Janusz Sztumski
Górnosłaska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach

GODNOŚĆ CZŁOWIEKA NA TZW. RYNKU PRACY

Rozważania wstępne

Filozofowie – postrzegający człowieka gatunkowo – upatrują jego *godności* w jego *ludzkiej istocie*, określonej przez to, że jest on *bytem rozumnym, mającym wolną wolę*. Godność ludzka jest więc właściwością przysługującą każdemu bez wyjątku człowiekowi – niezależnie od jego koloru skóry, przynależności etnicznej, płci, wieku lub zasług ze względu na wymienione powyżej właściwości, które zapewniają jemu szczególne miejsce w świecie.

Nawiązując do koncepcji człowieka zawartej w greckiej filozofii – wskazuje na to szczególnie dobitnie myśliciel włoskiego Odrodzenia – Pico della Mirandola w swoim utworze pt. *De hominis dignitate (O godności człowieka)*¹. Biorąc pod uwagę powyższą koncepcję, każdemu człowiekowi – nawet uznawanemu za przestępcę lub wynaturzonemu moralnie – przysługuje elementarny szacunek i prawo do życia w ludzkich warunkach. Jest to postulatywna idea godności abstrakcyjnie pojmowanej istoty ludzkiej, odnosząca się do *godności gatunku*, której celem jest kształtowanie humanitarnej postawy wobec człowieka *jako takiego*.

Żyjemy wszakże wśród konkretnych ludzi zróżnicowanych psychospołecznie, społeczno-demograficznymi i moralnymi właściwościami, którzy też różnią się poczuciem godności osobistej oraz gotowości do jej obrony. Jeśli więc dany człowiek jest świadom tego, co go wyróżnia spośród innych bytów – jako przedstawiciela gatunku *homo sapiens* i daje temu wyraz w swoim zachowaniu – to wówczas zasługuje nie tylko na humanitarne traktowanie, jak każda ludzka istota, ale również na miano *człowieka godnego*, czyli zasługującego na szacunek innych ludzi.

¹ Była to mowa, która miała być wprowadzeniem na spotkaniu filozofów w Rzymie zorganizowanym przez niego. Jednak do tego spotkania i wygłoszenia mowy *O godności...* nie doszło, ponieważ ówczesny papież Innocenty VIII dopatrzył się w niej heretyckich treści, a jej autor został niebawem osadzony w więzieniu. Zob. *Filozofia włoskiego Odrodzenia*. Wyboru dokonał oraz wstępem i przypisami opatrzył A. Nowicki. PWN. Warszawa 1967.

Zauważmy, że korzystanie z prawa do humanitarnego traktowania tylko dlatego, iż ktoś z biologicznego punktu widzenia należy do gatunku ludzkiego, nie łączy się z żadnymi powinnościami. Natomiast wówczas, jeśli ktoś jest świadom swojej ludzkiej godności wynikającej z przynależności do wspomnianego gatunku i związanych z tym powinności wobec własnego gatunku, innych gatunków i środowiska naturalnego, to zasługuje na miano człowieka godnego. Wówczas też można mówić o jego *osobistej godności*.

Godność osobista zobowiązuje zatem do bycia człowiekiem i przysługuje danemu człowiekowi dopóty, dopóki pamięta o tym i daje temu wyraz w swoim sposobie bycia i zachowaniu wobec innych ludzi oraz swojego środowiska naturalnego i społecznego.

Immanuel Kant w jednym ze sformułowań swojego imperatywu kategorycznego upatruje owej godności w następującej zasadzie dotyczącej zachowania człowieka: *postępuj zawsze tak, abyś człowieczeństwa zarówno w twej osobie, jak też w osobie każdego innego, używał zawsze jako celu, nigdy jako tylko środka* [Kant: 1964: 178 i 417 i nast.; Kant: 1984: 86 i nast.; Legowicz: 1980: 364–365]. Jeśli powyższe ujęcie imperatywu kategorycznego potraktujemy poważnie, to wtedy wypada przyjąć tezę, że człowiek, który staje się tylko środkiem umożliwiającym drugiemu człowiekowi realizację jego celów – np. produkcyjnych – ulega tym samym *uprzedmiotowieniu* i jest traktowany poniżej swojej godności.

Do idei człowieka zawartej w filozofii greckiej nawiązuje również filozofia chrześcijańska w rozważaniach dotyczących ludzkiej godności. Problematyka ta została szczególnie rozwinięta w personalizmie katolickim i rozszerzona na sferę życia gospodarczego [Majka: 1982: 34–37].

Czy, i w jakim stopniu można jednak mówić o godności człowieka, który godzi się na to, aby występować na rynku pracy jako *siła robocza*, tzn. jako *swoisty środek*, potrzebny dla realizacji dowolnych celów drugiego człowieka? Czy, i w jakim stopniu można mówić o godności człowieka – będącego pracownikiem najemnym na rynku pracy, na którym konkuruje on z innymi istotami tego typu, poniżając się niekiedy nawet po to, aby zaspokoić swoje najbardziej prymitywne potrzeby egzystencjalne? Oto problemy, nad którymi warto zastanowić się w czasach, w których mówi się wprawdzie dużo o godności człowieka i o godności jego pracy, ale nie wiele czyni się po temu, aby te wartości realizować w konkretnym wymiarze i w sferze doczesnej.

Człowiek na rynku pracy

Zwróćmy uwagę na to, że człowiek na tym osobliwym rynku może występować w dwóch różnych rolach społecznych: jako *sprzedawca „siły roboczej”*, czyli uprzedmiotowionej pracy ludzkiej albo jako jej *nabywca*.

Zajmiemy się pierwszą z tych ról, czyli tą, kiedy to istota ludzka jest gotowa świadczyć swoją pracę każdemu, kto jest gotów za nią zapłacić. Zauważmy, że wówczas sytuacja socjalna osoby, która stała się pracownikiem najemnym, tzn. jej *pozycja społeczna*, jest wyznaczona nie tylko przez jej *funkcję społeczną*, czyli przez ogół obowiązków, jakie na niej ciąży ze względu na płeć, wiek, zawód, wykształcenie i stan cywilny, lecz kształtuje ją przede wszystkim jej sytuacja gospodarcza, która ulega wahaniom koniunkturalnym, zależnym m. in. od tego, jak przedstawia się zapotrzebowanie na „siłę roboczą”, którą reprezentuje. Jest lepsza, gdy zapotrzebowanie jest duże; ulega pogorszeniu, gdy zapotrzebowanie maleje, czyli wówczas, gdy liczba miejsc pracy jest znacznie mniejsza od liczby ludzi zdolnych i chętnych do pracy. I staje się szczególnie dramatyczna wtedy, gdy na każde wolne miejsce pracy oczekuje wiele ludzi, tzn. w miarę wzrostu bezrobocia.

Praca ludzka stała się swoistym *towarem* w wyniku rozwoju człowieka, a przede wszystkim społeczno-gospodarczych warunków jego życia. A ponieważ pracy tej nie można oderwać od człowieka, który ją wykonuje, nic więc dziwnego, że i on stał się również szczególnym towarem, jako tzw. *żywa siła robocza*.

Z przeistoczeniem się pracy ludzkiej w ten swoisty „twar” pojawia się nie tylko możliwość jej ekonomicznej deprecjacji, czyli spadku wartości, a tym samym i wynagrodzenia za nią zwłaszcza wtedy, gdy jej podaż przewyższa popyt. Pojawia się także możliwość jej społecznej deprecjacji, ponieważ im mniej warta jest praca danyh ludzi, tym też mniej są oni w danym społeczeństwie. Bowiem im mniej zarabiają – jeśli w ogóle zarabiają – a nie żyją z zasiłku dla bezrobotnych lub innego rodzaju wsparcia, tym mniej mogą uczestniczyć w życiu zbiorowym oraz korzystać z bogactw i zasobów konsumpcyjnych danego społeczeństwa, a nawet z przysługujących im praw ludzkich i obywatelskich. Nic zatem dziwnego, że w tzw. *wolnorynkowych społeczeństwach* ulegają oni na ogół procesowi marginalizacji.

Od tego, czy dany człowiek może znaleźć nabywcę na swoją pracę oraz ile może za nią uzyskać, zależy sytuacja gospodarcza i społeczna danego człowieka. Z tych też względów rozważania nasze poprzedzimy refleksją nad sytuacją pracownika najemnego na tym osobliwym rynku, jakim jest rynek pracy.

Zauważmy, że praca najemna jest znana od wieków – co oczywiście nie znaczy, że była ona znana ludziom od początków ich istnienia. Wiadomo, że nie była obca ludziom już w starożytności. Pracowników najemnych zatrudniano np. w kamieniołomach starożytnego Egiptu, w greckich „ergasteriach”, czyli w rozmaitych wytwórniach oraz w rzymskich kopalniach. Na istnienie tej formy pracy wskazuje m. in. Biblia. Była stosowana w późniejszych czasach w różnych społeczeństwach, jak na to wskazuje historia. Jednak nie na pracy najemnej opierały się ustroje społeczno-gospodarcze poprzedzające ustrój kapitalistyczny. Dopiero w kapitalizmie praca najemna stała się podstawową formą zatrudnienia

dla tego systemu społeczno-gospodarczego, co wynikało z jego istoty, tzn. z kapitalistycznego sposobu produkcji. A sposób ten opiera się – jak wiadomo – na prywatnej własności środków produkcji i sile roboczej pracowników pozbawionych owych środków, utrzymujących się z wynagrodzenia uzyskiwanego za swoją pracę.

Otóż posiadacz środków produkcji w wymienionym systemie *musi* korzystać z siły roboczej, aby osiągać zysk, ponieważ środki produkcji same nie wytwarzają zysku. Pojawia się on dopiero wtedy, gdy przy użyciu tych środków pracują ludzie i wytwarzają więcej niż potrzeba na ich opłacenie. Ten dodatkowy produkt właśnie – a ściślej jego wartość, tzn. *wartość dodatkowa* – przypada temu, kto jest właścicielem środków produkcji.

W kapitalistycznym systemie podstawową siłą produkcyjną są wolni pracownicy najemni, którzy mają prawo do swobodnego dysponowania swoją siłą roboczą, a równocześnie pozbawieni innych źródeł egzystencji *muszą* – aby uzyskać środki do życia – świadczyć za wynagrodzeniem swoją pracę tym, którzy ich zatrudnią.

Pozornie – z formalno-prawnego punktu widzenia – sytuacja kapitalisty i najemnego pracownika jest równa, tak jak równa jest sytuacja sprzedawcy i nabywcy dowolnego towaru. W rzeczywistości jednak nigdy nie była ona, ani też nie jest, równa. Bowiem po jednej stronie występuje mniej lub bardziej bogaty pracodawca, który jedynie dla zapewnienia sobie zysku musi korzystać z pracy najemnej. Zaś po drugiej stronie występuje mniej lub bardziej ubogi pracownik najemny, który dlatego, aby mógł żyć, musi sprzedawać swoją pracę. Z tego względu pracownik jest faktycznie w większym stopniu zależny od pracodawcy niż pracodawca od niego. Oczywiście nierówna sytuacja ekonomiczna pracownika nie pozostaje bez wpływu na jego sytuację społeczną i prawną. Wiadomo przecież, że kto panuje w sferze gospodarczej – dominuje także w sferze społeczno-politycznej i może sobie zapewnić, aby prawo chroniło przede wszystkim jego interesy.

Ponadto na kapitalistycznym rynku pracy występuje na ogół w mniejszym albo większym stopniu podaż siły roboczej niż popyt na nią, co też powoduje istnienie tzw. *rezerwowej armii pracy*, składającej się z ludzi, którzy poszukują zatrudnienia. Wpływa to niewątpliwie w niekorzystny sposób na sytuację pracownika na rynku pracy. Z tych względów poszczególny kapitalista ma po prostu znacznie większą swobodę w doborze pracowników niż pracownik w wyborze pracodawcy. Wykorzystując swoją przewagę pracodawcy, zwłaszcza przy zwiększonej podaży siły roboczej, starają się dyktować zarówno warunki pracy, jak i wynagrodzenia, ukazując tym samym pozorność równości stron na rynku pracy. Nie będzie przesady jeśli powiemy, że rynek pracy kształtuje nie tylko sytuację pracownika w miejscu pracy, ale także warunki życia jego i jego rodziny oraz ich rozwój albo degradację społeczną.

Jedną z prób przezwycięzania negatywnych konsekwencji wynikających z istnienia rynku pracy stały się organizacje chroniące interesy pracownicze. Powstające – początkowo nielegalnie – związki o charakterze zawodowym stały się coraz bardziej liczącym się czynnikiem, który starał się przezwyciężyć rozmaite upośledzenia pracowników najemnych. Ale pomimo tego, że w wielu państwach kapitalistycznych stały się one z czasem istotną siłą społeczno-polityczną, ich możliwości przezwycięzania niekorzystnych sytuacji pracowników na rynku pracy są mimo wszystko dość ograniczone. Mogą one wprowadzić poddawać pewnej kontroli najem siły roboczej, a także warunki pracy w dużych zakładach, czyli tam, gdzie dysponują większą liczbą swoich członków i poprzez groźbę strajku mogą w jakimś stopniu wymuszać swoje postulaty. Nie mogą jednak zmienić samej zasady funkcjonowania pracy najemnej. Ponadto nie mają wpływu na to, co dzieje się w licznych małych zakładach pracy, w których właściciele często nie tolerują związków zawodowych – i w zależności od doraźnej sytuacji na rynku pracy dyktują pracownikom swoje warunki, dotyczące nie tylko pracy, ale nawet odnoszące się innych spraw, np. postaw społeczno-politycznych.

Oprócz ochrony ze strony związków zawodowych pracownicy, w niektórych państwach kapitalistycznych, realizujących ideę tzw. *państwa dobrobytu*, korzystają również z rozmaitego wsparcia władzy państwowej. Wchodzi tu w grę np. korzystne ustawodawstwo pracy, pośrednictwo pracy, zasiłki dla bezrobotnych, ustawowe minimum wynagrodzenia i inne środki oddziaływania na rynek pracy. Łagodzą one niewątpliwie negatywne konsekwencje funkcjonowania wolnego rynku pracy, ale mimo to nie są w stanie wyeliminować istniejących upośledzeń pracownika spowodowanych m. in. stałymi zagrożeniami bezrobociem oraz istnieniem rezerwowej armii pracy. Kapitalistyczny rynek pracy mimo rozmaitych reform socjalnych i wahań między podażą a popytem pracy żywej – w rzeczywistości nie przestaje być *rynkiem pracodawcy*, na którym przejawia się jego dwoista dominacja: jako właściciela środków produkcji oraz przedstawiciela dominującej klasy społecznej, która kształtuje politykę społeczną danego państwa [Sztumski: 1986: 8–20].

Pomimo wysiłków podejmowanych przez państwa zmierzające do urzeczywistnienia idei „społecznej gospodarki rynkowej” lub też „państwa dobrobytu” nie udało się jednak dotąd przezwyciężyć podstawowej sprzeczności kapitalizmu występującej między społecznym charakterem wytwarzania a prywatno-kapitalistyczną zasadą przywłaszczania zysków.

Czy pracownik najemny sprzedaje pracodawcy tylko swoją pracę?

Na podstawie teorii kapitalistycznego rynku pracy odpowiedź na powyższe pytanie jest pozornie prosta: otóż według niej towarem na tym rynku stała się

praca, a nie pracujący człowiek, jak to miało miejsce w systemie niewolniczym. Czy jednak rzeczywiście można kupić lub sprzedać *samą pracę*, której nie można przecież oderwać od wykonującego ją człowieka? Bowiem praca człowieka w każdej postaci jest nieodłącznym wynikiem aktywności psychofizycznej angażującej równocześnie rozum, wolę i mięśnie pracującej osoby. Inaczej ma się natomiast sprawa z wytworami pracy człowieka, które mogą być od niego oddzielone.

Na rynku pracy spotykają się partnerzy wchodzący w dość osobliwe relacje międzyludzkie – jako *sprzedawcy* lub *nabywcy* pracy ludzkiej, z której uczyniono szczególnego rodzaju towar – nie istniejący *per se* – tzn. nie występujący niezależnie od pracującego człowieka. Jeżeli pracy nie można oderwać od pracującego człowieka, to „rynek pracy” jest po prostu eufemistyczną nazwą „rynku pracownika najemnego”, na którym ta – w świetle prawa wolna istota ludzka – zniewolona jednak ekonomicznie, ze względu na brak środków do życia, *musi* zabiegać o zatrudnienie i jest skłonna świadczyć swoją pracę *każdemu*, kto chce z niej odpłatnie skorzystać.

Zauważmy również, że w systemie pracy najemnej ukształtował się – jak to trafnie zauważył C. W. Mills – „rynek osobowości”. O ile robotnik w tym systemie poświęca nabywcy jego pracy swój czas, siłę i energię, o tyle pracownik umysłowy oprócz tego poświęca także swoją osobowość społeczną [Mills: 1965: 316 i nast.]. Uważam jednak, że druga część wypowiedzi Millsa wymaga pewnego uzupełnienia. Bowiem w zasadzie każdy pracownik najemny pozostający w dłuższym stosunku pracy – bez względu na jej charakter – musi także w jakimś stopniu poświęcić swoją osobowość społeczną pracodawcy, przystosowując się do jego wymogów dotyczących:

- wyglądu zewnętrznego, który m. in. obejmuje jego stan psychofizyczny wskazujący na ogólną sprawność oraz jego ubiór w miejscu pracy;
- postawy moralnej – w szerokim tego słowa znaczeniu – dotyczącej ogółu cech moralnych, jakimi powinien kierować się dany pracownik w swoim postępowaniu i to zarówno na co dzień, w każdym miejscu, jak też w szczególnych sytuacjach, np. przy wykonywaniu czynności służbowych;
- społeczno-politycznej postawy związanej np. z brakiem przynależności do określonych partii politycznych lub związków zawodowych. Oczywiście wymogi w tym zakresie są znacznie większe w stosunku do pracowników umysłowych niż do robotników.

Trudno także pominąć ten fakt, że pracownik najemny – jako partner słabszy pod względem ekonomicznym i społecznym – *musi* niekiedy i to z pokorą znosić rozmaite „humory” lub nawet takie zachowania pracodawcy, które naruszają osobistą godność pracownika. Przeróżne zachowania wskazujące na mobbing w rozmaitej postaci nie należą wcale do rzadkości, nawet w tych krajach, w których jest on prawnie zakazany.

Biorąc to pod uwagę przypomnijmy wypowiedź Simone Weil, która w jednej ze swoich prac napisała: (...) *w pracy ręk, a w szczególności w pracy wykonawczej – tkwi jakiś nie dający się wyeliminować element niewolnictwa, którego nie zmaże nawet najdoskonalsza sprawiedliwość społeczna* [Weil: 1951: 261].

W czym upatrywała ona elementów niewolnictwa tkwiących właśnie w pracy robotnika lub w pracy najemnej? Otóż w tym, że praca ta jest zdeterminowana przez potrzeby egzystencjalne człowieka. Istnienie człowieka nie jest przecież celem samym w sobie, lecz okazją do korzystania z wielu różnorodnych dóbr. A jeśli praca zapewnia danemu człowiekowi tylko istnienie, to jego sytuacja jest podobna do sytuacji niewolnika – który istnieje po to, aby pracować, i pracuje po to, aby istnieć. Wyściem z tej sytuacji – zdaniem wspomnianej myślicielki – będzie dopiero taka zmiana istniejących stosunków społeczno-gospodarczych, w których pracujący będzie uzyskiwał więcej niż wynosi minimum egzystencji i poprzez pracę będzie mógł realizować swój pełny i wszechstronny rozwój. Wydaje się, że będzie to wówczas możliwe, kiedy nie tylko ulegnie zatarciu różnica między pracą fizyczną a umysłową, lecz przede wszystkim gdy ustanie walka o byt jednostkowy.

W świetle dotychczasowych rozważań wydaje się, że o godności człowieka na tym osobliwym rynku, jakim jest „rynek pracy”, będzie można mówić wówczas, gdy zaniknie... praca najemna jako podstawowa forma pracy. Stanie się to możliwe – być może wówczas – gdy ludzie osiągną „królestwo wolności”, które – jak twierdził Karol Marks – *zaczyna się dopiero tam, gdzie kończy się praca, którą dyktuje nędza i celowości zewnętrzne* (...) [Marks: 1959: 400–401].

Czy przesłanek zanikania pracy najemnej możemy upatrywać w efektach postępującej rewolucji naukowo-technicznej, tzn. w coraz bardziej rozwiniętej automatyzacji i robotyzacji prac produkcyjnych i usługowych? Na razie jednym z widocznych skutków automatyzacji i robotyzacji jest to, że zanikają pewne zawody, na które wcześniej było duże zapotrzebowanie w sferze produkcji i na skutek tego wiele ludzi *bezpowrotnie* traci miejsca pracy, a tym samym kurczy się rynek pracy. Sądono ongiś, że ludzie, którzy będą zbędni w produkcji na skutek automatyzacji znajdą zatrudnienie w usługach. Lecz automatyzacja objęła także usługi, co spowodowało, że zapotrzebowanie w tej sferze działalności gospodarczej nie jest wcale tak duże, jak się spodziewano. I pomimo rozwoju usług bezrobocie w skali światowej wykazuje tendencje wzrostowe niezależnie od koniunkturalnych wahań w gospodarce.

Chociaż postępujący rozwój automatyzacji produkcji i usług będzie powodował zapotrzebowanie na pracę żywą, to nie wydaje się jednak, że doprowadzi on do zaniku wszelkiej pracy ludzkiej, czyli tego szczególnego dla człowieka przejawu aktywności. Nie było bowiem dotąd w poznanych dziejach ludzkości takich okresów, w których ludzie żyliby bez wszelkiej pracy.

Zauważmy, że kapitalistyczny system produkcji nie może istnieć bez uzyskiwania wartości dodatkowej wytwarzanej przez pracę żywą, tzn. tą, którą wy-

konuje człowiek. Bowiem tylko praca żywa – bez względu na to, w jakim stopniu ma fizyczny lub intelektualny charakter – tworzy nowe wartości, w tym także wartość dodatkową, czyli tą wartość przywłaszczaną przez właściciela środków produkcji. Przypomnijmy tu, że wartość dodatkowa jest różnicą między wartością wytworzoną przez pracownika a wartością otrzymywanej przez niego płacy za wykonaną pracę.

Wydaje się, że dopóki będzie trwał system kapitalistyczny – dopóty będzie też istniała praca najemna niezależnie od tego, czy będzie ona świadczona na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło itp. form prawnych określających relacje między pracodawcą a pracobiorcą.

Godność człowieka w globalizującym się świecie zależy od jego *upodmiotowienia w sferze gospodarczej*, a w tej mierze i na rynku pracy. Człowiek, który jest traktowany jak przedmiot – zarówno w *teorii*, jak i w *praktyce* – jest pozbawiany ludzkiej godności.

Dążąc do poszanowania godności człowieka w teorii nie powinno się mówić np. o „zarządzaniu ludźmi” ani też o „zasobach ludzkich” w planowaniu zatrudnienia ludzi. Bowiem ludźmi *kieruje się*, zaś *zarządza* – przedmiotami. Z kolei postrzeganie ludzi jako „zasobów” siły roboczej, czyli ujmowanie ich w taki sam sposób, jak np. zasobów surowców lub nośników energii – jest przejawem uprzedmiotowienia ludzi.

Z szacunkiem dla człowieka przejawianym w teorii, tzn. w nauce, łączy się szacunek przejawiany wobec niego w praktyce. Kto myśli o tym, jak zarządzać ludźmi – ten traktuje ich przedmiotowo i nie kieruje nimi, lecz zarządza, jak powierzonymi sobie rzeczami, np. narzędziami, pomieszczeniami itp. obiektami. Inaczej mówiąc: kto w barbarzyński sposób postrzega ludzi i nie dostrzega w nich tego, *co ludzkie*, traktując ich jak przedmioty, tzn. jak „mówiące narzędzia”, które mają służyć realizacji jego celów – lekceważy godność ludzką. A o godności człowieka myśli – co najwyżej – mając siebie na uwadze.

Bibliografia:

- Kant Imanuel, 1964, *Krytyka władzy sądzienia*, PWN, Warszawa.
Kant Imanuel, 1984, *Uzasadnienie metafizyki moralności*, PWN, Warszawa.
Legowicz Jan, 1980, *Zarys historii filozofii. Elementy doksografii*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
Majka Józef, 1982, *Filozofia społeczna*, ODISS, Warszawa.
Marks Karol, 1959, *Kapitał*, t. III, cz. 2, Książka i Wiedza, Warszawa.
Mills Wright C., 1965, *Białe kołnierzyki. Amerykańskie klasy średnie*, PWN, Warszawa.
Nowicki Andrzej, 1967, *Filozofia włoskiego Odrodzenia*, PWN, Warszawa.
Sztumski Janusz, 1986, *Socjologia w służbie pracownika*, IWZZ, Warszawa.

Weil Simone, 1951, *Condition premiere d'un travail non srevile*, [w:] *La condition ouvriere*, Paris.

HUMAN DIGNITY IN SO-CALLED LABOUR MARKET

Summary

Human dignity has been considered by philosophers in the human being itself, as a man is a thinking entity holding the free will. A men has right to dignity regardless of his or her sex, age, race, social position or merit. Owing to its dignity, a man should not have been considered substantively but subjectively. So a man should not be any measure but only an aim for another man. Whether, and to what extent, one can talk about human dignity, when a man agrees to be present in the labour market as so-called workforce, i.e. as an instrument needed in the implementation of any of the purposes of the other? Can we talk about dignity of a human being, who is employed in the labour market, on which he competes with other similar beings, sometimes demeaning himself to meet very existential needs? Here are the problems that are the subject of this article.

Key words: human dignity, labour market, mobbing.