – jedna ze współczesnych – perspektyw tworzy pewien stereotyp, który narasta i coraz silniej zakorzenia się w świecie⁵, a jego konsekwencją są różne przejawy *zniewolenia przez pracę*.

Godziwe wynagrodzenie, prestiż społeczny, kariera to cenione i pożądane przez ludzi efekty pracy zawodowej, motywujące jednocześnie do podejmowania coraz większej aktywności w tym obszarze życia. Aktywności, której sprzyja rozwój społeczeństwa konsumpcyjnego, a w którym – jak pisze Zygmunt Bauman – jesteśmy zmuszani, aby konsumować więcej, i w ten sposób sami stajemy się towarami na rynku konsumenckim i rynku pracy⁶. Nadmienić można, iż jak wynika z badań przeprowadzonych w różnych kulturach i na różnych wiekowo grupach, koncentrowanie się na gromadzeniu dóbr wiąże się pozytywnie z preferowaniem takich wartości jak władza, dostatnie życie, komfort materialny, bezpieczeństwo finansowe i hedonizm oraz negatywnie z wagą takich wartości jak relacje z innymi, rodzina, mądrość, równowaga wewnętrzna i religia. Z badań psychologów, którzy przeanalizowali związki materializmu z duchowością, wynikają podobne wnioski – gdy rośnie znaczenie celów materialistycznych (tj. pieniędzy, sławy, bogactwa), czy też rośnie znaczenie posiadania dóbr materialnych, to pojmowanie życia w kontekście większego sensu, wrażliwość etyczna, harmonia, poczucie sensu maleją⁷.

⁵ J. Lęgieć, *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, Wydawnictwo Księży Sercanów, Kraków 2012, s. 221–222.

⁶ Z. Bauman, *Szanse etyki w zglobalizowanym świecie*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2007, s. 45.

⁷ A.M. Zawadzka, *Wartości, cele i dobra. Stan w kulturze konsumpcji*, [w:] *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan. Psychologiczne aspekty zjawiska*, red. M. Zawadzka, M. Niesiołowska, D. Godlewska-Werner, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014, s. 19–21.

Jak zwracają uwagę etycy pracy: „Nie możemy nie dostrzegać, że na przestrzeni całej historii ludzkości praca była zniewolona i to zniewolenie pracy stało się środkiem i narzędziem zniewolenia samego człowieka – wielkich mas ludzkich, a nawet całych narodów. Zniewolenie więc ludzi (...) przez pracę stało się faktem powszechnym, że problem wyzwolenia urasta do rangi kwestii społecznej naszych czasów”⁸. Opierając się na stanowisku Jana Pawła II zaprezentowanym w encyklice *Laborem exercens*, wskazać można na „nacisk na pracę” jako osobną formę zniewolenia wiążącą się ze zmianą stosunku między znaczeniem pracy i własności oraz rozróżnieniem pracodawcy bezpośredniego i pośredniego. Zniewolenie to jest wynikiem działania społecznych i technicznych systemów organizacji pracy i polega na zmuszaniu osoby ludzkiej do zachowań sprzecznych z jej ogólnymi dążeniami. Składają się na nie trzy czynniki:

1) techniczny system organizacji pracy, w którym główną rolę pełni technika wytworu, technologia produkcji i koszty wytwarzania, a człowiek odgrywa funkcję dodatku do maszyny;

2) prawo własności powodujące, że człowiek przestaje być najważniejszym elementem w procesie pracy, staje się jedynie jedną z wielu wartości ekonomicznych;

3) systemem zwanym pracodawcą pośrednim, który stanowią wielkie organizmy krajowe, ponadnarodowe i ponadpaństwowe⁹.

Zniewolenie człowieka, tj. podporządkowanie, pozbawienie wolności w procesach pracy ma dwa oblicza: *zniewolenie spowodowane czynnikami wewnętrznymi*, wynikające z dyspozycji jednostki i jej cech osobowych oraz *zniewolenie wymuszone przez czynniki zewnętrzne* tzw. *strukturalne*. Zniewolenie przez pracę zawsze wiąże się z treścią określonych jej właściwości, do których należą m.in.:

- oddziaływanie na cielesność i zdrowie człowieka ujawniające się w pracy bardzo ciężkiej fizycznie, często realizowanej w skrajnych warunkach;
- zniewolenie umysłu, ograniczanie rozumności, którym towarzyszy zatracenie własnej tożsamości i godności;
- zniewalanie samego siebie przejawiające się w godzeniu się na nieludzkie warunki pracy, stawaniu się przedmiotem pracy, towarem lub anonimową siłą produkcji; jest to również zniewolenie wewnętrzne wynikające z własnej hiperaktywności człowieka pracującego¹⁰.

W nawiązaniu do powyższego przybliżyć można dwie zasadnicze formy zniewolenia przez pracę: *pracoholizm* i *niewolnictwo*.

⁸ J. Majka, *Rozważania o etyce pracy*, Wrocławska Księgarnia Archidiecezjalna, Wrocław 1986. Za: T.W. Nowacki, *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2008, s. 78.

⁹ T.W. Nowacki, *Praca ludzka...*, s. 79.

¹⁰ W. Furmanek, *Zniewolenie przez pracę a problematyka pedagogiki pracy*, [w:] *Edukacja i praca...*, s. 102, 105.

Pracoholizm jako forma uzależnienia od pracy

Rozpoczynając refleksję poświęconą *pracoholizmowi*, należy zaznaczyć, iż stanowi on przykład zniewolenia determinowanego czynnikami wewnętrznymi, wynikającymi przede wszystkim z dyspozycji jednostki i jej cech osobowych. W pierwszej kolejności należy również odróżnić pracoholizm od innych niepokojących zjawisk występujących w środowisku pracy, które znajdują się w obszarze zainteresowań naukowych. Należą do nich m.in.:

1. *nadużywanie pracy*, niebędące formą uzależnienia, któremu nie towarzyszą cechy wyróżniające uzależnienie jak przymus, utrata kontroli, tolerancja i obecność objawów abstynencyjnych;
2. *obciążenie pracą*, które jest zjawiskiem patogennym, co oznacza występowanie jedynie w pewnych okolicznościach i które może wywołać u jednostki stany patologiczne;
3. *przeciążenie pracą*, które odnosi się do osób o wysokim stopniu w nią zaangażowanych, które intensywnie i dużo pracują, lecz nie przymusowo¹¹.

Bardziej niebezpiecznym niż wymienione wydaje się właśnie uzależnienie od pracy w postaci pracoholizmu, określanego także „chorobą duszy” oraz „najładniejszym opakowaniem i najwyższym nagradzanym uzależnieniem w naszej kulturze”. Jak pisze Lucyna Golińska: „Pracoholizm jest jedynym uzależnieniem, któremu nie towarzyszy zawstydzenie i próba ukrycia lub zamaskowania”¹². Pracoholizm jest zjawiskiem, którym nauka interesuje się od niedawna. Po raz pierwszy tego pojęcia użył Wayne Edward Oates w latach 70-tych XX wieku, gdy przekonał się osobiście, że od pracy można się uzależnić. W Polsce problematyką tą zaczęto się interesować od lat 90-tych, głównie na gruncie psychologii. Wieloznacznosc pracoholizmu znalazła swoje odzwierciedlenie w czterech różnych definicjach i jego pomiarach. Część badaczy uważa, że podłożem, na którym się on rozwija, jest osobowość kompulsywno-obsesyjna. Inna część naukowców nie przeczy temu założeniu, podkreśla jednak, że ważną cechą pracoholizmu jest jego nałogowość. W literaturze najczęściej spotykane jest podejście traktujące pracoholizm strukturalnie jak zjawisko trójwymiarowe, na które składają się: silna motywacja do pracy, przywiązanie do organizacji i niski poziom zadowolenia z pracy. Czwarta grupa badaczy uważa natomiast, że najważniejsze cechy wyróżniające pracoholizm spośród innych zaburzeń to pewne wzorce zachowań przejawianych w pracy. Są to: tendencja do podejmowania się obowiązków wykraczających poza rolę zawodową i wykonywanie pracy ponad oczekiwania pracodawców oraz tendencja do nadmiernego kontrolowania innych współpracowników. Tym, co

¹¹ K. Wojdyło, *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Difin, Warszawa 2010, s. 20–24.

¹² L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*, Difin, Warszawa 2008, s. 9.

łączy znawców tego zagadnienia, bez względu na sposób jego definiowania, jest poszukiwanie negatywnych skutków uzasadniających konieczność zajmowania się tym problemem¹³.

Pracoholizm należy do uzależnień niechemicznych, podobnie jak hazard, uzależnienie od seksu czy Internetu, a w przeciwieństwie do alkoholizmu, narkomanii czy lekomanii. Pod pewnym względem przypomina bulimię, gdyż w obu przypadkach występuje uzależnienie od czynników niezbędnych w życiu człowieka: pracy i pożywienia. Uzależnienie to rozpoznaje się wtedy, gdy człowiek staje się niewolnikiem pracy mimo ewidentnych szkód, które ponosi on sam, jego rodzina i otoczenie. Szkody te mogą polegać na pogorszeniu się stanu zdrowia pracoholika i jego rodziny, rozpadzie więzi emocjonalnych z najbliższymi, zawężeniu zainteresowań, kontaktów towarzyskich i przyjacielskich wyłącznie do ludzi związanych z pracą. Miejsce szczególnie ważne dla pracoholika, jego miejsce pracy, także staje się terenem dotkniętym patologią. Uzależnienie to jest jednak nałogiem szczególnym, gdyż rozwija się podstępnie i bywa najpóźniej rozpoznawane. Dzieje się tak dlatego, że jego przedmiot – praca – jest we wszystkich społeczeństwach ważną, pozytywną wartością i początkowe stadia uzależnienia nie różnią się dla otoczenia dotkniętej nim osoby niczym od zaangażowania człowieka, cenionego zresztą za taki właśnie stosunek do pracy¹⁴.

Choć dotychczas nie wykazano związku pracoholizmu z wiekiem, stażem pracy i stanem cywilnym, to biorąc pod uwagę dynamiczność świata pracy, stanowi on poważne zagrożenie dla wszystkich osób funkcjonujących na rynku pracy.

Zjawisku pracoholizmu towarzyszy stopniowe wypalanie się życia emocjonalnego i sfery duchowej, a w konsekwencji wypalenie zawodowe objawiające się nienawiścią do pracy połączoną z jednoczesnym przymusem jej wykonywania. *Syndrom wypalenia zawodowego* występuje, gdy praca nuży, przestaje dawać satysfakcję, a pracownik przestaje rozwijać się zawodowo. Dodatkowo pojawiają się: wyczerpanie emocjonalne – jest to uczucie pustki i odpływu sił wywołane nadmiernymi wymaganiami psychologicznymi oraz emocjonalnymi, jakie zostały postawione przed pracownikiem (bądź jakie sam sobie postawił, nie biorąc pod uwagę własnych możliwości); depersonalizacja, która objawia się poczuciem bezduszości, bezosobowości, obniżeniem wrażliwości wobec innych; a także obniżenie samooceny (na tym etapie dominujące jest poczucie marnowania czasu i wysiłku na swoim stanowisku pracy).

¹³ B. Dudek, W. Szymczak, *Rola stresu w relacji: pracoholizm-skutki*, [w:] *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, red. L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 271 i nast.

¹⁴ L. Mieścicka, *Pracoholizm*, Instytut Psychologii Zdrowia, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 2006, s. 20–28.

Wypalenie zawodowe często poprzedza występowanie tzw. *syndromu chronicznego zmęczenia*, który po raz pierwszy został opisany w 1988 r. Choć nie jest to choroba nowa, w ciągu ostatnich kilkunastu lat stała się coraz bardziej powszechna. Szacuje się, że w samej Ameryce i Europie Zachodniej cierpi na nią ponad pół miliona osób. Ze względu na występowanie licznych objawów nieswoistych, takich jak: przewlekłe zmęczenie i osłabienie, depresja, apatia, senność, trudności ze snem często nadaje się jej etykietkę „histerii” i choroby zmyślonej. Badacze ustalili, iż większość osób zapadających na syndrom chronicznego zmęczenia przeżywa stresy w miejscu pracy lub w życiu osobistym. Choroba uznawana jest za typową szczególnie u młodych dorosłych będących w okresie rozkwitu kariery zawodowej. Częściej zapadają na nią też ludzie wrażliwi, nerwowi, ambitni i bardzo perfekcyjni. Z tego względu nadano jej przezwisko „grypa yuppies”¹⁵.

Najgroźniejsze konsekwencje wewnętrznego zniewolenia człowieka przez pracę mogą przybrać postać *nagłej śmierci z przepracowania i stresu*, określanej mianem „karōshi”, ze względu na fakt, iż pierwszy przypadek odnotowano w Japonii w 1969 r. To socjomedyczne określenie odnosi się do przypadków zgonów lub poważnych uszczerbków na zdrowiu, spowodowanych schorzeniami krążeniowo-sercowymi, których przyczyną jest sprzężenie nadciśnienia i miażdżycy z bardzo silnym przeciążeniem pracą¹⁶. Należy zwrócić uwagę, iż nie jest to jedyny rodzaj śmierci z przepracowania. W Japonii zidentyfikowano również *samobójstwo z przepracowania* zwane „karo-jisatsu”.

Praca przymusowa i handel ludźmi jako przejawy współczesnego niewolnictwa

Odnosząc się do drugiej z zasygnalizowanych postaci zniewolenia przez pracę, warto zwrócić uwagę, iż w literaturze przedmiotu, jak i w środkach masowego przekazu, coraz więcej uwagi poświęca się *niewolnictwu*. Zgodnie z artykułem 111 (§23) Kodeksu karnego: „Niewolnictwo jest stanem zależności, w którym człowiek jest traktowany jak przedmiot własności”. Współczesne jego przejawy przyjmują różne oblicza, przede wszystkim *pracy przymusowej* oraz *handlu ludźmi*, które często występują razem.

Definicja „pracy przymusowej” zawarta jest w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej. Według artykułu 2 Konwencji wyrażenie „praca przymusowa lub obowiązkowa”

¹⁵ Raport Portalu Biurowego Nowebiuro.pl, *Choroby zawodowe pracowników biurowych*, PPH SURFLAND sp. z o.o., Wrocław 2007, s. 18.

¹⁶ Zob. M. Bruczkowski, *Bezsenność w Tokio*, Rosner & Wspólnicy, Warszawa 2004, s. 380; T. Haratani, *Encyklopedia zdrowia i higieny pracy*, ILO, 2001.

oznacza: „wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”¹⁷. Wśród współczesnych przejawów pracy przymusowej wymienia się przede wszystkim:

- uwarunkowane tradycją przypadki pracy przymusowej bądź niewolniczej występujące w rolnictwie, zakładach przetwórstwa ryżu, zakładach zajmujących się wypalaniem cegieł i innych sektorach gospodarki oraz zakładach pracy w krajach Azji Południowej (m.in. Indiach, Nepalu i Pakistanie);

- pracę przymusową związaną z długiem, która często skazuje biedną ludność Ameryki Łacińskiej na pracę przy pozyskiwaniu drewna, prace górnicze i rolnicze. Taki system pracy często opiera się na złożonej sieci wykonawców i podwykonawców, z których każdy zarabia swoją część na zadłużonych pracownikach, często pracujących latami i nieotrzymujących za pracę większego wynagrodzenia;

- przymusową pracę dzieci, która w wielu regionach Afryki wiąże się ze zjawiskiem powierzania opieki nad dziećmi krewnym z odległych miejscowości. Przymusowa praca dzieci i handel dziećmi występują jednak nie tylko w Afryce. Według szacunkowych danych co najmniej 40% ofiar tego zjawiska na całym świecie stanowią dzieci;

- pracę przymusową powiązaną z migracją ludności i opartym na wyzysku systemem umów o pracę. Jako przykład posłużyć mogą pracownicy migrujący z Indonezji, Indii, Filipin lub innych krajów azjatyckich, których „związać” z pracodawcą mogą zawyżone opłaty i ograniczona, jeśli istnieje w ogóle, możliwość zmiany pracodawcy w kraju docelowym;

- pracę przymusową będącą rezultatem zorganizowanego handlu ludźmi. Jest to zjawisko towarzyszące zwłaszcza przemysłowi pornograficznemu na całym świecie. Zorganizowane grupy przestępcze mogą również uczestniczyć w innych formach handlu ludźmi, takich jak właśnie handel ludźmi do pracy. Często towarzyszą temu nieuczciwy werbunek, działalność przestępcza i szantaż¹⁸.

Przechodząc do zdefiniowania zjawiska „handlu ludźmi”, jego wyjaśnienie podaje Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej (tzw. Protokół z Palermo) przyjęty w 2000 r. Według Protokołu z Palermo handel różni się od przemytu elementem wyzysku, podstępu i przymusu. Według artykułu 3 Protokołu: „Handel ludźmi oznacza werbowanie, transport, przekazywanie,

¹⁷ Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Handel ludźmi do pracy przymusowej. Jak monitorować proces rekrutacji pracowników migrujących? Podręcznik szkoleniowy*, Międzynarodowe Biuro Pracy, Geneva 2006, s. 7.

¹⁸ Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Praca przymusowa i handel ludźmi Podręcznik dla Inspektorów Pracy*, opracowała Beate Andrees, Międzynarodowe Biuro Pracy, Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera, Wrocław 2010, s. 6 i nast.

przechowywanie lub przyjmowanie osób z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły, lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub wykorzystania słabości, wręczenia lub przyjęcia płatności, lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania. Wykorzystanie obejmuje, jako minimum, wykorzystanie prostytutki innych osób lub inne formy wykorzystania seksualnego, pracę lub usługi o charakterze przymusowym, niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, zniewolenie albo usunięcie organów”¹⁹.

Pojęcie nielegalnego handlu (tzw. *trafficking*) pierwszy raz zostało użyte w XVI w. i było synonimem handlu i „podążania tam i z powrotem”. W swej istocie nie miało więc ono negatywnych konotacji. Jednak już w XVII w. handel ludźmi zaczęto łączyć z nielegalną i/lub nieuczciwą sprzedażą towaru, a od XIX w. pojęciem tym zaczęto obejmować handel ludźmi, traktowanymi jako towar i sprzedawanymi jako niewolnicy. Obecnie odnosi się on do przemieszczania się, często nielegalnie, za granicę lub w ramach danego kraju, ludzi traktowanych jako towar, co ostatecznie prowadzi do świadczenia pracy lub wykorzystywania seksualnego²⁰.

Badania prowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy dostarczają informacji na temat pracy przymusowej i handlu ludźmi, z których pracodawcy czerpią ogromne korzyści. Średni roczny zysk z tych procedurów szacowany jest na 32 miliardy dolarów amerykańskich. Największy zysk per capita osiągany jest w przemyśle pornograficznym. W przybliżeniu połowa całkowitego zysku wypracowywana jest w krajach uprzemysłowionych²¹. Szacunkowa minimalna liczba osób, wykonujących pracę pod przymusem na świecie, związaną z handlem ludźmi, wynosi 2 440 000. Jak wynika z danych przedstawionych w poniższej tabeli, liczbę ofiar mierzy się pod względem docelowego miejsca pracy, a nie pod względem miejsca pochodzenia. Pozornie niskie oszacowania w odniesieniu do Afryki lub krajów w okresie transformacji systemowej nie powinny przyćmiewać faktu, że wielu ludzi z tych regionów staje się ofiarami handlu ludźmi do innych krajów, włączając w to kraje przemysłowe. Jeśli wziąć pod uwagę osoby będące ofiarami handlu ludźmi do pracy przymusowej, obraz ten wydaje się być nieco odmienny od ogólnej liczby ofiar pracy pod przymusem. Większość ludzi to ofiary handlu dla celów komercyjnego wyzysku seksualnego (43%), jednak wiele osób staje się ofiarami w celach gospodarczych (32%). Część ludzi to ofiary handlu ze względów bliżej nieokreślonych (25%). Handel dla celów wyzysku gospodarczego wynosi

¹⁹ Tamże, s. 4 i nast.

²⁰ Tamże, s. 7.

²¹ Tamże, s. 6 i nast.

od około jednej czwartej ogółu ofiar w krajach przemysłowych do około 90% na Środkowym Wschodzie i Afryce Północnej²².

Przykładowe dane statystyczne na temat pracy przymusowej i handlu ludźmi zawarto w tabeli 1. Dane te nie uwzględniają obecnego kryzysu wynikającego ze zjawiska migracji do Europy.

Tabela 1. Praca przymusowa i handel ludźmi w gospodarce światowej.

Wybrane obszary świata	Przypadki pracy przymusowej ogółem	Przypadki handlu ludźmi ogółem
Kraje uprzemysłowione	360.000	27.000
Kraje w okresie przemian	210.000	200.000
Kraje regionu Azji i Pacyfiku	9.490.000	1.360.000
Kraje Ameryki Łacińskiej	1.320.000	50.000
Kraje Afryki Subsaharyjskiej	660.000	130.000
Kraje Afryki Środkowo-Wschodniej i Północnej	260.000	230.000
Ogółem na świecie	12.300.000	2.440.000

Źródło: Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Praca przymusowa i handel ludźmi Podręcznik dla Inspektorów Pracy*, opracowała Beate Andrees, Międzynarodowe Biuro Pracy, Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera, Wrocław 2010, s. 7.

Cykl handlu ludźmi można opisać jako dobrze zorganizowaną działalność, którą można podzielić na trzy etapy stanowiące proceder kryminalny:

- 1) rekrutacja potencjalnych kandydatów do pracy za granicą,
- 2) przeniesienie pracowników do przypisanej im pracy za granicą,
- 3) odbiór lub ukrycie migrantów w celu zmuszenia ich do pracy w warunkach zniewolenia, wyzysku lub przymusu.

Należy pamiętać o tym, że uwłaczające ludzkiej godności warunki każdego z etapów nie muszą występować w formie skumulowanej. Zniewolenie i wyzysk mogą np. mieć miejsce na późniejszym etapie, kiedy dochodzi do podjęcia pracy, podczas gdy rekrutacja i transport pracownika odbyły się zgodnie z zasadami uzgodnionymi przed wyjazdem. Należy zwrócić uwagę na fakt, że nie każdy przypadek rekrutacji i transportu pracownika migrującego musi się kończyć pracą przymusową; jednak może dojść do sytuacji, kie-

²² Tamże, s. 8.

dy pracownik migrujący pracuje pod przymusem, mimo że proces rekrutacji i transport przebiegały w sposób systematyczny. Wiele osób, które ostatecznie zostały przymuszone do pracy, opuściło kraj z własnej woli i stało się ofiarami podczas podróży lub na miejscu docelowym²³.

Handel ludźmi do pracy przymusowej stanowi istotny problem także w Polsce. Obecnie trudno nawet ocenić, jaka jest skala tego zjawiska, gdyż Polska jest zarówno krajem pochodzenia ofiar, które wywozi się do innych państw europejskich (Niemcy, Holandia, Belgia, Hiszpania, Grecja, Włochy, Wielka Brytania), krajem docelowym (głównie dla ofiar zza granicy wschodniej – z Białorusi, Bułgarii, Rumunii, Ukrainy oraz innych) oraz tranzytowym (przez teren Polski biegnie szlak handlu ludźmi, głównie ze Wschodu na Zachód). Według Rady Europejskiej co roku ofiarami handlu z Polski pada ok. 15 tys. osób²⁴. Ponadto co roku Państwowa Inspekcja Pracy wykrywa około kilkaset przypadków naruszenia praw pracowniczych względem cudzoziemców. Ofiary pracy przymusowej w naszym kraju to osoby młode i w średnim wieku zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Z badań wynika, że sektorami w gospodarce najbardziej podatnymi na pracę przymusową, są rolnictwo, budownictwo, przetwórstwo spożywcze oraz różnego typu małe warsztaty i fabryki. Zdaniem niektórych ekspertów do pracy tej może również dochodzić w przypadku cudzoziemców świadczących usługi pomocy domowej. Na wykorzystywanie ofiar pracy przymusowej szczególnie podatne są również te branże, które działają w tzw. szarej strefie np. nielegalne wytwórnie tytoniu czy spirytusu²⁵.

Zaprezentowane zagrożenia związane z takimi formami zniewolenia przez pracę jak pracoholizm i niewolnictwo, stanowią jedynie wybrane przykłady i nie wyczerpują podjętej problematyki. Ukazują jednak, w jak dużym stopniu praca może być obciążeniem i przyczyną cierpienia jednostki, a wręcz jak pisze R. Gerlach: „Praca może uczynić człowieka niewolnikiem, a on sam może swoją pracą niszczyć samego siebie i innych”²⁶.

²³ Międzynarodowe Biuro Pracy, *Handel ludźmi...*, s. 10.

²⁴ *Współczesne formy niewolnictwa. To może się przytrafić każdemu. Praktyczny poradnik informujący o zagrożeniach związanych ze współczesnymi formami niewolnictwa*, PoMoc – Stowarzyszenie dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej. Publikacja wydana dzięki dotacji Urzędu Miasta Katowice i Urzędu Miejskiego w Bytomiu, Katowice, s. 6.

²⁵ Z. Lasocik, J. Filipowicz, E. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce. Sektory w gospodarce podatne na wykorzystywanie ludzi do pracy przymusowej oraz struktura pomocy dla ofiar pracy przymusowej w Polsce*, Ośrodek badań handlu ludźmi, Katedra Kryminologii i Polityki Kryminalnej IPSiR Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010, s. 10, 47. Publikacja powstała w ramach projektu „Międzynarodowe działania partnerów społecznych na rzecz zwalczania handlu ludźmi w celu wykorzystywania ich przez pracę. Identyfikacja i ochrona ofiar – FREED”.

²⁶ R. Gerlach, *Praca człowieka jako problem pedagogiczny*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 121.

Zakończenie

Współczesna cywilizacja, a szczególnie rozwój społeczeństwa konsumpcyjnego, skłaniają do podejmowania coraz większej aktywności zawodowej. W jej obszarze obserwujemy coraz liczniejsze przypadki patologii. Implikują one obszary, które uznać można za ważne problemy badawcze pedagogiki pracy.

Bibliografia:

- Bruczkowski M., *Bezsensowność w Tokio*, Rosner & Wspólnicy, Warszawa 2004.
- Dudek B., Szymczak W., *Rola stresu w relacji: pracoholizm – skutki*, [w:] *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Furmanek W., *Zniewolenie przez pracę a problematyka pedagogiki pracy*, [w:] *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, R. Gerlach (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.
- Gerlach R., *Praca człowieka jako problem pedagogiczny*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty, wyzwania, zagrożenia*, R. Gerlach (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.
- Gerlach R., *Praca człowieka jako wartość i/czy zniewolenie?*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, nr 4.
- Golińska L., *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*, Difin, Warszawa 2008.
- Haratani T., *Encyklopedia zdrowia i higieny pracy*, ILO, 2001.
- Lasocik Z., Filipowicz J., Wieczorek Ł., *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce. Sektory w gospodarce podatne na wykorzystywanie ludzi do pracy przymusowej oraz struktura pomocy dla ofiar pracy przymusowej w Polsce*, Ośrodek badań handlu ludźmi, Katedra Kryminologii i Polityki Kryminalnej IPSiR Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.
- Lęgieć J., *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, Wydawnictwo Księży Sercańów, Kraków 2012.
- Mieścicka L., *Pracoholizm*, Instytut Psychologii Zdrowia, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 2006.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Handel ludźmi do pracy przymusowej. Jak monitorować proces rekrutacji pracowników migrujących? Podręcznik szkoleniowy*, Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 2006.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Praca przymusowa i handel ludźmi Podręcznik dla Inspektorów Pracy*, opracowała Beate Andrees, Międzynarodowe

- Biuro Pracy, Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera, Wrocław 2010.
- Nowacki T.W., *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2008.
- Raport Portalu Biurowego Nowebiuro.pl, *Choroby zawodowe pracowników biurowych*, PPH SURFLAND sp. z o.o., Wrocław 2007.
- Wiatrowski Z., *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2004.
- Wojdyło K., *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Difin, Warszawa 2010.
- Wołk Z., *Kultura pracy*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej, Sulechów 2000.
- Współczesne formy niewolnictwa. To może się przytrafić każdemu. Praktyczny poradnik informujący o zagrożeniach związanych ze współczesnymi formami niewolnictwa*, PoMoc – Stowarzyszenie dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej. Publikacja wydana dzięki dotacji Urzędu Miasta Katowice i Urzędu Miejskiego w Bytomiu, Katowice.
- Zawadzka A.M., *Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji*, [w:] *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan. Psychologiczne aspekty zjawiska*, M. Zawadzka, M. Niesiołędzka, D. Godlewska-Werner (red.), Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014.