

Jean Guichard

Emerytowany prof. przy Conservatoire National des Arts et Métiers (INETOP)
w Paryżu

Pierwszy Kierownik Katedry UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego,
Uniwersytet Wrocławski

Jakie interwencje w poradnictwie kariery i konstruowania życia mogą przyczynić się do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju?

Większość interwencji w poradnictwie, które zostały zaprojektowane pod koniec XIX wieku, ograniczała się do prowadzenia jednostek w kierunku zatrudnienia. Biorąc pod uwagę skalę współczesnych kryzysów (zagrożenia dla naszego ekosystemu, zwiększona nierówność majątkowa, deficyt godnej pracy, masowa emigracja itp.) wywołanych obecnymi formami organizacji i wymiany produktów pracy, należy teraz opracować interwencje wspierające budowanie aktywnego życia, przyczyniając się tym do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju. Ich cele byłyby zgodne z programami głównych organizacji międzynarodowych (w tym Agendą ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju do 2030 roku). Odnosiłyby się one do fundamentalnego imperatywu etycznego: „kierowanie swoim aktywnym życiem w taki sposób, aby przyczyniało się ono do dobrego życia z innymi i dla innych, w instytucjach sprawiedliwych, zapewniając trwałość autentycznie ludzkiego życia na Ziemi”. Z tego imperatywu można wywnioskować zasadę subsydiarności (pomocniczości) ekologicznej polegającą na nadaniu priorytetu lokalnym lub regionalnym produkcjom, które mają niższy wskaźnik ekologicznych zanieczyszczeń niż produkcja bardziej odległa. Interwencje te przybrałyby formę nowej edukacji zorientowanej na młodzież, warsztatów dla zespołów pragnących stworzyć systemy lokalnych wymian i dialogów doradczych wspierających refleksje pojedynczych osób na temat budowania aktywnego życia, opartego na takich zasadach etycznych. Jednakże taki program może być w pełni udany tylko wtedy, gdy będzie wspierany przez instytucję prawa międzynarodowego, regulującą kwestie pracy i wymiany jej produktów.

Słowa kluczowe: zrównoważony rozwój, godna praca, sprawiedliwość społeczna, godność ludzka, edukacja kariery, dialogi doradcze, życie aktywne, zasada odpowiedzialności, LETS

Wprowadzenie

Połączenie liberalnego systemu gospodarczego (Smith, 1776) i imponującego postępu technologicznego zaowocowało m.in. tym, że uprzemysłowione narody stały się *społeczeństwami jednostek* (Elias, 1987), tzn. takich grup, w których każdy jest uważany za osobę odpowiedzialną za prowadzenie aktywnego życia. Już w drugiej rewolucji przemysłowej (wywołanej zastosowaniem ropy naftowej i elektryczności) uznano, że zadanie to jest na tyle złożone, że interwencje pomocowe muszą być zaprojektowane tak, by pomóc wszystkim w jego realizacji (Richards, 1881; Parsons, 1909). Nie skupiały się one jednak na fundamentalnym pytaniu egzystencjalnym postawionym wszystkim: „przez jaki rodzaj aktywnego życia mogę nadać sens i perspektywę swojej egzystencji?”. Przełożyły to pytanie na język dominujących form organizacji pracy (np. jaki zawód byłby dla mnie odpowiedni?) i w ten sposób w dużym stopniu zredukowały kwestię perspektywicznego planowania przyszłości, które nadawałoby sens życiu zawodowemu i problemowi integracji zawodowej. Od samego początku, a także przez cały wiek XX poradnictwo zawodowe było w większości doradztwem w kwestii zatrudnienia (Guichard, 2018a, obecny nr).

Koniec XX wieku charakteryzował się połączeniem znacznego postępu technologicznego (zwłaszcza ze względu na rozwój technologii informatycznych) i formowaniem się kapitalizmu finansowego, opartego na poszukiwaniu szybkich i znaczących zysków, a nie – jak „klasyczny” kapitalizm – generowaniu średnioterminowego dochodu, opartego na zrównoważonych inwestycjach (Marazzi, 2010; Hudson, 2012). Taka koniunkcja przyniosła globalizację ekonomiczną, która głęboko zmieniła nie tylko zatrudnienie w krajach uprzemysłowionych, ale także w samych firmach i społeczeństwach. Stały się one „płynne” (Bauman, 2000). Stały się społeczeństwami, w których transformacje były (i są) przekształcane tak różnorodnie i tak szybko, że reprezentacje społeczne, zbiorowe przekonania, wielkie systemy wartości itp. nie mają już czasu na utrwalenie się. W rezultacie jednostki nie znajdują dziś stabilnych wzorców odniesienia, do których mogłyby się odwoływać w celach orientacyjnych. Niektóre z nich niepewne (Bauman, 2007) i zaniepokojone przyszłością (Beck, 1992; Palmade, 2003) zastanawiają się, co może nadać sens i kierunek ich aktywnemu życiu. W tym kontekście rozpoczęły się prace nad interwencjami *Poradnictwa konstruowania życia / Life Design*, które towarzyszyłyby im w tej refleksji (Savickas i in., 2009; Savickas, 2011; Guichard, 2008, b; Guichard i in., 2017).

Początek XXI wieku charakteryzuje rosnąca świadomość poważnych globalnych kryzysów, zagrażających naszemu ekosystemowi: globalne ocieplenie, zanikanie gatunków naturalnych, zanieczyszczenia, podnoszenie się poziomu oceanów, wzrost nierówności majątkowych, pogłębianie się niesprawiedliwych warunków pracy itp. (ILO, 2001; ONZ, 2015; OECD, 2015). Świadomość ta przejawia się w pytaniach znacznej liczby obywateli najbogatszych narodów na

temat wkładu ich stylu życia (zwłaszcza działalności zawodowej) w rozwój tych kryzysów (Arnsperger, 2009, 2011; Bourg i in., 2016; Hunyadi, 2015). Te pytania stanowią sedno rozważań niektórych osób podczas korzystania z *Dialogów konstruowania życia / Life Design*.

Dialogi te, podobnie jak inne interwencje *Poradnictwa Life Design*, nie zakładają, że aktywne życie musi koniecznie przybierać formę integracji z obecnie dominującymi systemami organizacji i wymiany produktów pracy. W rezultacie umożliwiają one zastanawianie się nad formami organizacji i wymiany pracy, w które ludzie chcą się zaangażować, a tym samym skoncentrować swoje myślenie na kwestii swego wkładu w rozwiązywanie poważnych globalnych kryzysów dnia dzisiejszego. Umożliwiają im to, ale nie czynią z tego imperatywu etycznego. Czy to wystarczy, biorąc pod uwagę znaczne ryzyko związane z kryzysami? Mając na uwadze skalę tych kryzysów i pilną potrzebę walki z nimi, czy nie powinniśmy wyjść poza tę prostą możliwość? Czy nie jest teraz konieczne opracowanie i wdrożenie interwencji doradczych wspierających ludzi w tworzeniu aktywnego życia, przyczyniając się do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju?

Artykuł ten przemawia za pozytywną odpowiedzią na to pytanie. Oповіда się on za dogłębnym odnowieniem interwencji doradczych: nie są one już oparte na celu, jaki większość z nich miała od końca XIX wieku (wzrost gospodarczy obecnych systemów produkcji i wymiany), ale na celu nowym. Mianowicie na określony przez główne instytucje międzynarodowe (ONZ, 2015): uniwersalny, humanitarny, sprawiedliwy i zrównoważony rozwój. W artykule przeanalizowano go, jak również szczegółowe cele i metody podejmowania niektórych opracowanych metod interwencji wspierających. Argumentowanie poglądów w tej kwestii odbywa się w trzech etapach. Pierwszy z nich daje przegląd kryzysów we współczesnym świecie. Kolejny opisuje wpływ dominujących obecnie form organizacji pracy i jej wymiany na genezę tych kryzysów. Przywołana krytyka tych organizacji i systemów wymiany pracy podjęta w XIX i XX wieku pokazuje, że jest ona nie tylko nadal aktualna, ale musi być uzupełniona nową krytyką, opartą na przestrzeganiu zasady uniwersalnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju ludzi. W końcu naszkicowane są pomysły stworzenia takich interwencji poradnictwa, jakie, biorąc pod uwagę tę krytykę, pomagają jednostkom i grupom w projektowaniu i budowaniu aktywnego życia, które przyczynia się do takiego rozwoju.

1. Świat w kryzysie

Główny kryzys we współczesnym świecie – kryzys naszego ekosystemu – jest wynikiem łączenia się bardzo silnego wzrostu liczby ludności świata i nadmiernej konsumpcji niektórych subpopulacji. Taka kombinacja prowadzi do

wyczerpywania się zasobów naturalnych i wytwarzania tak dużej ilości odpadów, że przyroda nie jest w stanie zregenerować się w czasie ich produkcji. Zjawisko to może zilustrować kilka liczb. Dopiero w 1850 roku udało się osiągnąć pierwszy miliard liczby mieszkańców Ziemi. Jednak tylko dwa stulecia będą potrzebne, aby liczba ta pomnożyła się dziesięciokrotnie. Oczekuje się, że do 2050 roku liczba ludności na świecie wyniesie około dziesięciu miliardów. Obecnie połowa z nich to ludzie młodzi poniżej 30. roku życia. Dziesięciu na dziesięciu z nich mieszkało w 2012 roku w krajach „rozwijających się”, czyli w regionach świata, które generalnie nie dają większych nadziei na przyszłość.

Ten wzrost światowej populacji jest połączony z nadmierną konsumpcją najbogatszych. W rezultacie znacznie wzrasta zużycie zasobów naturalnych. Organizacja pozarządowa *The Global Footprint Network* twierdzi, że od 1987 roku potrzeby człowieka zaczęły przekraczać roczną zdolność natury do odnowy zasobów naturalnych i absorpcji odpadów (w tym CO²). Według tej organizacji sytuacja pogarsza się z roku na rok. Począwszy od 2 sierpnia 2017 roku, ludzkość zużyła wszystkie zasoby, które w tym roku mogła wytworzyć planeta i wyprodukowała tyle odpadów, ile mogła zregenerować w tym samym czasie. Innymi słowy, nadzieja trwania ludzkości w pozostałych pięciu miesiącach 2017 roku opierała się na konsumpcji i niszczeniu naszego kapitału ekologicznego. Wytworzony wtedy dwutlenek węgla, który nie mógł być wchłonięty, nadal gromadzi się w atmosferze.

Istnieją jednak znaczne różnice pod względem (nadmiernej) konsumpcji pomiędzy regionami świata. W raporcie *Global Footprint Network* z roku 2017 stwierdza się na przykład, że gdyby cała ziemską ludność żyła jak wszyscy Luksemburczycy czy mieszkańcy Kataru, ludzkość musiałaby móc korzystać z zasobów ponad siedmiu naszych Ziemi. I odwrotnie, gdyby sposób życia wszystkich ludzi był stylem życia Indian, wystarczyłoby 0,6 Ziemi (Garric, 2017). Różnice te łączą się ze znacznymi nierównościami w obrębie tych populacji: najbogatsi Indianie żyją jak najbogatsi Luksemburczycy; najbiedniejsi Luksemburczycy żyją jak przeciętni Indianie.

Problemy związane z tymi nierównościami majątkowymi – a zwłaszcza ich wysokim wzrostem – spowodowały w ostatniej dekadzie publikację wielu alarmujących książek i oficjalnych sprawozdań takich autorów jak: Thomas Piketty, 2013; Bertrand Badie i Dominique Vidal (red.), 2015; Jiseph Stiglitz, 2015; OECD, 2015; OXFAM, 2017, 2018; FAO, 2017; World Wealth and Income Database, 2018; itp. Zauważona polaryzacja dystrybucji bogactwa, wytwarzanego przez pracę, znajduje odzwierciedlenie we wzroście liczby niedożywionych ludzi na świecie. W związku z tym sprawozdanie Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. Wyżywienia i Rolnictwa (FAO, 2017) wskazuje, że „głód na świecie znów rośnie, dotykając 815 mln ludzi w 2016 roku (...), 38 mln więcej osób niż w poprzednim roku”. W 2016 roku 11% ludności świata było głodnych.

Z drugiej strony badania wskazują, że:

od 2015 roku ponad połowa światowego bogactwa znajduje się w posiadaniu najbogatszego 1%. Tegoroczne dane pokazują, że ośmiu najbogatszych ludzi na świecie łącznie ma majątek wartości netto w wysokości 426 mld dolarów, co odpowiada bogactwu netto ubogiej połowy ludzkości (OXFAM, 2017, s. 9).

Raport OXFAM z 2018 roku (przedstawiony 22 stycznia na Kongresie Liderów Politycznych i Ekonomicznych w Davos) nosi tytuł *Nagradzanie pracy, a nie bogactwa*. Skupia się on na następujących punktach:

najbogatsze 1% świata skorzystało z 82% bogactwa wytworzonego w ubiegłym roku; najbiedniejsza połowa ludzkości (3,7 mld ludzi) nie otrzymała nic. Od 2010 roku bogactwo miliarderów rosło średnio o 13% rocznie, sześć razy szybciej niż płace zwykłych pracowników, których średnio tylko o 2% rocznie. Od marca 2016 roku do marca 2017 roku liczba miliarderów rosła w bezprecedensowym tempie co dwa dni. Cztery dni wystarczą dyrektorowi generalnemu jednej z pięciu największych światowych marek mody, by zarobić to, co zarobi robotnik w Bangladeszu w ciągu swojego życia. W Stanach Zjednoczonych, aby dyrektor generalny mógł zarobić to, co zwykły pracownik zarabia w ciągu roku, zajmie mu niewiele ponad dzień pracy. Wystarczyłoby 2,2 mld dolarów rocznie, aby płace wszystkich 2,5 mln wietnamskich pracowników sektora odzieżowego osiągnęły przyzwoity poziom. Suma ta stanowi około jednej trzeciej dywidend wypłaconych zamożnym akcjonariuszom przez pięć największych firm odzieżowych w 2016 roku.

Wiele badań naukowych poświęcono zjawisku polaryzacji dystrybucji produktów pracy. Na przykład już w 2013 roku Thomas Piketty pokazał, że nierówność w tym zakresie z roku na rok rosła w tak szybkim tempie, że nastąpił znaczny brak równowagi. Dzisiejszą sytuację podsumowuje raport World Wealth and Income Database (*Baza danych składników majątkowych i dochodów świata*) (2018) opublikowany 14 grudnia 2017 roku. Raport ten przedstawia pracę około 100 ekonomistów akademickich analizujących dane z 70 krajów na całym świecie. Dwa tytuły wybrane do prezentacji ich przez gazetę *Le Monde* 15 grudnia 2017 roku, podsumowują je następująco: *Inégalités: une menace planétaire. Partout, les écarts de richesse se creusent; Les inégalités explosent. L'instabilité politique menace* (*Nierówności: globalne zagrożenie. Wszędzie pogłębiają się luki majątkowe; Nierówności eksplodują. Niestabilność polityczna zagraża*).

Ta groźba niestabilności politycznej jest podkreślana przez niektóre organizacje międzynarodowe. Na przykład na stronie internetowej *Organisation pour la Coopération et le Développement Economique* (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju Ekonomicznego) można przeczytać:

nierówność dochodów osiągnęła rekordowy poziom w większości krajów OECD i utrzymuje się na jeszcze wyższym poziomie w wielu gospodarkach wschodzących. W dniu dzisiejszym [21/05/2015], na obszarze OECD, najbogatsze 10% ludności ma dochód z pracy, który jest 9,6 razy wyższy niż najbiedniejszy 10%, w porównaniu z 7,1% w latach osiemdziesiątych XX wieku (...)

Osiągnęliśmy punkt krytyczny. Jak wynika z naszych pomiarów nierówności w krajach OECD, nigdy wcześniej nie były tak duże. (...) Nie rozwiązując problemu nierówności, rządy osłabiają tkankę społeczną w swoich krajach i osłabiają długoterminowy wzrost gospodarczy (OECD, 2015).

Ponadto OECD

podkreśla potrzebę uwzględnienia warunków pracy. Wzrost odsetka osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin, na podstawie umów na czas określony lub jako osoby pracujące na własny rachunek jest ważnym czynnikiem zwiększającym nierówności. W latach 1995–2013 ponad połowa wszystkich miejsc pracy utworzonych w krajach OECD przypadła na jedną z tych kategorii (OECD, 2015).

Te spostrzeżenia OECD dotyczące związku przyczynowo-skutkowego występującego między „warunkami pracy” a przyspieszonym wzrostem coraz bardziej skrajnych nierówności, między niewielką grupą zamożnych a masą biednych (w najbogatszych gospodarkach OECD!) sugerują, aby zastanowić się poważnie nad rolą „warunków pracy” w powstaniu innych obecnych globalnych kryzysów. Kryzysy „ekologiczne”, które przodują na arenie debaty politycznej, wydają się konsekwencjami poprzednich, a w szczególności kombinacją formy wzrostu dzisiejszej produkcji przemysłowej i skrajnych nierówności w dystrybucji towarów i usług, wytwarzanych w szybko rosnącej populacji światowej. Kryzysy zagrażające naszemu ekosystemowi (zanieczyszczenie, globalne ocieplenie, podnoszenie się poziomu mórz, znikanie gatunków, narastający niedobór wody pitnej itp.) są groźne i zawiłe, o czym świadczą tzw. katastrofy naturalne lub przemysłowe, w postaci których często występują. Ulrich Beck (1992) – aby opisać ich splątanie – zaproponował koncepcję „społeczeństwa ryzyka”. Zagrożenia, jakie charakteryzują te społeczeństwa, wynikają z połączenia narastających w nich problemów geopolitycznych, gospodarczych i ekologicznych. Mogą być one konsekwencją tzw. naturalnych katastrof, czyli mnożenia się klęsk żywiołowych związanych ze zmianami klimatu (powodzie, tajfuny itp.) dla pewnych grup ludności z regionów nimi zagrożonych. Ich źródłem może być także delokalizacja przemysłu i przenoszenie zakładów do krajów, w których przepisy – w szczególności dotyczące prawa pracy – nie istnieją lub są stosowane w sposób niedbały. Prototypem tego zjawiska jest katastrofa spółki zależnej amerykańskiej firmy *Union Carbide* w Bhopalu (Indie) w 1984 roku, produkującej pestycydy. Oficjalnie zabiła ona 7575 ludzi. Jednak według stowarzyszeń zrzeszających ofiary rzeczywista ich liczba wynosi od 20 000 do 25 000.

Przytoczone tu różne obserwacje prowadzić mogą do następującej hipotezy: to, co OECD nazywa „warunkami pracy” – tzn. obecnymi formami organizacji pracy, jej globalną dystrybucją i w ten sposób wytworzonymi bogactwami – odgrywa czołową rolę, nie tylko we wzroście nierówności w zakresie zamożności i konsumpcji, ale także w pojawianiu się wszystkich problemów, o których właśnie wspomniano, a w szczególności tych, które są zgrupowane jako

kryzysy ekologiczne lub środowiskowe. Przeciwwagą dla tej hipotezy byłoby zatem opracowanie nowych krytycznych perspektyw analizy pracy, jej organizacji i wymiany jej wytworów, perspektyw rozszerzających te, które powstały w początkach społeczeństw uprzemysłowionych w połowie XIX wieku.

2. W kierunku trzeciej krytyki dominujących systemów organizacji pracy i wymiany jej produktów

Od pierwszej rewolucji przemysłowej (budowa silników parowych) sposób organizacji pracy i dystrybucji jej produktów wzbudzał ostrą krytykę ich konsekwencji dla życia pracowników i osób im bliskich. Krytyka ta pojawiła się w XX wieku, tworząc to, co Alain Supiot (2002) nazwał *Duchem Filadelfii*. Jak pokazują kolejne akapity, ten duch jest daleki od utraty swego znaczenia. Pomija się w nim jednak zagrożenia dla naszego ekosystemu, jakie stwarzają obecne formy pracy, obrotu i dystrybucji wytwarzanych towarów i usług. Po krytyce z ostatnich dwóch stuleci musi więc nastąpić nowa krytyka, która jest odnową konstytutywnego *Ducha Filadelfii*. Poprzez odniesienie się do tego celu, teraz nieco innego niż ten, który dominował do tamtego czasu, można opracować nowe rodzaje interwencji poradniczych.

2.1 Dwie krytyczne opinie z XIX i XX wieku na temat pracy

Większość krytyki form organizacji pracy i wymiany jej produktów, która rozwinęła się w XIX i XX wieku, wywodziła się z jednej z najpełniejszych analiz tego sposobu produkcji i wymiany, jaką umożliwiła teoria alienacji, którą rozwinął Karol Marks, zwłaszcza w swoich rękopisach z 1844 roku (Marx, 1996). Marks opiera swoją krytykę na spostrzeżeniu, że w kapitalistycznym trybie produkcji pracownicy są jedynie agentami produkcji w przedsiębiorstwach, które do nich nie należą. W rezultacie tracą oni znaczną część swoich uprawnień do działania jako autonomiczne podmioty. Są oni zobowiązani do przestrzegania narzuconych im celów produkcyjnych. W zamian otrzymują jedynie część wartości pieniężnej swojej pracy, właściciele środków produkcji zachowują zaś to, co Marks nazwał w *Kapitale* „wartością dodaną”. W rękopisach z 1844 roku Marks podkreśla pojęcie alienacji. Rozważa różne jej przejawy, wśród których jako naczelny, pojawia się zarzut, że kapitalistyczny sposób organizacji pracy odhumanizuje robotnika, pozbawiając go zasadniczej cechy ludzkiego gatunku: realizowania samego siebie (= urzeczywistnienia swojej ludzkiej natury) w produkcji dzieła, które stanowi w jego własnych oczach uprzemysłowienie tego, czym jest. Praca pozostaje jedynie środkiem utrzymania dla pracownika, którego przedmiot produkcji jest dla niego obcy. Opierając się na analizach Marksa, w XX wieku pojawiły się dwa kierunki krytyki dominujących form organizacji i wymiany produktów pracy. W mniejszym stopniu niż Marks podkreślają

alienację ekonomiczną (przywłaszczenie wartości dodanej) lub alienację (jako wyobcowanie) rozwoju człowieka. Pierwszy nurt prowadzi do definicji „godnej pracy”. Drugi z nich doprowadził do skonstruowania koncepcji „pracy ludzkiej” i obecnej refleksji nad cierpieniem w pracy.

– *Godna praca*

Bieżący prąd, który pod koniec XX wieku umożliwił zdefiniowanie pojęcia godnej pracy, wywodzi się z okropności I wojny światowej, a dokładniej z traktatu wersalskiego (1919 roku), który ją zakończył. Trzynasta część tego traktatu dotyczy pracy. Stwierdza się w nim [pisownia tłumaczenia zgodna z polskim oryginałem], że „celem istnienia Związku Narodów [utworzonego na mocy tego traktatu] jest ustalenie powszechnego pokoju oraz że taki pokój może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej” (s. 244). Ponieważ

zważywszy, że pewne warunki pracy są dla wielkiej liczby ludności niesprawiedliwe, powodują nędzę i niedostatek, co rodzi niezadowolenie, zagrażające pokojowi i harmonii powszechnej (...) polepszenie tych warunków jest rzeczą pilną, na przykład o ile dotyczy unormowania godzin pracy, ustalenia maksymalnej długości dnia roboczego i tygodnia, najmu siły roboczej, walki z bezrobociem, zagwarantowania zarobku, zapewniającego warunki przyzwoitego utrzymania, ochrony pracowników na wypadek choroby w ogóle lub chorób zawodowych, nieszczęśliwych wypadków, spowodowanych pracą, ochrony pracy dzieci, młodzieży i kobiet, ubezpieczenia na wypadek starości i niezdolności do pracy, ochrony interesów pracowników na wychodźstwie, uznania zasady wolnego zrzeszania się, organizacji wykształcenia zawodowego i technicznego oraz innych temu podobnych środków (s. 244).

Zauważając ponadto, że „nieuwzględnienie przez któryś z narodów istotnie ludzkich warunków pracy stanowi przeszkodę dla wysiłków innych narodów, pragnących polepszenia losu robotników w ich własnych krajach” (s. 244)¹, umawiające się strony utworzyły stałą organizację – Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) – do dalszych działań nad tym projektem.

Rozwój krytycznego trendu zaznaczył się w XX wieku w trakcie kilku ważnych wydarzeń, takich jak Deklaracja Filadelfijska przyjęta jednogłośnie w dniu 10 maja 1944 roku podczas 26. Konferencji Generalnej Międzynarodowej Organizacji Pracy, w związku z tym, pierwszy artykuł przypomina o tym podkreślając, że

praca nie jest towarem, wolność słowa i zrzeszania się jest warunkiem niezbędnym trwałego postępu, a ubóstwo wszędzie tam, gdzie ono istnieje, stanowi zagrożenie dla dobrobytu wszystkich, wojna przeciw niedostatkowi wymaga prowadzenia jej z nieubłaganą siłą w każdym kraju oraz przez ciągły i zgodny

¹ Tekst oryginalny *Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami, podpisany w Wersalu dnia 28 czerwca 1919 roku* opublikowany w Dz.U. z 1920 r. Nr 35, poz. 200. Pobrano z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19200350200> (9.05.2018) (od red.).

międzynarodowy wysiłek, w którym reprezentanci pracowników i pracodawców, ciesząc się statusem równym jakie mają rządy, łączą się z nim w swobodnej dyskusji i demokratycznej decyzji z wizją promowania powszechnego dobrobytu.

Deklaracja Filadelfijska została wzmocniona w 1948 roku przez *Powszechną Deklarację Praw Człowieka*, której art. 23 brzmi:

Każdy ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do słusznych i dogodnych/sprawiedliwych i zadowalających (ang. *just and favourable*; franc. *equitables et satisfaisantes*) warunków pracy, jak również do ochrony przed bezrobociem. Każdy bez jakiegokolwiek dyskryminacji, ma prawo do równej płacy za równą pracę. Każdy, kto pracuje, ma prawo do sprawiedliwego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu samemu i jego rodzinie byt odpowiadający ludzkiej godności. Każdy ma prawo do zakładania związków zawodowych i przystępowania do nich w celu obrony swoich interesów.

Artykuł 24 stanowi w szczególności, że: „Każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowo płatne urlopy”. Artykuły 25 i 26 określają prawa do ochrony socjalnej i edukacji (w tym kształcenia zawodowego).

Głównym aktualnie ważnym rezultatem tego krytycznego prądu jest definicja godnej pracy przyjęta przez MOP (ILO 2001, 2006, 2008, 2014a, b, 2015a, b, 2016, 2017). Wyrażenie „godna praca” pojawiło się w 1999 r. w sprawozdaniu przedstawionym przez dyrektora generalnego na 87. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy. Dla MOP godna praca

podsumowuje aspiracje ludzi pracy. Obejmuje ona dostęp do produktywnej i odpowiednio wynagradzanej pracy, bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz ochronę socjalną rodzin, lepsze perspektywy rozwoju osobistego i integracji społecznej, swobodę wyrażania żądań, organizowania i uczestnictwa w podejmowaniu decyzji mających wpływ na ich życie oraz równe szanse i równe traktowanie wszystkich mężczyzn i kobiet (MOP, 2015b).

Wszystkie te rozważania dotyczące obecnych form pracy i jej wymiany – a w szczególności definicji godnej pracy – pokazują zasadę, na której opiera ten ruch krytykę. Jest to zasada globalnej sprawiedliwości społecznej jako warunku wstępnego osiągnięcia powszechnego pokoju. Zasadę tę można podsumować stwierdzeniem, które prezydent Barak Obama wypowiedział w swoim pożegnalnym przemówieniu wygłoszonym na forum Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych 20 września 2016 roku: „Świat, w którym 1% ludzkości ma tyle bogactwa, co pozostałe 99%, nigdy nie może być stabilny”. Światowy pokój zakłada zatem wdrożenie programu uniwersalnej sprawiedliwości społecznej, w ramach którego z jednej strony – dobrobyt wytwarzany przez pracę jest sprawiedliwie rozłożony, a z drugiej – każdy może korzystać z zabezpieczenia społecznego, a także z dobrych warunków pracy i edukacji. Idea ta tkwiła już w samym sercu traktatu wersalskiego, napisanego sto lat wcześniej,

w czasach, gdy nierówności majątkowe były mniej wyraźne. To spostrzeżenie rodzi trzy pytania: dlaczego w przeciągu stulecia wydaje się, że nie poczyniono żadnych postępów? Co należałoby zrobić, aby osiągnąć postęp w tej dziedzinie? Czy interwencje poradnicze mogłyby się do tego przyczynić?

W dalszej części tego artykułu podjęta będzie próba udzielenia odpowiedzi na te pytania. Przede wszystkim jednak konieczne jest podkreślenie istotnych punktów innego krytycznego spojrzenia na dominujące sposoby organizacji pracy i wymiany jej produktów.

– Praca ludzka

Krytyka ta pochodzi od niektórych socjologów i psychologów pracy, ergonomistów i psychoanalityków. Wśród nich są obecni między innymi niektórzy francuscy autorzy: Georges Friedmann (1950, 1964), Pierre Naville (1956), Alain Touraine (1965), André Gorz (1988), Christophe Dejours (2000, 2009), Michel Lallement (2007). Opierając się bardziej na rozważaniach Marksa dotyczących alienacji niż biorąc pod uwagę konsekwencje nierównomiernego rozmieszczenia produktów pracy, autorzy ci opracowali koncepcję „pracy ludzkiej”. Wyrażenie to zostało wzięte z nazwy głównego czasopisma naukowego psychologii pracy w języku francuskim (*Le Travail Humain*), założonego w 1933 roku przez Jeana Maurice’a Lahy’ego i Henri Laugiera. Prawdopodobnie nie jest to przypadek, że ten ostatni uczestniczył w opracowywaniu *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*. Ponadto książka Georges’a Friedmanna *Où va le travail humain?* (*Dokąd zmierza ludzka praca?*) miała znaczący wpływ na szerokie grono jej czytelników w 1950 roku.

Dla badaczy w tej krytycznej tradycji fundamentalna opozycja nie polega na tym, że przeciwstawia się „przyzwoitej pracy” „niesprawiedliwą pracę”, lecz na tym, że praca albo wspiera, albo utrudnia rozwój ludzki pracownika. Ich podstawowe pytania dotyczą wpływu form organizacji pracy na pracowników: czy niektóre rodzaje organizacji pracy promują samorealizację pracowników – na przykład poprzez umożliwienie im wykorzystania i rozwijania swoich talentów? Czy wręcz przeciwnie, sposoby organizowania pracy mają tendencję do odhumanizowania ludzi, sprowadzając ich do stanu quasi-zwierzęcego? Czy narażają ich życie na niebezpieczeństwo? Jakie rodzaje reprezentacji świata, innych i samych siebie konstruują pracownicy pracujący w tego czy innego rodzaju organizacjach zawodowych? Jak radzą sobie z wymaganiami swojej sytuacji zawodowej? Czy prowadzi to ich do budowania pewnych mechanizmów obronnych? Reasumując, można powiedzieć, że podstawą tej krytyki są warunki pracy, szanujące godność ludzką, tzn. dające każdemu pracownikowi możliwość zachowania zdrowia, rozwijania potencjału ludzkiego (zwłaszcza talentów) i budowania siebie jako obywatela demokratycznego, w pełni ludzkiego świata.

2.2 Aktualizacja koncepcji godnej pracy i koncepcji pracy ludzkiej

Rozwój pod koniec XX wieku globalnego kapitalizmu finansowego (Marazzi, 2010; Hudson, 2012), postęp technologiczny związany w szczególności z informatyką (oraz rosnącą robotyzacją produkcji), jak również rozwój tanich środków transportu (zwłaszcza kontenerowców) miały znaczny wpływ na pracę, zatrudnienie i nasz ekosystem. Alain Supiot – kierownik katedry Collège de France „Etat social et mondialisation: Analyse juridique des solidarités” – („Państwo socjalne i globalizacja: analiza prawna solidarności”) – pokazuje w *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total [Duch Filadelfii. Sprawiedliwość społeczna w obliczu całego rynku]* (2010), że rozwój ten był możliwy dzięki ogólnoswiatowemu przestrzeganiu, po raz pierwszy w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii w latach 80. ubiegłego wieku, ultraliberalnej doktryny gospodarczej (niektórzy nazywają ją „konsensusem waszyngtońskim”, odnosząc się tym samym do porozumienia ideologicznego między brytyjską premier Margaret Thatcher i prezydentem Stanów Zjednoczonych Ronaldem Reaganem). Ta ultraliberalna doktryna miała na celu systematyczne niszczenie tego, co Alain Supiot nazywa *Duchem Filadelfii*, to znaczy koncepcji równej godności istot ludzkich i globalnej sprawiedliwości społecznej, na której została ona oparta, jak również programów gospodarczych i społecznych, które zostały nią zainspirowane.

Analizując różne teksty założycieli stanowiące o *Duchu Filadelfii* (Deklaracja MOP z 1944 roku, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Karta Narodów Zjednoczonych*), Alain Supiot pokazuje, że wszystkie opierają się na potwierdzeniu tej samej podstawowej zasady, która uznaje, że „nieodłączna godność wszystkich członków rodziny ludzkiej (...) jest fundamentem wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie” (Supiot, 2010, s. 22). Ta

zasada godności zobowiązuje do wiązania imperatywów wolności i bezpieczeństwa. Aby mogli swobodnie mówić i wierzyć, ludzie muszą cieszyć się bezpieczeństwem fizycznym i ekonomicznym. (...) Ten związek między wolnością ducha a bezpieczeństwem ciała prowadzi (...) do podporządkowania organizacji ekonomicznej zasadzie sprawiedliwości społecznej (Supiot, 2010, s. 23).

Temu podporządkowaniu sprzeciwia się jeden z wybitnych przedstawicieli ideologii ultraliberalnej – Friedrich A. von Hayek – poruszając tę kwestię w książce *Droit, législation et liberté. Une nouvelle formulation du principe de justice et d'économie politique. Vol. 2: Le mirage de la justice sociale (Prawo, ustawodawstwo i wolność. Nowe sformułowanie zasady sprawiedliwości i gospodarki politycznej. Vol. 2: Miraż sprawiedliwości społecznej)*. Zdaniem von Hayeka – jak zauważa Supiot – „należy usunąć bariery regulacyjne swobodnej gry rynkowej”. Dobro wspólne wynika z wolnej konkurencji międzynarodowej. Oznacza to konkurencję nie tylko między pracownikami, ale także między prawami

narodowymi i kulturami. „Definicja praw każdej osoby nie musiałaby odwoływać się do zasady sprawiedliwości wykraczającej poza jej granice, lecz mogłaby wynikać jedynie z wzajemnego oddziaływania różnic i zastrzeżeń” (Supiot, 2019, s. 47). W związku z tym należy odrzucić podstawowe zasady prawa międzynarodowego (równej godności wszystkich ludzi i sprawiedliwości społecznej). Supiot podkreśla, że wszystkie międzynarodowe traktaty handlowe, jak również reformujące organizację Unii Europejskiej od lat 80. XX wieku, stopniowo zastępują koncepcje prawne wynikające z *Ducha Filadelfii* tymi, które stanowią ultraliberalną doktrynę. (Przykłady: *Traktat Lizboński* z 2007 roku, w przeciwieństwie do *Traktatu Rzymskiego* z 1957 roku; *Porozumienie z Marakeszu* z dnia 15 kwietnia 1994 roku ustanawiające Światową Organizację Handlu).

W kwestii organizacji pracy i wymiany jej produktów jedną z głównych idei ultraliberalnej ideologii jest to, co Milton Friedman streścił w artykule w *New York Times Magazine*, w którym napisał: „firmy mają tylko jedną, wyjątkową odpowiedzialność społeczną: angażować swoje zasoby w działania zwiększające ich zyski” (13.09.1970, s. 17). Rozprzestrzenianie się tej ideologii doprowadziło do zniszczenia wielu miejsc pracy w krajach o tradycjach przemysłowych i prawie pracy, które w pewnym stopniu chroniło pracowników. Produkowane przez nich towary (odzież, sprzęt elektroniczny, sprzęt gospodarstwa domowego itp.) są obecnie wytwarzane w tych częściach świata, gdzie brakuje takiego prawa lub nie jest ono stosowane, co pozwala na niezwykle konkurencyjne koszty produkcji. Guillaume Daudin i Sandrine Levasseur (2005) szacują na przykład, że między 1980 a 2002 rokiem we Francji zlikwidowano od 1 do 1,5 mln miejsc pracy w przemyśle. W najbogatszych krajach rozwinęły się formy pracy, które wymykają się prawu pracy i ochronie socjalnej pracowników. Ma to miejsce na przykład w Europie, gdzie korzysta się z „pracowników delegowanych”. Pojawiły się wyjątkowo niepewne rodzaje umów o pracę – takie jak „zero godzin” w Wielkiej Brytanii² czy „jedno euro” w Niemczech³ – czy narzucanie przez firmy statusu samozatrudnienia osobom, dla których są one w rzeczywistości jedynym „klientem”. W wielu firmach zatrudnianie „pracowników peryferyjnych” lub „stażystów” stało się normą. Wzmocnienie zespołów „pracowników centralnych” pojawia się, gdy warunki ekonomiczne są dobre, lecz gdy te warunki pogarszają się – zespoły są rozwiązywane (Gordon, Edwards, Reich, 1982; Lewin, 2005). Większość pracowników – w tym osoby o najwyższych kwalifikacjach – pracuje obecnie w ekstremalnych warunkach elastyczności. Ponieważ nie pełnią one już trwałych i precyzyjnych funkcji zawodowych, muszą się organizować w ramach przemieszczających się zespołów podobnych specjalistów,

² Tzw. umowa „zero godzin” zakłada, że pracodawca dzwoni do pracownika, aby go zatrudnić, tylko wtedy, gdy go potrzebuje (od red.).

³ W ramach realizacji ustawy o reformie rynku pracy przygotowuje się obecnie w Niemczech około 360 tys. tak zwanych „miejsc pracy za jedno euro za godzinę”. Pobrano z: [https://www.google.pl/search?q=praca+\"jedno+euro\"+w+Niemczech&oq=praca+\"jedno+euro\"+w+Niemczech&aqs=chrome..69i57.19297j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.pl/search?q=praca+\) (14.04.2018) (od red.).

aby osiągnąć cele produkcyjne przypisane zespołowi, za które każdy z nich jest osobiście odpowiedzialny. Działania każdego członka zespołu różnią się zatem w zależności od celów, technik produkcji i zadań, które inni członkowie zespołu mogą wykonywać. Te bardzo elastyczne sposoby organizacji pracy i zatrudnienia są często połączone z indywidualnymi procedurami oceny. Stawiają one pracowników w sytuacji ostrej konkurencji (Sennett, 1998; Linhart, 2011, 2015).

Te różne zjawiska zostały wzmocnione w ostatnich dziesięcioleciach przez postęp w robotyzacji produkcji. Roboty są w coraz większym stopniu zdolne do wykonywania całości złożonych zadań. Na przykład dwaj naukowcy z Oxfordu – Carl Frey i Michael Osborne – w 2013 roku obliczyli, że 47% amerykańskich miejsc pracy jest poważnie zagrożonych automatyzacją w ciągu najbliższych dwóch dekad. Niewiele osób jest potrzebnych do opracowania oprogramowania i stworzenia robotów, które zastąpią znacznie większą liczbę pracowników. W artykule opublikowanym w Suplemencie *Economie et Entreprise* gazety *Le Monde* czytamy:

Pracownicy białych kołnierzyków są tak samo zagrożeni postępem technologicznym, jak kasjerzy supermarketów. Dwóch ekonomistów Uniwersytetu w Chicago – Loukas Karabarbarbounis i Brent Neiman – pokazało, że w Stanach Zjednoczonych stopa bezrobocia pracowników wykwalifikowanych podwoiła się w latach 2000–2012 (Miller, 2016).

Wydaje się, że wszystkie te zmiany technologiczne prowadzą do zmniejszenia zapotrzebowania na siłę roboczą, podczas gdy prawie 4 miliardy osób ma obecnie mniej niż 30 lat.

W tym globalnym kontekście pracownicy znajdują się w bardzo niekorzystnej sytuacji, jeśli chodzi o światową konkurencję (w tym w firmie, która ich zatrudnia). Jak wynika z różnych książek opublikowanych w ostatnich latach na temat niepewnych warunków zatrudnienia i życia (Dejours, 2000; Paugam, 2000; Cingolani, 2005; Blanc, 2007; Linhart, 2011; Standing, 2011; Roquefort, 2012), pojęcia godnej pracy i pracy ludzkiej nigdy dotąd nie były tak aktualne jak są dziś. Jednakże w kontekście światowego sukcesu neoliberalnej doktryny i nowej globalnej dystrybucji płatnej pracy, którą ona stymuluje, koncepcje te nie mogą już prowadzić do poprawy warunków pracy, jeśli nie doprowadzą – wbrew temu, co popiera neoliberalna ideologia – do ustanowienia Uniwersalnego Prawa narzucającego humanitarne i godne warunki pracy. Nieludzkie i pozbawione godności formy zatrudnienia są rzeczywiście tańsze od tych, które respektują te zasady. Jednakże, jak zauważono, traktat wersalski wskazywał już sto lat temu: „brak przyjęcia przez jakikolwiek naród prawdziwie humanitarnego systemu pracy utrudnia wysiłki innych narodów na rzecz poprawy sytuacji pracowników w ich własnych krajach”. Ustanowienie takiego prawa i jego stosowanie na całym świecie – zgodnie z *Powszechną Deklaracją Praw Człowieka* – wymagałoby utworzenia międzynarodowej organizacji posiadającej uprawnienia do jego opracowywania i wdrażania. Mogłoby to stać

się misją Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zakładałoby jednak konieczność zmiany statutu tej trójstronnej organizacji międzynarodowej, ponieważ od momentu jej utworzenia miała ona wyłącznie na celu prowadzenie badań i wydawanie zaleceń dotyczących pracy.

2.3 Aktywne życie w oparciu o etyczną zasadę sprawiedliwej odpowiedzialności

Zasada konkurencji o przestrzeganie praw narodowych bronionych w ramach *Porozumienia waszyngtońskiego*, a także dążenie do szybkiego osiągnięcia znacznych zysków przez kapitalizm finansowy, którego rozwój jest wspierany przez ten konsensus, również zachęca do wdrażania strategii optymalizacji opłat podatku, umożliwiających korzystanie z podatkowych rajów. W rezultacie przedsiębiorstwa stosujące takie postępowanie nie przyczyniają się do rozwoju krajów, w których prowadzą działalność (Migaud i in., 2009). Ponadto taka organizacja ekonomiczna ma poważne konsekwencje związane z charakterem produkcji. Szybkie osiąganie dużych zysków jest możliwe poprzez rozwój przemysłowej hodowli zwierząt genetycznie zmodyfikowanych, wytwarzanie „śmieciowej żywności” *fast food*, produkcję sprzętu z zaprogramowaną dezaktualizacją itp. Jednak zasady sprawiedliwości społecznej i równej godności ludzkiej, na których opierałaby się praca określana przez pojęcia „godna praca” i „praca ludzka”, nie uwzględniają tego rodzaju wpływu obecnych dominujących sposobów organizacji i wymiany jej produktów, ani nie podkreślają ekologicznych, środowiskowych i ludzkich kryzysów (globalne ocieplenie, zanieczyszczenie, migracja i uchodźcy itp.). Dlatego też wprowadzenie Uniwersalnego Prawa Pracy nie wystarczyłoby do przeciwdziałania kryzysom, których znaczenie i ostrość podkreślono w pierwszej części tego artykułu. Należałoby zatem zdefiniować nową zasadę: zasadę, która stanowiłaby podstawę krytyki obecnego stanu pracy, zarówno wskazując na szkodliwe konsekwencje dominujących form organizacji i wymiany produktów pracy, jak i proponując alternatywne formy przyczyniające się do rozwiązania obecnego kryzysu ekosystemowego i ludzkiego. Taka zasada mogłaby umożliwić, z jednej strony, ustalenie polityki życia publicznego, a z drugiej, określenie celu interwencji *Poradnictwa kariery i konstruowania życia / Life Design*.

Zasada ta mogłaby być zdefiniowana poprzez połączenie głównych propozycji dwóch wielkich myślicieli etyki XX wieku: Paula Ricoeura i Hansa Jonasa (Guichard, 2016a, b). Ricoeur (1990, s. 202) stwierdza, że intencja etyczna jest „celem dobrego życia, z i dla innych, w sprawiedliwych instytucjach”. Z kolei Jonas (1979, 2005, s. 40) sformułował „zasadę odpowiedzialności” stanowiącą „etykę dla cywilizacji technicznej”. Zasada ta jest następująca: „Działaj tak, aby efekty twojego działania były zgodne z trwałością prawdziwie ludzkiego życia

na Ziemi”. Połączenie tych dwóch zasad etycznych umożliwia zdefiniowanie normy etycznej, która może być stosowana z jednej strony do oceny polityki życia publicznego, a z drugiej – do zarządzania sobą w każdym z etapów życia zawodowego. Można ją sformułować w następujący sposób: **Każdy powinien prowadzić swoje aktywne życie w taki sposób, aby jego praca, jej produkty i sposoby ich wymiany przyczyniały się do rozwoju dobrego życia z innymi i dla innych, w instytucjach sprawiedliwych, zapewniając ciągłość prawdziwie ludzkiego życia na Ziemi** [wyróżnienie red.]. Biorąc pod uwagę dotkliwość różnych współczesnych globalnych kryzysów, standard ten powinien być obecnie przedmiotem troski wszystkich przywódców politycznych i gospodarczych, jak również tych, którzy mają zdolność działania w zakresie organizacji pracy i systemów wymiany produktów pracy. Przytoczona norma wymaga od nich systematycznego zadawania sobie następującego pytania: czy decyzja polityczna, ekonomiczna, społeczna, organizacyjna itp., którą podejmuję (lub którą podejmujemy), ułatwia czy może utrudnia taki rozwój aktywnego życia, który przyczynia się do rozwoju dobrego życia, wraz z innymi i dla innych, w sprawiedliwych instytucjach, zapewniając trwałość prawdziwie ludzkiego życia na Ziemi?

Ta sama norma powinna być również podstawą myślenia wszystkich obywateli świata, którzy zastanawiają się nad kierunkiem, jaki chcą obrać w życiu zawodowym. W przypadku badaczy i praktyków zaangażowanych w poradnictwo kariery pojawia się zatem pytanie, jak im pomóc.

3. Imperatyw: przygotowanie jednostek i grup do aktywnego życia, które przyczynia się do humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju

Ponad dziesięć lat temu Peter Plant napisał:

rola doradców zawodu wykracza poza eksplorowanie siebie i możliwości kariery. To towarzyszenie rodzi pytania związane z globalizacją i skłania nas do kwestionowania dążenia do wzrostu gospodarczego jako celu samego w sobie. W tym kontekście można by mówić o zielonym doradztwie (*Green Guidance*). W ten sposób poradnictwo kariery wchodziłoby w ryzykowną dziedzinę zmian społecznych. W jakim stopniu wsparcie to może stać się czynnikiem przemian społecznych i gospodarczych, koniem trojańskim w społeczeństwie szanującym globalizację i kapitalizm? (Plant, 2005, s. XIV).

Pytanie Planta jest retoryczne. Biorąc pod uwagę rolę dominujących form organizacji pracy i jej wymiany (ustalonej przez wymagania globalnego kapitalizmu finansowego opartego na *Porozumieniu waszyngtońskim*) we współczesnym światowym kryzysie, wymaga ono tylko jednej odpowiedzi: poradnictwo musi odtąd przyczyniać się do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju gospodarczego i rozwoju ludzkości. Stawka tych kryzysów jest tak wysoka, że na

Zgromadzeniu Ogólnym Organizacji Narodów Zjednoczonych w dniu 25 września 2015 roku szefowie państw i rządów przyjęli rezolucję, której tytuł brzmi ambitnie: *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030* (*Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*). Jedną z konsekwencji jednomyślnego przestrzegania takiego imperatywu jest zachęcenie naukowców i praktyków zajmujących się poradnictwem kariery do zadania sobie pytania, które metodyki wsparcia służą osiągnięciu konkretnych celów, które im odpowiadają. Jakie działania poradnictwa powinny być zaplanowane w taki sposób, aby przygotować jednostki i grupy do stworzenia do 2030 roku aktywnego życia, które przyczyni się do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju ludzkości.

Aby odpowiedzieć na te pytania, badacze i praktycy mogą polegać na następujących dwóch spostrzeżeniach. Z jednej strony, jak wskazała Hannah Arendt (1958), aktywne życie jest fundamentalną cechą antropologiczną. Poprzez swoją działalność zawodową oraz interakcje i wymiany, które się z nimi wiążą, istoty ludzkie stają się tym, czym są, i przyczyniają się do stworzenia pewnego ludzkiego świata. Gatunkiem ludzkim jest *homo faber* (Bergson, 1907). Z drugiej strony jednak, jak już zauważono, to aktywne życie *homo faber'a* wytworzyło, jak już wskazano, obecny globalny kapitalizm finansowy oraz szkodliwe formy organizacji i wymiany produktów pracy. W związku z tym, aby zaradzić obecnym kryzysom globalnym, konieczne jest stworzenie nowych systemów organizacji pracy i wymiany tych produktów, umożliwiających poszczególnym osobom i grupom prowadzenie aktywnego życia, które byłoby związane „z dobrym życiem, z innymi i dla innych, w sprawiedliwych instytucjach, zapewniając trwałość autentycznie ludzkiego życia na Ziemi”.

Konieczne jest zatem opracowanie interwencji poradniczych, aby pomóc ludziom w obraniu tej drogi. Jednakże, jak już wcześniej zauważono, większość interwencji doradczych, towarzyszących ukierunkowaniu życia zawodowego, oferowanych jednostkom w społeczeństwach uprzemysłowionych od końca XIX wieku, miała zupełnie inny cel. Były one (i nadal są) doradztwem dotyczącym zatrudnienia, których zdecydowanym celem było (jest) promowanie integracji osób fizycznych z obecnym światem pracy i wymiany jej produktów. W ciągu ostatniej dekady kilka interwencji *Poradnictwa konstruowania życia / Life Design* pomaga osobom radzącym w określaniu kierunku ich życia zawodowego, nie zakładając przy tym, że kierunek ten musi koniecznie obejmować taką integrację zawodową. Te interwencje doradcze w zakresie konstruowania życia dają radzącym się możliwość refleksji nad kierunkiem aktywnego życia, uwzględniając pilną potrzebę zrównoważonego i sprawiedliwego globalnego rozwoju. Dają im szansę zrobienia tego, bez konieczności stawiania w centrum swego myślenia obaw, które Organizacja Narodów Zjednoczonych uważa za kluczowe dla przyszłości ludzkości.

Istotne wyzwania dzisiejszego kryzysu wymagają wyjścia poza tę prostą możliwość. Proponują projektowanie tych poradniczych interwencji, które systematycznie biorą pod uwagę konieczność „kierowania życiem zawodowym w taki sposób, aby przyczyniało się ono do dobrego życia, z innymi i dla innych, w sprawiedliwych instytucjach, zapewniając ciągłość autentycznie ludzkiego życia na Ziemi” (Guichard i in., 2016; Cohen-Scali i in., 2018). Innymi słowy interwencje skupiają się na refleksji radzących się na następującym pytaniu: w które działania związane z pracą (termin ten odnosi się do całego zakresu sytuacji produkcyjnych, obejmujących współpracę, wymianę, uznawanie i samokonstruowanie) mogą się zaangażować (lub „możemy się zaangażować” w przypadku zbiorowego myślenia), aby wytwarzać dobra lub usługi, które przyczyniają się do globalnego, humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju?

Budowanie takich interwencji nie jest łatwe. W przeciwieństwie do doradztwa dotyczącego zatrudnienia nie mogą one odwoływać się do istniejących form organizacji pracy w obecnych modelach dominujących pod względem ekonomicznym. Ich odniesienia mogą dotyczyć jedynie organizacji pracy i jej wymiany w świecie, który ma być zbudowany jako zrównoważony, sprawiedliwy społecznie, gwarantujący każdemu prawdziwie ludzkie życie. Taką interwencję można więc zaplanować jedynie poprzez odniesienie się do propozycji ekonomistów i specjalistów, którzy zastanawiali się nad odpowiednimi formami organizacji i wymianą produktów godnej i humanitarnej pracy. Analizy te są jednak nadal rzadkie i fragmentaryczne (Lang, 1994; Arnspurger, 2009, 2011; Mandin, 2009; Hunyadi, 2015; Laville, 2016; Bourg i in., 2016; Bradburn, 2017). W ramach Katedry UNESCO na Uniwersytecie Wrocławskim rozpoczęły się jednak badania dwóch uzupełniających się ścieżek refleksji nad poradnictwem (Guichard, 2016a, b, 2017; Pouyaud, Guichard, 2017). Jedna z nich dotyczy interwencji mających na celu promowanie globalnego rozwoju aktywnej działalności ludzkiej i podejmowania godnej pracy oraz pomagania ludziom w kierowaniu swoim życiem zawodowym w tym kontekście. Druga dotyczy interwencji mających na celu pomoc jednostkom i zbiorowościom w kierowaniu ich życiem zawodowym poprzez aktywne odnoszenie się do pracy i systemów wymiany w środowisku, o możliwie najmniejszym wpływie zanieczyszczeń ekosystemu.

3.1 Edukacja kariery dla godnej pracy ludzkiej, przyczyniająca się do budowy humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego świata

Jak wspomniano powyżej, stworzenie humanitarnych i godnych warunków pracy, zarówno w krajach uprzemysłowionych, jak i w najuboższych gospodarkach, zakłada ustanowienie Międzynarodowego Prawa Pracy. Międzynarodowa

Organizacja Pracy, dla której misją mogłoby być monitorowanie jego przestrzegania, pełni jedynie rolę doradczą. Nie może ona ani określać podstawowych zasad Uniwersalnego Prawa Pracy chroniącego pracę „ludzką” i „godną”, ani też wymusić ich zastosowania na całym świecie. W dzisiejszym globalnym kontekście – w którym ideologia korzyści płynących z konkurencji gospodarczej nadal dominuje, której to konkurencji ma nie utrudniać żadna uniwersalna zasada prawna – takie powszechne prawo nie może być ani rozwijane, ani stosowane bez nacisków społecznych.

Zasada etyczna –

każdy powinien prowadzić swoje aktywne życie w taki sposób, aby jego praca, jej produkty i sposoby ich wymiany przyczyniały się do rozwoju dobrego życia z innymi i dla innych, w instytucjach sprawiedliwych, zapewniając ciągłość prawdziwie ludzkiego życia na Ziemi

– zakłada jednak, że wszystkie narody powinny być świadome, jak ważne dla każdego człowieka jest powszechne prawo do godnej i ludzkiej pracy, i że powinny być w stanie powrócić do niego.

Dlatego pierwszym krokiem w nowej edukacji kariery oferowanej wszystkim młodym ludziom, byłoby umożliwianie im nabycia tej świadomości. W tym celu nowa edukacja kariery z jednej strony informowałaby ich o roli pracy, sposobach jej organizacji i formach wymiany w budowaniu świata oraz konstruowaniu podmiotowości każdego z nich. Z drugiej strony podkreślałaby rolę różnych form organizacji i wymiany produktów pracy w rozwijaniu indywidualnych talentów, pewnych form relacji z sobą i z innymi, reprezentacji siebie i innych, przemian w świecie oraz szkodliwych konsekwencji pewnych systemów organizacji pracy i wymiany jej produktów. Treść pierwszej części tej nowej edukacji kariery opierałaby się na dostosowaniu do poziomu wiedzy młodych ludzi analiz publikacji takich autorów, jak: Henri Bergson, Georges Friedmann, Hannah Arendt, André Gorz, Philippe Malrieu, Christophe Dejeurs, Patrice Flichy i in.

Jej druga część miałaby na celu pomóc młodym ludziom podjąć refleksję nad swoim przyszłym życiem zawodowym poprzez skupienie się na człowieku i godnej pracy, która przyczynia się do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju. Aktualna edukacja kariery skupia się na dzisiejszych zawodowych funkcjach i miejscach pracy. Oczekuje od młodych analizowania ich kompetencji, zainteresowań i wartości – rzeczywistych lub potencjalnych – poprzez odniesienia do istniejącego świata płatnej pracy. Nowa edukacja kariery skupiałaby się na świecie pracy, który należy rozwijać, aby przyczynić się do zrównoważonego i sprawiedliwego rozwoju. Ten imperatyw oparcia refleksji na świecie pracy, który jeszcze nie istnieje, ale który należy urzeczywistnić, sprawia, że ta nowa edukacja kariery jest bardziej złożona i ambitna niż stara.

Treść drugiego aspektu nowej edukacji kariery może opierać się na tekstach, takich jak rezolucja (już wspomniana) przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 25 września 2015 roku. Określa ona program działania składający się z 17 głównych celów i 169 celów szczegółowych. Na przykład celem o numerze 8 jest „promowanie trwałego, wspólnego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich”. Celem 10. jest „zmniejszenie nierówności w obrębie poszczególnych krajów i pomiędzy nimi”. Cel 11. to „zapewnienie, aby miasta i osiedla ludzkie były integracyjne, bezpieczne, odporne i zrównoważone”. Cel 12. domaga się „ustanowienia zrównoważonych wzorców konsumpcji i produkcji”. Celem nr 16 jest „promowanie rozwoju pokojowych i integracyjnych społeczeństw na rzecz zrównoważonego rozwoju, zapewnienie wszystkim dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz stworzenie skutecznych, odpowiedzialnych i integracyjnych instytucji na wszystkich szczeblach”.

Dla każdego z tych głównych celów program ONZ określa różne cele szczegółowe. Na przykład szczegółowy cel 9. głównego celu 8. jest następujący: „Do 2030 r. należy opracować i wdrożyć politykę na rzecz rozwoju zrównoważonej turystyki, która stworzy miejsca pracy oraz wzmocni lokalną kulturę i produkty”. Cel szczegółowy 2. ogólnego celu 11. apeluje, by do 2030 roku pojawiło się „zapewnienie dostępu do bezpiecznych, dostępnych i zrównoważonych systemów transportu dla wszystkich po przystępnych cenach, poprzez poprawę bezpieczeństwa drogowego, w szczególności poprzez rozwój bezpiecznych, dostępnych i zrównoważonych systemów transportowych”. Szczegółowy cel 2. celu ogólnego nr 11. stanowi, że do 2030 roku „dostęp do bezpiecznych, dostępnych i zrównoważonych systemów transportu dla wszystkich powinien zostać zapewniony po przystępnych cenach poprzez poprawę bezpieczeństwa drogowego, w tym rozwój transportu publicznego, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb osób znajdujących się w wyjątkowo trudnej sytuacji, kobiet, dzieci, osób niepełnosprawnych i starszych”. Realizacja 3. celu szczegółowego z ogólnego celu 12. ma polegać na „zmniejszeniu o połowę [do 2030 roku] ilości odpadów żywnościowych na mieszkańca, zarówno pod względem dystrybucji, jak i konsumpcji, oraz zmniejszeniu strat żywności w łańcuchu produkcji i dostaw, w tym strat po zbiorach”. Szczegółowy cel 8. ogólnego celu 12. stanowi „zapewnienie wszystkim ludziom na całym świecie informacji i wiedzy niezbędnej do zrównoważonego rozwoju i stylu życia zgodnego z naturą”.

Druga część tej nowej edukacji kariery polegałaby także na zachęceniu uczestników do pracy, po pierwsze, nad działaniami, które mogą przyczynić się do osiągnięcia tych celów i zadań (lub na innych, pochodzących z analiz innych niż Organizacja Narodów Zjednoczonych); po drugie, w którą chcieliby mieć wkład; po trzecie: w rozwijanie swoich talentów; i po czwarte – nad sposobami postępowania, prowadzącymi do ich osiągnięcia. Także metodologia działań

w ramach tych dwóch części edukacji kariery powinna uwzględniać aktywność uczących się i być oparta na pracy grupowej, prowadzącej do wspólnych osiągnięć (pliki, filmy, prezentacja Power Point itp.).

3.2 Interwencje wspierające jednostki i grupy w konstruowaniu aktywnego życia, które minimalizują „ślad ekologiczny”

Przedstawiona powyżej nowa edukacja kariery, której zarysy zostały właśnie nakreślone, nie jest jednak wystarczająca do szybkiego rozwiązania poważnych problemów, jakie stwarza szkodliwy „ślad ekologiczny” obecnych sposobów organizacji pracy i wymiany jej produktów. Dlatego też niezbędne jest przygotowanie jednostek i grup do myślenia o sposobach życia zawodowego, które minimalizują obecność tego śladu (Arnsperger, 2009, 2011; Hunyadi, 2015; Bourg i in., 2016).

Nowe interwencje poradnictwa kariery i konstruowania życia mogłyby mieć na celu nieść pomoc ludziom w angażowaniu się w takie formy życia zawodowego, które minimalizują ich wkład w ślad ekologiczny, w szczególności poprzez tworzenie rentownych i zrównoważonych systemów produkcji i wymiany produktów pracy (np. lokalne systemy wymiany). Systemy te opierałyby się na Zasadzie Ekologicznej Pomocniczości («Principe de Subsidiarité Ecologique» PSE) polegającej na priorytetowym traktowaniu lokalnej produkcji i systemów wymiany produktów, których ślad ekologiczny jest mniejszy niż wytwarzanych przez odleglejsze systemy produkcji i wymiany o szkodliwych skutkach ekologicznych (Guichard, 2017; Pouyaud, Guichard, 2017).

Zasada Ekologicznej Pomocniczości polega na rozróżnieniu między produktami, które mogą być wyłącznie projektowane, wytwarzane i sprzedawane w ramach globalnego systemu handlu (np. leki, badania naukowe, główne innowacje technologiczne itp.), i innymi, które mogą być wykorzystywane w lokalnych, regionalnych lub międzyregionalnych systemach wymiany, w zależności od zawartości w nich określonego (np. bezpośredniego i długoterminowego) śladu ekologicznego związanego z każdym z tych poziomów produkcji i wymiany (np. na szczeblu lokalnym: opieka osobista, transport publiczny, działalność kulturalna, produkcja niektórych produktów spożywczych itp.).

Zasada ta zakłada tworzenie lokalnych systemów (LETS⁴) do produkcji i wymiany towarów i usług, stanowiących podstawowy poziom takiej

⁴ LETS – *Local Exchange Trading System*, czyli Lokalny System Wymiany Handlowej. LETS jest taką właśnie grupą osób, które wymieniają między sobą rzeczy i umiejętności, jakie posiadają, bez użycia pieniędzy, w systemie punktowym. Dzięki systemowi punktowemu można wymieniać dobra/usługi nie tylko pomiędzy dwiema osobami, ale także w większej grupie ludzi (można np. dostać punkty za udzielenie komuś lekcji, a potem oddać te punkty za możliwość skorzystania z komputera u zupełnie innej osoby) (od red.).

organizacji (Lang, 1994; Laville, 2016; Bradburn, 2017). LETS pozwalają po pierwsze na wymianę usług (np. usługi fryzjerskie, transport) z lokalnymi produkcjami (np. uprawa warzyw, gotowanie posiłków, szycie odzieży na miarę lub przeróbki itp.); po drugie, w celu zaspokojenia potrzeb, które z reguły nie są lub są słabo uwzględniane w gospodarce dominującej (np. pomoc w wypełnianiu dokumentu w Internecie; transport osób starszych; oferty bliskich działań kulturalnych, takich jak teatr, wystawy; szkolenia w zakresie rzemiosła lub działalności artystycznej itp.) oraz, po trzecie, wspólne organizowanie produkcji energii odnawialnej (z wykorzystaniem słońca, wiatru, rzek itp.). Na obszarach wiejskich systemy LETS oferują możliwość tworzenia usług informacyjnych i promowania lokalnego rolnictwa przyjaznego dla środowiska itp. Wreszcie stymulują one wspólny rozwój poczucia solidarności w każdym z uczestników, rozwój jego wiedzy, talentów, poczucia własnej wartości, poczucia bycia uznawanym za posiadacza talentów, umiejętności rozpoznawania innych itd. (Mandin, 2009).

Tworzenie i rozwijanie systemu wymiany lokalnej nie jest łatwe. Zorganizowanie jej powiązań z innymi systemami transakcyjnymi (regionalnymi, globalnymi) jest jeszcze bardziej złożone. Interwencje doradcze powinny zatem pomóc grupom i jednostkom zaangażować się w taki projekt. Miałyby one dwojaki cel. Z jednej strony pomogłyby każdej grupie z osobna, po pierwsze – zastanowić się nad potrzebami, jakie lokalny system wymiany mógłby zaspokajać, oraz nad formami działalności i wymiany pracy, które najlepiej by im odpowiadały; po drugie – pomagać im się zorganizować, określić konkretne struktury i sposoby funkcjonowania systemu wymiany, i po trzecie – określić i utworzyć instytucje (takie jak rada dyrektorów), które są niezbędne dla jego funkcjonowania: instytucje, które są potrzebne między innymi do powiązania lokalnego handlu z innymi poziomami handlu (np. poprzez stworzenie lokalnej waluty).

Z drugiej strony interwencje te pomogłyby każdej pojedynczej osobie zastanowić się nad szeregiem zagadnień związanych z kierunkiem jej aktywnego życia. Na przykład: czy może i czy chce zaangażować się w taki lokalny system wymiany? Jakie działania przyczyniają się do zaspokojenia jakich potrzeb? Jeśli nie: w jakich działaniach związanych z pracą (produkujących, trwałe i zbywalne towary lub usługi zaspokajające potrzeby ludzkie) mogłaby się zaangażować? W jakich typach organizacji pracy i systemach wymiany jej wytworów?

Zasada Ekologicznej Pomocniczości wywodzi się z podstawowego imperatywu „kierowania swoim aktywnym życiem w taki sposób, aby przyczyniało się ono do dobrego życia, z innymi i dla innych, w sprawiedliwych instytucjach, zapewniając ciągłość autentycznie ludzkiego życia na Ziemi”. Powyższa zasada jako taka jest nakazem etycznym, który musi określać decyzje każdej osoby dotyczące kierunku jej aktywnego życia. Jednakże w przypadku braku regulacji handlu światowego, opartej na takiej zasadzie ekologicznej pomocniczości (lub podobnej zasadzie), rozwój LETS, jak również produkcji lokalnej lub

regionalnej, będzie z konieczności ograniczony. Dlatego też zaangażowanie się w rozwój zrównoważonego i sprawiedliwego globalnego ekosystemu oznacza, że globalna regulacja powinna wprowadzić taką zasadę w obrębie ekosystemu. Interwencje wspierające jednostki i zbiorowości w konstruowaniu aktywności zawodowej, które minimalizują ich ślad ekologiczny, nie mogą zatem unikać uświadamiania obywatelom potrzeby globalnej organizacji handlowej opartej na zasadach takich jak ekologiczna pomocniczość.

Wnioski

Te dwa zarysy działań mających na celu wsparcie ludzi w projektowaniu i konstruowaniu aktywnego życia, które przyczyniają się do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju, to tylko wstępne projekty. Ich metodologia powinna zostać doprecyzowana w eksperymentach, mających na celu ich ocenę i udoskonalenie. Ponadto trzeba byłoby zbadać inne możliwości. Jedna kwestia została już jednak poruszona: interwencje mające na celu wspieranie projektowania i konstruowania życia nie mogą dłużej ignorować problemów sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju, w większym stopniu niż problemów godnej ludzkiej pracy. Niezbędne i pilne jest ich głębokie przekształcenie.

Konieczność odnowienia interwencji poradnictwa kariery jest konsekwencją pojawienia się takich programów, jak rezolucja przyjęta na forum ONZ w dniu 25 września 2015 roku. Ten program ONZ na rzecz transformacji naszego świata wyraźnie odnosi się do *Ducha Filadelfii*. Artykuły w jego wstępie są jasne. Artykuł 8 mówi:

My [szefowie państw i rządów] dążymy do świata, w którym prawa człowieka i godność ludzka, praworządność, sprawiedliwość, równość i brak dyskryminacji są powszechnie respektowane. (...) Świat równych szans, aby w pełni wykorzystać potencjał ludzki i wspólny dobrobyt. (...) Świat, który inwestuje w swoje dzieci i gdzie każde z nich rośnie bez przemocy i wyzysku. Świat, w którym równość płci jest rzeczywistością.

Artykuł 14 stanowi:

Zrównoważony rozwój wiąże się z ogromnymi wyzwaniami. Miliardy ludzi nadal żyje w ubóstwie, pozbawionych godności. Nierówności rosną w poszczególnych krajach i pomiędzy nimi. (...) Bezrobocie jest poważnym problemem, zwłaszcza bezrobocie wśród młodzieży. (...) Zubożenie zasobów naturalnych i niekorzystne skutki degradacji środowiska naturalnego, w tym pustoszczenie, susze, degradacja gleby, niedobór zasobów słodkiej wody i utrata różnorodności biologicznej, zostały dodane do listy wyzwań stojących obecnie przed ludzkością.

To ożywienie *Ducha Filadelfii* nie oznacza, że świat jest teraz mocno zaangażowany w jego realizację. W istocie główne traktaty i umowy handlowe, które nadal będą podpisywane, opierają się na przeciwnej zasadzie: wolnej

i nieograniczonej konkurencji gospodarczej. Jednak tylko handel światowy oparty na zasadach takich jak pomocniczość ekologiczna może osiągnąć cele i zadania określone w rezolucji z 2015 roku. Nieuniknione jest zatem uwrażliwienie wszystkich obywateli świata na konieczność ustanawiania nowych reguł handlu międzynarodowego, które umożliwią budowanie humanitarnego, sprawiedliwego i zrównoważonego świata tak, aby organizacje takie jak Światowa Organizacja Handlu mogły je tworzyć i wdrażać. To samo dotyczy również Światowego Prawa Pracy opartego na pojęciach godnej pracy i pracy ludzkiej.

Program nakreślony w tym artykule nie będzie łatwy do opracowania. Te nowe interwencje towarzyszące w postaci poradniczego wsparcia, których celem jest budowa ludzkiego, sprawiedliwego i zrównoważonego świata, skierowane są do osób, które stały się *homo consultans w popkulturze* (Kargulowa, 2018). W tym wyrażeniu Alicja Kargulowa odnosi się do sposobu funkcjonowania płynnych społeczeństw, które zapewniają swoją spójność społeczną poprzez nieskończony strumień wszelkiego rodzaju porad udzielanych za pośrednictwem różnorodnych mediów: od reklam umieszczanych w sposób przemyślany, budzący refleksję, w filmach lub na obiektach reklamowych, po porady od profesjonalistów na temat najbardziej zróżnicowanych problemów życia codziennego (mycie zębów, diety, życie seksualne, edukowanie dzieci, ozdabianie domu itp.), poprzez wykorzystywanie grupy słów lub debaty związanej z tymi samymi pytaniami, z telewizyjnymi konkursami kulinarnymi, dekoracyjnymi itp., przez spoty reklamowe związane z wielością produktów lub zaleceń postępowania, których należy przestrzegać itp. Wspólną cechą tych rad, które przekształcają obywateli w *homo consultans popkultury*, jest to, że mają one na celu pomóc im prowadzić swoje życie „jak najlepiej potrafią” w ramach świata, jaki jest. Pytania dotyczące przemian, które należy wprowadzić w ten świat, aby uczynić go trwałym i humanitarnym, są tu marginalne.

Wyzwanie polega właśnie na tym, by zaplanować i zorganizować interwencje wspierające tworzenie i budowanie aktywnego życia, które przyczynia się do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju oraz godnej i humanitarnej pracy, skierowanej do *homo consulans popkultury*, czyli do osoby, której umysł jest ukształtowany w taki sposób, że ignoruje te pytania w codziennym procesie decyzyjnym. Nowe pokolenie badaczy i praktyków poradnictwa kariery będzie musiało znaleźć sposoby przewyciężenia tej trudności, aby zaproponować pomoc radzącym się, prowadzącą do włączenia w ich myślenie nowych wartości dotyczących: zrównoważonego rozwoju i sprawiedliwości społecznej, przestrzegania ludzkiej godności i godnej pracy dla wszystkich.

Tłumaczenie z języka francuskiego
Violetta Drabik-Podgórna

Bibliografia

- Arendt, H. (1958). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Arnsperger, C. (2009). *Ethique de l'existence post-capitaliste. Pour un militantisme existentiel*. Paris: Editions du Cerf.
- Arnsperger, C. (2011). *L'homme économique et le sens de la vie. Petit traité d'alter-économie [Homo economicus and the meaning of life. Small treatise of alter-economy]*. Paris: Textuel.
- Badie, B., Vidal, D. (dir.) (2015). *Un monde d'inégalités. L'état du monde 2016*. Paris: La Découverte.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Surkamp.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Bergson, H. (1907). *L'évolution créatrice*. Paris: Felix Alcan [przedr.: (2003). Paris: PUF (collection Quadrige)].
- Bourg, D., Dartiguepeyrou, C., Gervais, C., Perrin, O. (red.) (2016). *Les nouveaux modes de vie durables: S'engager autrement [New sustainable life modes: Alternative engaging]*. Lormont: Editions Le Bord de l'eau.
- Bradburn, S. (2017). *Les systèmes d'échanges locaux. Contribution à l'étude juridique de l'économie collaborative*. Paris: Dalloz.
- Cingolani, P. (2005). *La précarité*. Paris: PUF (Que-sais-je ?).
- Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgorny, M., Drabik-Podgorna, V., Aisenson, G., Bernaud, J.L., Moumoula, I., Guichard, J. (red.) (2018). *Interventions in Career Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work*. New York: Springer.
- Daudin, G., Levasseur, S. (2005). Délocalisation et concurrence des pays émergents: mesurer l'effet sur l'emploi en France [Relocation and competition from emergent countries: Measuring their effects on employment in France. *Revue de l'OFCE*, 94, 131–160.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale [Work and mental erosion]*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant*. Vol. 1: *Sexualité et travail*. Vol. 2: *Travail et émancipation*. Paris: Payot.
- Elias, N. (1987). *Die Gesellschaft der Individuen*. Francfort am Main: Suhrkamp.
- FAO (2017). *L'état de la sécurité alimentaire et de la nutrition dans le monde*. Pobrano z: <http://www.fao.org/news/story/fr/item/1037322/icode/> (4.03.2018).
- Frey, C. B., Osborne, M. (2013). *The future of employment*. Oxford: The Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Friedmann, G. (1950). *Où va le travail humain? [Where is humane working heading to?]*. Paris: Gallimard.
- Friedmann, G. (1964). *Le travail en miettes*. Paris: Gallimard.

- Garric, A. (2017). A partir du 2 août, l'humanité vit à crédit. Il faudrait 1,7 planète pour produire toutes les ressources naturelles que nous consommons en une année. *Le Monde*, 2 août 2017, 7.
- Global Footprint Network (2017). Earth Overshoot Day 2017. Pobrano z: <http://www.overshootday.org/> (1.09.2017).
- Gordon, D.M., Edwards, R.C., Reich, M. (1982). *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labour in the United States*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphose du travail. Critique de la raison économique*. Paris: Folio Essais.
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 413–440.
- Guichard, J. (2016a). Life- and working-design interventions for constructing a sustainable humane world. *Journal of Counsellogy*, 5, 179–190.
- Guichard, J. (2016b). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. W: J. Guichard, V. Drabik-Podgorna, M. Podgórny (red.), *Counselling and dialogues for sustainable human development* (ss. 17–43). Toruń: Adam Marszałek.
- Guichard, J. (2017). Final purposes for life-and-career design interventions in the Anthropocene era. W: V. Cohen-Scali, J. Rossier, L. Nota (red.), *International perspectives on current research in career counseling and guidance. Building careers in changing and diverse societies*. New York: Springer.
- Guichard, J. (2018). *Life design interventions (LDI) and the issue of work*. W: V. Cohen-Scali, J. Pouyaud (red.), *Interventions in Career Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work*. New York: Springer.
- Guichard, J. (2018a). Doradztwo dotyczące zatrudnienia a poradnictwo *Life Design*: cele główne i doraźne oraz podstawy interwencji poradniczych. *Studia Poradownicze*, obecny nr.
- Guichard, J. (2018b). Dialog *Life Design* – dialog konstruowania życia. Nowa forma wspierających interwencji doradczych. *Studia Poradownicze*, obecny nr.
- Guichard, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Robinet, M.-L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie: les dialogues de conseil en life design [Designing a life: the life-design dialogues]*. Paris: Editions Qui Plus Est.
- Guichard, J., Drabik-Podgorna, V., Podgórny, M. (red.) (2016). *Counselling and dialogues for sustainable human development*. Toruń: Adam Marszałek.
- Hayek, F.A. von (1976). *Law, legislation, and liberty. A new statement of the liberal principles of justice and political economy*. Vol. 2: *The mirage of social justice*. London: Routledge.
- Hayek, F.A. von (1981). *Droit, législation et liberté. Une nouvelle formulation du principe de justice et d'économie politique* Vol. 2: *Le mirage de la justice sociale*. Paris: PUF.
- Hudson, M. (2012). *Finance capitalism and its discontents*. Dresden: ISLET.

- Hunyadi, M. (2015). *La tyrannie des modes de vie. Sur le paradoxe moral de notre temps* [*Tyranny of life modes. On the moral paradox of our time*]. Lormont: Editions Le Bord de L'eau.
- ILO (International Labour Organization) (2001). *Reducing the decent work deficit: A global challenge. International conference 89th session 2001* (Report to the Director General). Geneva: International Labour Organization.
- ILO (International Labour Organization) (2006). The Decent Work Deficit: A new ILO report outlines the latest global employment trends. *World of Work. The Magazine of the ILO*, 56 (april), 12–15.
- ILO (International Labour Organization) (2008). *ILO Declaration on social justice for a fair globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (International Labour Organization) (2013). *Global employment trends for youth 2013. A generation at risk*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (International Labor Organization) (2014a). *The future of work: Centenary Initiative*. Pobrano z: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534201.pdf (1.09.2017).
- ILO (International Labor Organization) (2014b). *Towards a fair migration*. Pobrano z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_242879.pdf (1.09.2017).
- ILO (International Labour Organization) (2015a). *World Employment Social Outlook. The Changing Nature of Jobs*. Geneva: International Labour Organization. Pobrano z: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_369618/lang--en/index.htm (1.09.2017).
- ILO (International Labor Organization) (2015b). Decent work. Pobrano z: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (1.09.2017).
- ILO (International Labor Organization) (2016). *World employment social outlook: Trends 2016*. Geneva: International Labor Office.
- ILO (International Labor Organization) (2017). *World employment and social outlook: Trends*. Pobrano z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf (1.09.2017).
- Jonas, H. (1979). *Das Prinzip Verantwortung. Versuch einer Ethik für die technologische Zivilisation* [*The Imperative of responsibility: In search of an ethics for the technological age*]. Frankfurt: Insel.
- Jonas, H. (2005). *Le principe responsabilité. Une éthique pour la civilisation technologique*. Paris: Flammarion (collection Champs).
- Karabarbounis, L., Neiman, B. (2013). *The global decline of the labor share*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. Pobrano z: <http://www.nber.org/papers/w19136> (1.09.2017).
- Kargulowa, A. (2018). *Homo consultans* amidst pop-culture: Towards sustainable development. W: V. Cohen-Scali, J. Pouyau, M. Podgórnny, V. Drabik-Podgórnna, G. Aisenson, J.L. Bernaud, I. Moumoula, J. Guichard (red.), *Interventions in Career*

- Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work*. New York: Springer.
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine* [A contemporary sociology approach to work]. Paris: Gallimard (Folio Essais).
- Lang, P. (1994). *LETS work. Rebuilding the local economy*. Bristol: Grover Books.
- Laville, J. L. (2016). *L'économie sociale et solidaire. Pratiques, théories, débats*. Paris: Seuil (Points).
- Le Blanc, G. (2007). *Vies ordinaires. Vies précaires* [„Ordinary lives. Precarious lives”]. Paris: Seuil.
- Lewin, D. (2005). The dual theory of human resources management and business performances: lessons from HR executives. W: M. Losey, S. Meisinger, D. Ulrich (red.), *The future of human resources management. 64 thought leaders explore the critical HR issues of today and tomorrow* (ss. 385–392). New York: Wiley.
- Linhart, D. (2011). Une précarisation subjective du travail? [A subjective precariousness in work?]. *Annales des Mines – Réalités industrielles*, 1 (février), 27–34.
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail: De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. [The human comedy of work: From Taylor's dehumanization to managerial over-humanization]. Toulouse: Editions Erès.
- Mandin, D. (2009). *Les systèmes d'échanges locaux (SEL). Circulations affectives et économie monétaire*. Paris: L'Harmattan (coll. Logiques sociales).
- Marazzi, C. (2010). *The violence of financial capitalism* (wyd. 2). Cambridge: MIT Press.
- Marx, K. (1964). *The economic and philosophic manuscripts of 1844*. New York: International Publishers.
- Marx, K. (1999). *Les manuscrits de 1844*. Tłum. J.-P. Gougeon. Paris: Garnier – Flammarion.
- Migaud, D., Carrez, G., Brard, J.P., Emmanuelli, H., Mancel, J.F., Perruchot, N. (2009). *Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur les paradis fiscaux*. Paris: Assemblée Nationale.
- Miller, M. (2016). Les robots ébranlent le monde des avocats. *Le Monde* (30.11). Supplément *Economie et Entreprise*, 7.
- Naville, P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Paris: Marcel Rivière.
- Obama, B. (2015). *Remarks by President Obama to the United Nations General Assembly*. Pobrano z: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2015/09/28/remarks-president-obama-united-nations-general-assembly> (1.09.2017).
- OCDE (2015a). *Tous concernés. Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*. Paris: Editions OCDE. Pobrano z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr> (1.09.2017).
- OECD (2015b). *Améliorer la qualité des emplois et réduire les écarts entre hommes et femmes est essentiel pour endiguer la montée des inégalités (Conférence de Presse, 21 Mai, 2015)*. Pobrano z: <http://www.oecd.org/fr/presse/ameliorer-la-qualite-des-emplois-et-reduire-les-ecarts-entre-hommes-et-femmes-est-essentiel-pour-endiguer-la-montee-des-inegalites.htm> (1.09.2017).

- ONU (1948). *La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*. Pobrano z: <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/index.html> (1.09.2017).
- OXFAM (2017). *An economy for the 99%. It's time to build a human economy that benefits everyone, not just the privileged few*. Pobrano z: <https://www.oxfam.org/sites/...oxfam.../bp-economy-for-99-percent-160117-en.pdf> (25.01.2017).
- OXFAM (2018). *Reward work, not wealth. To end the inequality crisis, we must build an economy for ordinary working people, not the rich and powerful*. Pobrano z: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-reward-work-not-wealth-220118-summ-en.pdf (28.02.2018).
- Palmade, J. (Ed.) (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris: PUF.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité* [„Precariousness' employee”]. Paris: PUF.
- Piketty, T. (2013). *Le capital au 21ème siècle*. Paris: Editions du Seuil.
- Plant, P. (2005) Foreword: Mind the gap. W: B.A. Irving, B. Malik, *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social Justice within a global economy*. London – New York: Routledge Falmer.
- Pouyaud, J., Guichard, J. (2017). A twenty-first century challenge: How to lead an active life whilst contributing sustainable and equitable development. W: T. Hooley, R.G. Sultana, R. Thomsen (red.), *Career guidance and social justice in a neoliberal world*. Abingdon: Routledge.
- Pouyaud, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Robinet, M.-L., Guichard, J. (2016). Exploring changes during Dialogues for Life- and Career- Designing. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 3–12.
- Richards, L.S. (1881). *Vocophy. The new profession. A system enabling a person to name the calling or vocation one is best suited to follow*. Marlboro: Bratt Brothers.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris: Editions du Seuil.
- Roquefort, A. (2012). *Précarités, soutiens sociaux et perspectives d'avenir d'allocataires du revenu de solidarité active: Approche psychosociale*. Thèse de Doctorat de Psychologie dirigée par Alain Baubion-Broye & Violette Hajjar, soutenance le 13 décembre 2012. Toulouse: Université de Toulouse Le Mirail.
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. Washington: APA.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. van, Vianen, A.E.M. van (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Savickas, M., Guichard, J. (red.) (2016). Research on the Process of Narrative Career Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 1–90.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London: W. Strahan & T. Cadell.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.

- Stiglitz, J.E. (2015). *The great divide: unequal societies and what we can do about them*. New York: Norton.
- Supiot, A. (2010). *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*. Paris: Seuil.
- Touraine, A. (1965). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*. Paris: Editions du CNRS.
- Traité de Versailles. The Peace Treaty of Versailles (1920). Pobrano z: <http://net.lib.byu.edu/~rdh7/wwi/versailles.html> (12.03.2017).
- Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami (1920), podpisany w Wersalu dnia 28 czerwca 1919 roku opublikowany w Dz. U. z 1920 r. Nr 35, poz. 200. Pobrano z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19200350200> (21.04.2017).
- UN (2015). *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Pobrano z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E (21.04.2017).
- UN (2015). *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Pobrano z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S (21.04.2017).
- UN (2015). *Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015. Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. Pobrano z: http://unctad.org/meetings/fr/SessionalDocuments/ares70d1_fr.pdf (5.03.2018).
- World Wealth and Income Data Base (2018). *World inequality report 2018*. Pobrano z: <http://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-full-report-english.pdf> (5.03.2018).