

Spis treści

Od Redakcji	5
Praca w nauczaniu Jana Pawła II – <i>Leon Dyczewski</i>	7
Kwestia bezrobocia w ujęciu Jana Pawła II – <i>Bronisław Mierzwiński</i>	37
Nowe idee w katolickiej nauce społecznej w ujęciu Jana Pawła II – <i>Henryk Piliś</i>	61
Etyka osobista a etyka organizacji w świetle nauczania Jana Pawła II – <i>Mirosława Rybak</i>	73
Prawo do pracy w czterech przybliżeniach: katolicka nauka społeczna, prawo międzynarodowe, prawo europejskie i prawo polskie – <i>Jerzy Wratny</i>	101
Idea płacy w społecznej nauce Kościoła Katolickiego – <i>Zbigniew Studniarek</i>	111

Od Redakcji

Drodzy Czytelnicy,

*W tym specjalnym numerze chcemy Wam podarować coś naprawdę niezwykle-
go. Teksty mówiące o społecznej nauce Kościoła Katolickiego, oraz o szczególnym
wkładzie w tę naukę – nauczania Jana Pawła II, Wielkiego Polaka i Świętego
Papieża.*

*Uznaliśmy, że ten szczególny moment refleksji, jakiego przez kilkanaście dni
mogliśmy doświadczyć w związku z chorobą, śmiercią i żałobą po Ojcu Świętym,
wymaga mądrej kontynuacji. Tak, jak cały świat wstrzymał oddech na począt-
ku kwietnia tego roku – tak niekiedy warto, wstrzymać na chwilę szybki bieg
naszej codziennej krzątany wokół spraw pracy. Dlatego proponujemy lekturę
niezwykłą. Lekturę przewodnika po nauczaniu społecznym Kościoła – tak, by
sprawy, którymi zajmujemy się na co dzień: problematykę bezrobocia, kwestie
zatrudnienia, rolę i wagę pracy w życiu ludzkim oświetlić innym spojrzeniem,
zanurzonym w wartościach, w filozofii osoby ludzkiej i wspólnoty, jaką tworzy
chrześcijaństwo. Nie są to teksty łatwe, ale autorzy napisali je tak, by nie były
one bardzo trudne, by były dostępne dla każdego, kto chciałby swoją wiedzę
o współczesnym rynku pracy poszerzyć o rozumienie głębszych wymiarów życia
ludzkiego i społecznego.*

*Zebrane materiały i teksty pokazują inspiracyjny charakter nauczania spo-
łecznego Kościoła, ale też – pokazują olbrzymi wkład Jana Pawła II w myślenie
o pracy, człowieku, społeczeństwie i sprawach społecznych. Wkład, którego
korzenie tkwią zarówno w chrześcijaństwie głęboko przeżytym, jak i ludzkim
doświadczeniu Jana Pawła II – studenta, aktora, poety, robotnika, kapłana,
biskupa.*

*Zachęcamy Was do tego, byście znaleźli odwagę w podejściu do tej lektury oraz
wielką, dobrą inspirację.*

Redaktor Naczelny

Jeszcze niedawno dyskutowaliśmy o tym, papieskim numerze „Rynku Pracy”. Pan Zbyszek zgłaszał swoje uwagi, wyjaśniał nam wiele wątpliwości, tłumaczył specyficzne pojęcia papieskiego nauczania.

Uczyliśmy się od Niego. I zastanawialiśmy się, jakie to ważne, by na problematykę pracy spoglądać w perspektywie szerszej, niż tylko problemy ekonomiczne i społeczne. To On był twórcą tego numeru.

Był w naszym zespole od niedawna. Ale czuliśmy się wszyscy dobrze razem. I nagle, w końcowym okresie przygotowywania właśnie tego numeru pisma – dotarła do nas tragiczna wiadomość. Że nagle zginął. Że zginął w górach realizując alpejskie marzenia i swoją wysokogórską pasję, o którą nawet Go niepodejrzewaliśmy. Że już nigdy Go nie zobaczymy.

Dr Zbigniew Studniarek, nasz redakcyjny Kolega, odszedł na zawsze. I patrzy na nas już z innego miejsca.

Redakcja

prof. Leon Dyczewski
Instytut Socjologii KUL
OFM Conv.

Praca w nauczaniu Jana Pawła II

Ludzie pracują od początku swojego istnienia i przez wiele tysięcy lat nie zastanawiali się nad treścią tego pojęcia. Dzisiaj jest ono przedmiotem wieloaspektowej refleksji, a także sporów na temat treści tego pojęcia oraz znaczenia pracy w życiu indywidualnym i społecznym. Pogłębiona refleksja nad pracą wyraźnie zaznacza się od rozwoju kapitalizmu, kiedy praca najemna upowszechniła się i robotników zapędzono do wielogodzinnego, wyczerpującego wysiłku za niewielkie wynagrodzenie, kiedy pojawiła się nużąca praca taśmowa. Przeciętny pracownik chce dzisiaj jak najwięcej zarabiać, z jak najmniejszym wkładem swoich sił i jak najkrócej pracować. Z kolei przeciętny pracodawca chce, by ludzie w jego zakładzie pracowali jak najdłużej, jak najwydatniej i za jak najmniejsze wynagrodzenie. W związku z pracą zarobkową występuje zatem otwarty konflikt interesów. Ale, czy to tylko konflikt interesów pracodawców i pracobiorców, czy też coś głębszego? Czy nie mamy tu przypadkiem do czynienia z niewłaściwym rozumieniem pracy w ogóle, co najbardziej jest widoczne w traktowaniu pracy jako towaru i w odrywaniu jej od osoby ludzkiej.

Problemów tych nie mógł nie dostrzec Papież Jan Paweł II. Tym bardziej, że jak sam zaznacza „w naszych czasach wzrasta *rola pracy ludzkiej* jako czynnika wytwarzającego dobra niematerialne i materialne (CA 31¹). Praca stała się też jednym z zasadniczych tematów, jakie poruszał w wystą-

¹ CA i LE są skrótami encyklik Jana Pawła II *Centesimus annus* i *Laborem exercens*. W dalszej części artykułu cytując te encykliki lub do nich się odwołując, będę używał skrótów CA i LE oraz podawał numer, w ramach którego cytowany tekst lub przytaczana myśl się znajdują.

pieniach podczas swojego pontyfikatu, ponieważ we właściwym rozumieniu pracy widział on drogę wyjścia dla dzisiejszego człowieka z wielu zagrożeń, jakie w nowoczesnym społeczeństwie powstają w związku z wykonywaniem pracy. W czasie swoich pielgrzymek do różnych krajów spotykał się z robotnikami w ich miejscach pracy. Tematykę pracy poruszał na forach międzynarodowych, m.in. 15 czerwca 1982 roku przemawiał w Genewie na 68 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Najpełniej swoje poglądy na temat pracy wyraził w encyklice *Laborem exercens*, wydanej w 1981 roku, na 90-lecie encykliki Leona XIII *Rerum novarum*. Encyklikę *Laborem exercens* w całości napisał Jan Paweł II osobiście, w większości jeszcze w Polsce i w pierwszych latach swojego pontyfikatu.

Zainteresowanie pracą Jana Pawła II wyrastało z jego osobistego doświadczenia jako robotnika w kamieniołomach podczas okupacji niemieckiej, z jego filozoficzno-teologicznej refleksji nad człowiekiem i życiem społecznym oraz z obserwacji niewłaściwego traktowania pracy w systemie socjalistycznym i kapitalistycznym. Zadaniem niniejszego opracowania jest ukazanie poglądów Jana Pawła II na temat pracy, którą widział on jako podstawową sprawę w dzisiejszych czasach. Opieram się przede wszystkim na encyklice *Laborem exercens*, która, niestety, nie zyskała sobie takiej uwagi komentatorów życia społecznego, na jaką zasługuje i stosunkowo szybko o niej zapomniano w dyskusjach nad pracą. Rzecz jasna treść encykliki jest o wiele bogatsza aniżeli niniejszego opracowania. Wybieram z niej jedynie te tematy, które wydają się być zasadnicze i przypomnienie których uważam dzisiaj za niezmiernie ważne.

Antropologiczne podstawy pracy

Gdziekolwiek i kiedykolwiek żyje człowiek, wszędzie mamy do czynienia z pracą. „Praca – spostrzegła Jan Paweł II – jest rzeczą starą – tak starą jak człowiek i jego życie na ziemi” (LE 2). Od początku swego istnienia został on „powołany do pracy” i „praca wyróżnia go wśród reszty stworzeń /..../ – tylko człowiek jest do niej zdolny, i tylko człowiek ją wykonuje” (LE wstęp). „Praca jest podstawowym wymiarem ludzkiego bytowania na ziemi” (Przemówienie 1979a, 2). Papież uważa zatem pracę za właściwość

natury ludzkiej. Nosi ona „znamię człowieka” i w niej „człowiek odkrywa: sens swojej egzystencji” (Przemówienie 1982a, 4), z niej też „czerpie właściwą sobie godność” (LE 1).

Spotykane w historii ludzkości różne formy pracy są wyrazem niezadowolenia człowieka z niewystarczalności zaspokajania potrzeb oraz z wiary, iż uda mu się, choć w trudzie, coraz lepiej je zaspokajać, by pełniej móc korzystać z daru życia. Człowiek dostosowując otaczający go świat do swoich potrzeb, które wciąż się rozwijają, wierzy w możliwość trwałego poprawienia rzeczywistości przekonany, że może wychodzić poza to, co zastaje. Postawa ciągłego przekraczania stanu faktycznego pobudza jego wyobraźnię, mobilizuje umysł i wolę do coraz lepszego poznania otaczającego go świata i siebie, do szukania doskonalszych metod organizacji życia i przetwarzania świata. Tajemniczy świat wyprowadzony przez Boga z nicości, staje się terenem i przedmiotem działania człowieka – twórczym jego twórczości. Zachęcił go do tego sam Stwórca, kiedy powierzając pierwszym rodzicom swoje dzieło polecił: „Czyńcie sobie ziemię poddaną” (Rdz. 1,28).

Jan Paweł II widząc w pracy swoistego rodzaju sposób panowania człowieka nad światem zewnętrznym i przystosowania środowiska do ludzkich potrzeb, podkreśla jej kumulatywny i rozwojowy charakter. Dzięki temu, że człowiek potrafi utrwać i przekazywać swoje doświadczenia innym oraz nadchodzącym pokoleniom, rodzą się wciąż nowe sposoby pracy i nowe jej wytwory, stwarzające coraz lepsze możliwości dla zaspokajania potrzeb ludzkich. Temu celowi służy tak bardzo dzisiaj rozbudowany przemysł i system usług, a jedno i drugie może rozwijać się, dzięki doświadczeniom i wiedzy poprzednich pokoleń. Wartość kulturowego dziedzictwa w zakresie pracy mocno akcentuje Papież w encyklice *Laborem exercens*, kiedy pisze: człowiek „pracą swoją wchodzi w podwójne dziedzictwo – mianowicie w dziedzictwo tego, co inni przed nim już wypracowali na gruncie tych zasobów, przede wszystkim rozwijając technikę, czyli kształtując zespół coraz doskonalszych narzędzi pracy: człowiek pracując wchodzi zarazem w ich pracę” (LE 13).

Jan Paweł II pracę – jej różnorodne formy – ściśle wiąże z biologicznymi duchowymi potrzebami człowieka oraz z dynamiczną transcendencją ludzkiej natury. Człowiek pracując, wciąż sięga po coś nowego. W tym

wysiłku, by coraz lepiej zaspokajać swoje potrzeby, zawiera się jego rozumność i wolność. Człowiek zaspokajając – dajmy na to – potrzebę głodu, jest świadom tego, że może ją zaspokajać jedząc surowe mięso bez żadnych przypraw i przyrządów, albo też odpowiednio je gotując, smażąc, zaprawiając różnego rodzaju przyprawami, może je konsumować za pomocą bardzo wykwintnych sztuców. Człowiek zaspokajając swoje potrzeby jest świadomy tego, że może je zaspokajać w taki lub inny sposób, jest też świadomy tego, który z tych sposobów jest bardziej dla niego i dla innych odpowiedni. W to, co działa, angażuje, swoją rozumność i wolność. Widzi siebie jako sprawcę danej czynności, jako twórcę czegoś, działając bowiem, coś przekształca, coś tworzy, coś osiąga. Wychodzi z tego, co już zastał, co posiadał i sięga po coś nowego. W każdym ludzkim działaniu, które nastawione jest na przekraczanie stanu zastanego, na sięganie po coś nowego, zawiera się dorobek całych pokoleń i osobistych doświadczeń, osobista rozumność i wolność, osobista twórczość jednostki. Tak rozumianą działalność człowieka Jan Paweł II nazywa pracą. Pracę więc rozumie on bardzo szeroko, najszerszej jak tylko jest to możliwe. Jest nią „działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności” (LE, wstęp), byleby tylko zawierało się w niej człowieczeństwo, tzn. jego rozumność i wolność. Tak rozumiana praca różni się od zwykłego wysiłku, który jest pozbawiony elementów rozumności i wolności, a więc i twórczości. Praca to działalność! To tworzenie czegoś!

Papież ujmując pracę tak szeroko, zbliża się w jej rozumieniu do pojęcia kultury. Identycznie, jak on pracę, inni rozumieją kulturę. Na przykład Johan C. Herder, jeden z pierwszych nowożytnych badaczy kultury, kulturę rozumie jako uniwersalną gatunkową właściwość ludzką, jako swoiście ludzki aparat przystosowania się człowieka do środowiska, dzięki któremu góruje on nad otaczającym go światem zwierzęcym (Herder 1962). Równie bliskie papieskiemu rozumieniu pracy jest ujęcie kultury Bronisława Malinowskiego, który określa ją jako „ogromny aparat, częściowo materialny, częściowo ludzki, a częściowo duchowy, za pomocą którego człowiek daje sobie radę z konkretnymi specyficznymi problemami, z którymi się styka” (Malinowski 1958 s. 29).

Szerokie rozumienie pracy, jakim Jan Paweł II się posługuje, zbiega się z antropologicznym rozumieniem kultury. Nie jest to przypadkowa zbież-

ność. Papież czyni to celowo, by wyeksponować duchowe elementy pracy, które na ogół przypisuje się kulturze. A celowo podkreśla związki łączności pracy z kulturą, bo, jak wskazuje, mają one wspólną podstawę, a jest nią ta sama natura ludzka.

Obydwa zjawiska – pracę i kulturę – w identycznej mierze uważa Jan Paweł II za naturalne właściwości człowieka i tylko człowieka. W równej mierze są one przejawem jego człowieczeństwa: a zatem są jego koniecznością, obowiązkiem i powołaniem. Owa konieczność i obowiązek pracy oraz kultury, a także powołanie do twórczej działalności człowieka wyrażającej się w pracy i kulturze wynikają z rozumności, wolności i potencjalności człowieka, a więc z właściwości, które Jan Paweł II mocno akcentuje w przyjmowanej koncepcji człowieka, według której jest on przede wszystkim twórcą.

Jan Paweł II rozważając twórczą naturę człowieka wychodzi z bardzo prostego doświadczenia, dostępnego każdemu, a najbardziej wyrażającego się w stwierdzeniach typu: „człowiek działa”, „coś dzieje się w człowieku”. Spostrzegając to swoje doświadczenie, człowiek widzi siebie samego jako sprawcę jakiejś czynności oraz jako twórcę czegoś, działając bowiem, coś przekształca, coś tworzy. Sprawność działania, jaką dzięki swym władzom posiada, jest jednocześnie tworzeniem czegoś w sobie i poza sobą. Mówiąc inaczej, każde działanie ludzkie ma dwojaki charakter: jest zarazem przechodnie i nieprzechodnie. Jest przechodnie, gdyż wykracza poza podmiot – działającego – i dokonuje zmian w otaczającym go świecie. Jest nieprzechodnie, czyli pozostaje w podmiocie – w działającym – gdyż on sam jest podmiotem czynu. Każde ludzkie działanie powoduje więc zaistnienie w działającym – w podmiocie – nowej jakości, nowej wartości. Działanie ludzkie tak rozumiane jest czynnikiem ludzkiego spełniania się – kształtowania się jako człowieka i jednocześnie czynnikiem przetwarzania otaczającego go świata. Przez działanie poszczególny człowiek kształtuje zatem siebie samego i świat zewnętrzny (Wojtyła 1979, s.12; Wojtyła 1969, s. 73–100; Gałkowski 1986, s. 65–66).

Ujmowanie pracy jako działania, jako tworzenia, jest dla Jana Pawła II podstawą do łączenia jej z kulturą. Człowiek pracując, czyli działając, coś wytwarza, czyli realizuje jakąś wartość, realizuje jakieś dobro. Z kolei każde dobro łączy się z prawdą i pięknem. A to już świat kultury. Wartości

tworzące kulturę ukierunkowują ludzką działalność – pracę – motywują, porządkują i nadają jej sens.

Praca i kultura są więc nierozłącznymi, wzajemnie uzupełniającymi się właściwościami ludzkiego działania, a ostatecznie ludzkiej natury. U podłoża pracy i kultury leży ta sama rzeczywistość, a jest nią zawsze człowiek. Jan Paweł II wskazując na tę najgłębszą podstawę związków łączności pomiędzy pracą i kulturą – obydwa zjawiska rozważa nie tylko w płaszczyźnie teoretycznej, ale dostrzega je także w jednostkach i społeczeństwach jako zjawiska wzajemnie warunkujące się: rośnie wciąż znaczenie pracy i coraz potężniejsza staje się rola kultury. Tymi dwiema drogami dokonuje się postęp jednostki i całych społeczeństw. Ani jednostki, ani społeczeństwa nie osiągną kultury bez pracy, ani też praca nie będzie przynosiła oczekiwanych owoców, jeżeli zabraknie w niej kultury. Papież przypomina, że tak właśnie być powinno: „z pracy swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty” (LE, wstęp).

Papież łącząc nierozzerwalnie pracę z kulturą, a jedno i drugie z naturą ludzką, stwierdza, że każda praca – jakakolwiek i przez kogokolwiek wykonywana – ma swoją wartość, ponieważ za każdą pracą kryje się ta sama rzeczywistość: człowiek-twórca. Czy będzie to zatem praca ręczna czy intelektualna, na roli, w przemyśle czy w sektorze usług, praca rzemieślnika, robotnika, technika, menadżera, artysty, wychowawcy czy matki pozostającej w domu – jest równie cenna i ważna, zarówno dla jej sprawców, jak i społeczeństwa. Jest taką dlatego, ponieważ z każdą pracą związany jest nierozzerwalnie człowiek i każda praca może być tworzeniem. Przez jej wykonywanie może realizować się i doskonalić człowieczeństwo tego, kto ją wykonuje i tego, do kogo jest ona skierowana. Papież tak ujmując pracę, zdecydowanie odcina się od stanowisk dzielących pracę – w oderwaniu od człowieka – na twórcze i nietwórcze, szlachetne i hańbiące, wyzwolone i niewolnicze, kulturalne i niekulturalne. Podziały takie funkcjonują w obecnych porządkach społeczno-gospodarczych, a także kulturalnych oraz w świadomości społecznej, ponieważ nastąpiło oddzielenie pracy od człowieka, a co za tym idzie – oddzielenie twórczości od pracy. Praca czę-

sto jest widziana przede wszystkim, a w wielu wypadkach wyłącznie, jako sposób zdobywania coraz to większej liczby i lepszej jakości środków do życia, a więc w aspektach jej wytworów bez ścisłego wiązania jej z człowiekiem i z jego twórczością.

Już w starożytności greckiej, a potem rzymskiej oddzielano twórczość od pracy. Pracę łączono z uciążliwością, wysiłkiem, monotonością, szarością życia, przyziemnością; twórczość zaś z pięknem, swobodą, szlachetnością, wyższością, boskością. Tylko wyjątkowe dzieła uważano za twórcze. Ideałem stało się więc uwolnienie od pracy. Ci, którzy zdołali wywindować się wyżej na drabinie społecznej, często zrywali z pracą, ograniczali jej zakres, spychali ją na stojących niżej w hierarchii społecznej. W konsekwencji oddzielenia twórczości od pracy wytworzyły się warstwy próżniacze. Ciężar prac mozolnych, brudnych, wymagających wysiłku spadł na warstwy niższe, które w ich pełnieniu widziały swoje upośledzenie. Najwięcej i najciężej pracowali niewolnicy, dzisiaj takie prace wykonują w bogatych społeczeństwach obcokrajowcy i bezrobotni.

Takiego spojrzenia na pracę i takich podziałów społecznych nie zdołało przełamać chrześcijaństwo, które weszło w społeczeństwa kręgu kultury grecko-rzymskiej, mimo że głosiło ono jedność pracy i twórczości, a swych wiernych zobowiązywało do pracy nawet pod groźbą kary wiecznej. W schrytlianizowanych krajach także uciekano od pracy i szukano różnych dróg wyzwolenia się od niej. Campanelli kreśląc utopijną wizję państwa, obiecywał swoim czytelnikom ograniczenie pracy tylko do czterech godzin dziennie. Dzisiaj też walczy się o skrócenie czasu pracy, o tak zwany czas wolny. Jest to tendencja jak najbardziej słuszna, tylko że w świadomości przeciętnego człowieka wpływa ona z oddzielania twórczości od pracy: w pracy człowiek ma produkować, ma wytwarzać różne dobra dla zaspokajania swoich potrzeb życiowych, w czasie wolnym zaś ma urzeczywistniać swoją rozumność i wolność, kształcić się i rozwijać. Praca widziana jest tu jako jarzmo człowieka, zaś czas wolny jako jego wyzwolenie. Przez pracę człowiek ma zdobywać środki do życia i powiększać stan swojego posiadania, a realizację siebie jako twórcy odkłada na czas po pracy.

Nie można pomijać, a tym bardziej lekceważyć tego, że przez pracę człowiek pomnaża stan swojego posiadania. Jest on ważny, ale głębokiego sensu nabiera tylko wówczas, jeżeli dzięki niemu sam posiadacz – osoba

ludzka staje się bogatszy. Tę myśl bardzo mocno akcentuje Jan Paweł II. Uważa, że chcąc w dzisiejszym świecie przywrócić pracy jej twórczy charakter, trzeba bezwarunkowo uznać pierwszeństwo osoby przed wytworami pracy i posiadaniem. Jest to podstawowe prawo pracy i życia człowieka. Posiadanie przez człowieka coraz większej liczby i lepszej jakości wytworów pracy, co obecnie obserwujemy, nabiera swojego właściwego znaczenia dopiero wówczas, „kiedy za pośrednictwem tego «posiadania» człowiek może pełniej «być» jako człowiek, stawać się pełniej człowiekiem we wszystkich wymiarach swego życia, we wszystkim, co charakteryzuje jego człowieczeństwo” (Przemówienie 1980b, 7).

Dotykamy tu problemu przedmiotowego i podmiotowego charakteru pracy, jak to zagadnienie określa Jan Paweł II. Papież zdecydowanie przeciwstawia się dawaniu pierwszeństwa przedmiotowemu charakterowi pracy przed podmiotowym, ponieważ takie podejście do pracy przekreśla człowieka – czyli autora pracy. Ten, kto przedmiotowo traktuje pracę, widzi ją w aspekcie wytworów. Według też ich pieniężno-usługowych wartości ocenia samą pracę i tego, kto ją wykonuje. Szuka pracy przynoszącej najwyższe materialne korzyści lub otwierającej drogę do prestiżowej pozycji społecznej.

Ocenianie człowieka-pracownika według rodzaju pracy, według jej wytworów jest wysunięciem przedmiotu przed osobę, jest degradacją człowieka. Ceni się wyżej to, co on wykonuje, aniżeli jego samego. Nadaje mu się godność w zależności od rodzaju i miejsca wykonywanej przez niego pracy. Ludzie widząc pracę w tej perspektywie umieszczają siebie wzajemnie w pozycji gorszego i lepszego – nie według tego, kim w istocie są – ale według tego, gdzie pracują, co produkują, ile zarabiają. Kształtują się wówczas niewłaściwe stosunki między ludźmi i krzywdzące nierówności społeczne. Życie w takiej sytuacji staje się mniej ludzkie. Kto przedmiotowo traktuje pracę, a więc w perspektywie, zysku i prestiżu, stosunkowo łatwo staje się przedmiotem manipulacji. Dając mu łatwiejszą, lepiej płatną, bardziej prestiżową pracę, można go „kupić”, zwerbować, nakłonić nawet do pracy niegodziwej, biologicznie czy psychicznie szkodliwej.

Błędem jest charakteryzowanie i ocenianie człowieka według charakteru wykonywanej pracy. To nie miejsce pracy, ani to co produkuje jest miarą i wyznacznikiem jej wartości, lecz on sam. Oczywiście, że praca nie jest równa pracy i nie może być jednakowo oceniana. Jednakże jest to warto-

ściowanie pracy, a nie człowieka. Jest to więc wartościowanie wtórne, gdyż główną wartością jest tu człowiek.

Kto podmiotowo ujmuje pracę, to choć dostrzega różne jej formy, choć widzi mniej i bardziej korzystne jej rodzaje, niezmiennie uważa, że człowiek jest tu na pierwszym miejscu i każdemu należy się jednakowa godność podstawowa – czyli godność osobowa. Tak patrząc na pracę nie różnicuje się ludzi w zależności od tego jaką, gdzie i za ile wykonują oni pracę. Te czynniki co najwyżej mogą wnosić swoistego rodzaju wartość dodatkową. Kto podmiotowo podchodzi do pracy, widzi jej istotę nie w pomnażaniu stanu posiadania i osiągnięciu prestiżowych pozycji, lecz w tym, że jest ona czynnikiem osobowego rozwoju i podstawą godności. Nie łatwo więc staje się przedmiotem czyjejś manipulacji, nie podejmuje pracy niegodziwej, biologicznie czy psychicznie szkodliwej, nawet za największe pieniądze i najbardziej prestiżowe stanowisko.

Praca czynnikiem rozwoju osoby ludzkiej i życia społecznego

Każde ludzkie działanie, a więc każda praca, która zdaniem Jana Pawła II jest działaniem, powoduje zaistnienie czegoś nowego na zewnątrz i wewnątrz człowieka. Tę podwójną skuteczność pracy Autor encykliki *Laborem exercens* ujmuje następująco: „Przez pracę człowiek bowiem nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem” (LE 9). Przez pracę zatem człowiek tworzy samego siebie. Jest to coś ważniejszego od wszystkiego, co w związku z ludzkim działaniem dzieje się na zewnątrz człowieka. Więcej – to, co zaistnieje poza człowiekiem w wyniku jego działania, o tyle jest ważne i godne, o ile przyczynia się do rozwoju samego człowieka. Człowiek bowiem jako osoba ludzka ma wewnętrzną wartość i jest to wartość najwyższa w widzialnym świecie, ma wewnętrzny własny cel, a jest nim osobowy rozwój. Dlatego też rozwój człowieka, jego stawanie się coraz pełniejszą osobą, coraz doskonalszym człowiekiem, jest miarą rozwoju świata zewnętrznego, a nie odwrotnie. Nadrzędność człowieka wobec świata, nadrzędność rozwoju człowieka wobec rozwoju dóbr i usług na różne sposoby formułują dzisiejsi myślicie-

le niezależnie od ich światopoglądu. Rzucają hasło „humanizacji” świata i inspirują wiele działań zmierzających do tworzenia takich warunków, w których człowiek mógłby najpełniej się rozwijać. A przez to wyrażają stanowisko, że świat jest dla człowieka, a nie człowiek dla świata, że ma dokonywać się proces humanizacji świata, a nie „uświatowienia” człowieka. „Urzeczywistnianie siebie jako człowieka” przez pracę lub „stawanie się dzięki niej bardziej człowiekiem „ – mówi Jan Paweł II – jest dążeniem do doskonałości, co zasadniczo ma wymiar moralny. Człowiek stając się coraz bardziej człowiekiem, coraz pełniej bytuje w dobru, po prostu staje się dobry. Do tego winna doprowadzać praca i taką jej rolę wyznacza Jan Paweł II: „Praca ma dopomagać człowiekowi do tego – mówił do ludzi pracy na Jasnej Górze – aby stawał się lepszym, duchowo dojrzalszym, bardziej odpowiedzialnym, aby mógł spełniać swoje ludzkie powołanie na tej ziemi, zarówno sam, jako niepowtarzalna osoba, jak też we wspólnocie z innymi, a nade wszystko w tej podstawowej wspólnocie, jaką jest rodzina” (Przemówienie 1979a 2). Praca przynosząc człowiekowi takie skutki, wychodzi poza zakres wartości utylitarnych, ekonomicznych, technicznych, czysto doczesnych, a wchodzi w świat duchowych i transcendentnych wartości. Staje się czynnikiem pełnego rozwoju człowieka.

W zależności od tego, jakie wartości naczelne, jakie cele i jaką koncepcję człowieka preferuje dana kultura, tak układają się wzajemne relacje między pracą a człowiekiem. Może to być układ jarzmiący człowieka, ograniczający jego rozumność i wolność (na których to właściwościach wspiera się rozwój człowieka), a może on sprzyjać rozwojowi jego osobowości, stanowić podstawę jego twórczości i szczęścia.

W polskiej myśli społecznej mamy dwa skrajne stanowiska na temat tych relacji. Jedno wprost fanatycznie podnosi wartość pracy ze względu na jej wytwory i czyni z niej niemal wartość samoistną, natomiast człowieka widzi w pełni oddanego pracy, poświęcającego jej wszystkie swoje możliwości, solidnego, uległego jej rygorom. Człowiek ginie tu w jarzmie pracy. Tak tę sprawę widział Stanisław Brzozowski, tak też ją ujmują marksiści. Praca dla nich jest swoistą siłą wynoszącą człowieka do coraz wyższych poziomów bytowania i tej sile należy w pełni się oddać. Inni natomiast głoszą podporządkowanie pracy człowiekowi, jego rozumności i wolności. Mimo związanego z nią trudu i mokołu łączą ją z rozumnością i wolnością,

z miłością i szczęściem. Człowiek nie ma uwalniać się od pracy, ale winien ją sobie swobodnie wybierać, zgodnie ze swymi potrzebami i zamiłowaniem. Tak ją widzieli Edward Abramowski, Florian Znaniecki, Aleksander Kamiński. Za taką właśnie orientacją opowiada się też Jan Paweł II. Jest to stanowisko głoszone przez Kościół Katolicki. Wypowiedział je dobitnie Jan Paweł II w swoim przemówieniu na 68 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy przytaczając myśl swego poprzednika na Stolicy Piotrowej, Pawła VI: „Nigdy więcej praca przeciw człowiekowi, ale zawsze praca /.../ w służbie człowieka” (Przemówienie 1982a 7). Sam zaś równie zdecydowanie i jasno postulat podporządkowania pracy człowiekowi sformułował następująco: „Mamy prawo i obowiązek traktować człowieka nie pod względem, czy jest on użyteczny lub nieużyteczny dla pracy, ale traktować pracę w jej związku z człowiekiem, z każdym człowiekiem, traktować pracę ze względu na to, czy jest ona użyteczna lub nieużyteczna dla człowieka /.../. Trzeba stale pytać, czy praca służy urzeczywistnianiu sensu ludzkiego życia” (Przemówienie 1982a 7).

Człowiek rozwija się dzięki pracy. A skoro tak, to jest rzeczą zrozumiałą, że ma do niej prawo i muszą być tworzone coraz lepsze warunki do realizacji tego prawa w wymiarze indywidualnym i społecznym. Prawo człowieka do pracy to podstawowe i niezbywalne prawo człowieka. Wielokrotnie podkreśla to Jan Paweł II. Podobnie czynią Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Politycznych i Kulturalnych.

Praca przed kapitałem

Jan Paweł II analizy antropologiczno-filozoficzne i teologiczne na temat pracy przenosi w dziedzinę społeczno-ekonomiczną i porusza bardzo ważną kwestię wzajemnych relacji pomiędzy pracą i kapitałem oraz pomiędzy pracodawcami i pracownikami, przy czym pracodawców wiąże z kapitałem a pracowników z pracą. Stwierdza, że „wraz z rozwojem przemysłu ujawnił się trwający do dzisiaj konflikt” pomiędzy „światem kapitału” a „światem pracy” – to znaczy pomiędzy wąską, ale bardzo wpływową grupą właścicieli i posiadaczy środków produkcji a szeroką rzeszą ludzi tych

środków pozbawionych, natomiast uczestniczących w procesie produkcji wyłącznie przez pracę. Konflikt, o jakim mowa, wyrósł z takich sytuacji, w których robotnicy, „świat pracy”, oddawali swoje siły do dyspozycji grupy przedsiębiorców, podczas gdy ci, kierując się zasadą najwyższego zysku, usiłowali ustanowić możliwie najniższe wynagrodzenie za pracę wykonywaną przez robotników” (LE 11).

W konflikcie tym, zdaniem Papieża, uwidacznia się wyraźne rozdzielanie pracy i kapitału. Ale „Antynomia pracy i kapitału ma swoje źródło nie w strukturze samego procesu produkcji ani też samego procesu ekonomicznego w ogólności” (LE 13), lecz w ideologiach ekonomizmu i materializmu. Wprawdzie różnią się one w uzasadnieniach filozoficzno-ekonomicznych i w praktyce porządku społecznego, ale w obydwu przypadkach skutek jest negatywny, bo nie doceniają człowieka jako podmiotu pracy, koncentrują się na efektywności pracy, kapitał stawiają przed osobą ludzką, pracę traktują jako towar, pomijają duchowe aspekty pracy.

Efektom rozdzielenia pracy i kapitału jest ukształtowanie się niesprawiedliwego porządku społecznego. Filozofia marksistowska i ustrój socjalistyczny usiłowały go zreformować przez upaństwowienie kapitału i podporządkowanie pracy celom ogólnospołecznym. Nie przyniosło to oczekiwanego skutku i jeszcze pogłębiło oderwanie pracy od jej podmiotu. Natomiast liberalna myśl kapitalistyczna traktując pracę jako towar, poszła także w kierunku pogłębienia oderwania pracy od podmiotu i jeszcze bardziej ugruntowała niesprawiedliwy podział pomiędzy właścicielami kapitału i pracownikami.

Papież analizując wzajemne relacje pomiędzy pracą i kapitałem w wielu miejscach encykliki *Laborem exercens* podkreśla dwie zasady, które w tworzeniu porządku społecznego winny być przestrzegane: Pierwsza, to ”zasada pierwszeństwa „pracy” przed „kapitałem”; druga, to nie przeciwstawianie pracy kapitałowi (LE 12). Obydwie zasady obowiązują wszędzie i zawsze, bezpośrednio też dotyczą procesu produkcji. Papież słuszność tych zasad uzasadnia następująco:

1. „Praca jest zawsze *przyczyną sprawczą*, naczelną, podczas gdy „kapitał” jako zespół środków produkcji pozostaje tylko *instrumentem*: przyczyną narzędną. Zasada ta jest oczywistą prawdą całego historycznego doświadczenia człowieka” (LE 12).

2. Na treść pojęcia „kapitał” składają się dwa elementy: zasoby natury stojące do dyspozycji człowieka oraz „zespół środków, przy pomocy których człowiek przyswaja sobie zasoby natury, przetwarzając je na miarę swoich potrzeb” (LE 12). Ten zespół środków jest dzisiaj gigantycznym i potężnym narzędziem pracy. To bardzo rozbudowana technologia i technika. Tak rozumiany „kapitał” – zdaniem Papieża – „jest owocem historycznego dorobku pracy człowieka” (LE 12), a więc powstał z pracy i służy pracy, zawiera zatem w sobie znamiona ludzkiej pracy.
3. W procesie produkcji czegokolwiek występuje wzajemne przenikanie się pracy i kapitału. Ich związek w każdym produkcie jest nierozzerwalny. Zdaje sobie z tego sprawę człowiek pracując przy jakimkolwiek warsztacie, czy stosunkowo pierwotnym, czy też na wskroś nowoczesnym. Wytwarzając cokolwiek ma świadomość, „*że pracą swoją wchodzi w podwójne dziedzictwo* – mianowicie w dziedzictwo tego, co jest dane wszystkim ludziom w zasobach natury, oraz tego, co inni przed nim już wypracowali na gruncie tych zasobów, przede wszystkim rozwijając technikę, czyli kształtując zespół coraz doskonalszych narzędzi pracy; człowiek pracując, wchodzi zarazem w ich pracę” (LE 12). W ludzkich osiągnięciach, w ciągłym podnoszeniu standardu życia, są zawarte wzajemnie dopełniające się dwa czynniki: praca i kapitał.

Tak rozumiejąc kapitał, Papież stwierdza, że „nie można oddzielać „kapitału” od pracy – i w żaden też sposób nie można przeciwstawić pracy kapitałowi ani kapitału pracy, ani tym bardziej /.../ przeciwstawić sobie konkretnych ludzi, stojących za tymi pojęciami” (LE 13). Jan Paweł II postuluje też aby kształtować „taki ustrój pracy, który u samych podstaw *przewycięża antynomie pracy i kapitału*” (LE 13). Jest to możliwe, jeżeli będzie się przestrzegać „zasady merytorycznego i faktycznego pierwszeństwa pracy, podmiotowości ludzkiej pracy oraz jej sprawczego udziału w całym procesie produkcji, i to bez względu na charakter wykonywanych przez pracownika zadań” (LE 13). Każdą też pracę, także tę nie wymagającą wysokich kwalifikacji, należy cenić, bo w procesie jej wykonywania uczestniczy człowiek, który jest „prawdziwym podmiotem sprawczym – podczas gdy zespół narzędzi, choćby sam w sobie najdoskonalszy, jest tylko i wyłącznie narzędziem podporządkowanym pracy człowieka” (LE 12).

„Trzeba podkreślać i uwydatniać, zaznacza Jan Paweł II, pierwszeństwo człowieka w procesie produkcji – *prymat człowieka wobec rzeczy*. Wszystko to, co mieści się w pojęciu „kapitału” – w znaczeniu zawężonym – jest tylko zespołem rzeczy” (LE 12). Przyjęcie takiej zasady, zdaniem Papieża, ma pozytywne znaczenie dla kształtowania „ustroju pracy, a także całego ustroju społeczno-ekonomicznego” (LE 12). Z kolei podkreślanie antynomii pomiędzy pracą i kapitałem ma następstwa negatywne, między innymi następujące: niedocenywanie człowieka w procesie produkcji, koncentrowanie się na materialnych aspektach pracy, zanizanie wynagrodzenia za pracę, złe traktowanie pracownika w miejscu pracy, niewystarczające zabezpieczenia, złe warunki w miejscu pracy.

Praca i własność, płaca i inne świadczenia

Wzajemna relacja pomiędzy pracą i kapitałem nie jest tylko teoretycznym zagadnieniem. „Za jednym i drugim pojęciem, pisze Jan Paweł II, stoją ludzie, żywi konkretni ludzie, z jednej strony ci, którzy wykonują pracę, nie będąc właścicielami środków produkcji, z drugiej ci, którzy są przedsiębiorcami i posiadaczami tych środków albo są przedstawicielami właścicieli. Tak więc w całokształt tego trudnego historycznego procesu od początku wchodzi *sprawa własności*” (LE 14). Papież potwierdza stanowisko Kościoła Katolickiego na temat własności i zaznacza, że ono „różni się radykalnie od programu kolektywizmu głoszonego przez marksizm, a także /.../ od programu kapitalizmu stosowanego w praktyce przez liberalizm i zbudowane na nim ustroje polityczne” (LE 14). Ta odmienność w stosunku do programu kolektywistycznego zaznacza się w tym, że Jan Paweł II, idąc za swoimi poprzednikami, przyjmuje prawo własności prywatnej, ale go nie absolutyzuje, czym z kolei różni się od stanowiska liberalnego kapitalizmu. Prawo własności umieszcza „w najszerszym kontekście powszechnego prawa wszystkich do korzystania z dóbr całego stworzenia” (LE 14) i prawo osobistego posiadania podporządkowuje prawu powszechnego używania, uniwersalnemu przeznaczeniu dóbr. Prócz tego „własność prywatna ma z natury swojej charakter społeczny, oparty na prawie powszechnego przeznaczenia dóbr” (CA 30). Mówiąc inaczej, Jan Paweł II

prawo do używania dóbr uważa za pierwotniejsze w stosunku do prawa ich posiadania (LE 14, CA 30).

„/.../ własność w nauczaniu Kościoła, podkreśla Jan Paweł II, nigdy nie była rozumiana tak, aby mogła ona stanowić społeczne przeciwieństwo pracy”, bo „własność nabywa się przede wszystkim przez pracę po to, aby służyła pracy” (LE 14). Z tego stwierdzenia Papież wyprowadza wniosek praktyczny dla życia społecznego, że środki produkcji osiągnane i doskonalone dzięki pracy mogą być posiadane „zarówno w formie własności prywatnej, jak też publicznej czy kolektywnej” (LE 14). O sposobie ich posiadania decyduje to, która forma posiadania lepiej służy pracy i umożliwia realizację zasady uniwersalnego przeznaczenia dóbr oraz prawa powszechnego ich używania (LE 14). Własność środków produkcji zarówno w przemyśle, jak i w rolnictwie, jest ograniczona. Zdaniem Jana Pawła II jest ona „słuszna wtedy, gdy służy użytecznej pracy; przestaje natomiast być uprawniona, gdy nie jest produktywna, lub kiedy służy przeszkadzaniu pracy innych, lub uzyskiwaniu dochodu, którego źródłem jest nie globalny rozwój pracy i społecznego majątku, lecz wyzysk, niegodziwe wykorzystywanie, spekulacja i rozbicie solidarności świata pracy. Własność taka nie ma żadnego usprawiedliwienia i w obliczu Boga i ludzi jest nadużyciem (CA 43).

Jan Paweł II dostrzegając ścisły związek pracy z środkami produkcji i biorąc pod uwagę zasadę powszechnego dostępu do dóbr przeznaczonych dla człowieka, nie wyklucza – pod odpowiednimi warunkami – uspołeczniania środków produkcji (LE 14). Idąc za swoimi poprzednikami na Stolicy Apostolskiej, szczególnie za Leonem XIII, Janem XXIII i Pawłem VI, wymienia konkretne „*propozycje mówiące o współwłasności środków pracy*, o udziale pracowników w zarządzie lub w zyskach przedsiębiorstw, o tak zwanym akcjonariacie pracy, itp.” (LE 14). Formy współwłasności środków produkcji są zależne od sytuacji w danym kraju.

Papież uważa, że „stanowisko „sztywnego” kapitalizmu” (LE 14) uznając tylko własność prywatną za jedyną formę własności i najbardziej korzystną dla rozwoju gospodarczego „domaga się rewizji w celu dokonania reformy pod kątem jak najszerzej rozumianych praw człowieka związanych z jego pracą” (LE 14). Ale „owych tak bardzo pożądanых i wielorakich reform nie można dokonać *przez apriorycznie pojętą likwidację wła-*

sności prywatnej środków produkcji” (LE 14). Odebranie owych środków produkcji (kapitału) prywatnym właścicielom i przejęcie ich przez jakąś grupę osób lub upaństwowienie ich nie jest jeszcze zadowalającą formą ich uspołecznienia (LE 14). Bo „grupa zarządzająca i dysponująca może wywiązywać się ze swoich zadań w sposób zadowalający z punktu widzenia prymatu pracy, ale może zadania te spełniać źle, broniąc równocześnie dla siebie *monopolu zarządzania i dysponowania* środkami produkcji, i nie cofając się nawet przed naruszeniem owych zasadniczych praw człowieka” (LE 14). W systemie własności państwowej może wystąpić nadmierna biurokratyczna centralizacja, „w której człowiek pracujący czuje się raczej trybem w wielkim mechanizmie, poruszonym odgórnie, na prawach bardziej zwykłego narzędzia produkcji, niż prawdziwego podmiotu pracy obdarzonego własną inicjatywą” (LE 14).

O uspołecznieniu środków produkcji można mówić tylko wówczas, zdaniem Jana Pawła II, kiedy „każdy na podstawie swej pracy będzie mógł uważać siebie równocześnie za współgospodarza wielkiego warsztatu pracy, przy którym pracuje wraz ze wszystkimi. Drogą do osiągnięcia takiego celu mogłaby być droga połączenia, o ile to jest możliwe, pracy z własnością kapitału i powołania do życia w szerokim zakresie organizmów pośrednich o celach gospodarczych, społecznych, kulturalnych, które cieszyłyby się rzeczywistą autonomią w stosunku do władz publicznych; dążyłyby one do sobie właściwych celów poprzez lojalną wzajemną współpracę, przy podporządkowaniu wymogom wspólnego dobra, i zachowałyby formę oraz istotę żywej wspólnoty, to znaczy takich organizmów, w których poszczególni członkowie byliby uważani i traktowani jako osoby, i pobudzani do aktywnego udziału tychże organizmów” (LE 14). Wyraźnym przejawem dobrego uspołecznienia środków produkcji jest poczucie pracującego, że „pracuje zarazem *„na swoim*” (LE 14). W przeciwnym razie w całym procesie produkcyjnym powstają „nieobliczalne straty – i to nie tylko straty ekonomiczne, ale przede wszystkim straty w człowieku” (LE 14).

Problemem kluczowym związanym z pracą najemną jest „*sprawa sprawiedliwej zapłaty za wykonywaną pracę*” (LE 19). W ocenie Jana Pawła II w obecnym kontekście społeczno-ekonomicznym nie ma innego,

„ważniejszego sposobu urzeczywistniania sprawiedliwości w stosunkach pracownik – pracodawca, jak właśnie ten: zapłata za pracę. Bez względu na to, czy praca ta dokonuje się w ustroju prywatnej własności środków produkcji, czy też w ustroju, w którym własność ta podległa „uspołecznieniu”, stosunek pomiędzy pracodawcą (przede wszystkim bezpośrednim) a pracownikiem rozwiązuje się na zasadzie salariat – czyli przez odpowiednie wynagrodzenie wykonywanej pracy” (LE 19).

Wysokość i sposób wynagradzania za pracę, zdaniem Papieża, jest podstawowym kryterium dla osądzenia, czy konkretny ustrój społeczno-ekonomiczny jest sprawiedliwy, czy niesprawiedliwy (LE 19). Wynagrodzenie za pracę dlatego jest tak ważne, bo „w każdym ustroju, bez względu na panujące w nim podstawowe układy pomiędzy kapitałem a pracą, /...../ pozostaje konkretnym środkiem, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z /.../ dóbr, które są przeznaczone dla powszechnego używania: są to zarówno dobra natury, jak też dobra będące owocem produkcji. Jedne i drugie stają się dostępne dla człowieka pracy na podstawie zapłaty, jaką otrzymuje on jako wynagrodzenie za swą pracę. Stąd właśnie sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie sprawiedliwego funkcjonowania tego ustroju. Nie jest to sprawdzian jedyński, ale szczególnie ważny i poniekąd kluczowy” (LE 19).

Papież formułuje też kryteria dla prowadzenia polityki płac. Postuluje tzw. płacę rodzinną, jako najbardziej sprawiedliwą dla pracownika obciążonego odpowiedzialnością za rodzinę. Płaca rodzinna powinna być taka w danym społeczeństwie, aby wystarczała „na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz na zabezpieczenie jej przyszłości” (LE 19). Składają się na nią: 1) „wynagrodzenie dane głowie rodziny za pracę, wystarczające na zaspokojenie potrzeb rodziny bez konieczności podejmowania pracy zarobkowej poza domem przez współmałżonka” (LE 19), 2) „inne świadczenia społeczne, jak zasiłek rodzinny albo dodatek macierzyński dla kobiety, która oddaje się wyłącznie rodzinie; dodatek ten powinien odpowiadać realnym potrzebom, to znaczy uwzględniać liczbę osób pozostających na utrzymaniu w ciągu całego okresu, gdy nie są w stanie podjąć odpowiedzialności za własne życie” (LE 19).

Płaca rodzinna pozwala matce pozostać w domu przy małym dziecku i pełnić zadania macierzyńskie, otoczyć dzieci troską i miłością, których nieodzownie potrzebują, „aby mogły się rozwijać jako osoby odpowiedzialne, moralnie i religijnie dojrzałe oraz psychicznie zrównoważone” (LE 19). Płaca rodzinna jest zatem swoistego rodzaju inwestowaniem przez nowoczesne państwo w rozwój przyszłego wartościowego obywatela.

Papież upomina się też o to, aby z jednej strony nie wymuszać na kobiecie, matce małych dzieci, podejmowania pracy tylko ze względów ekonomicznych, z drugiej zaś aby mogła ona podjąć pracę zawodową i nie była w niej dyskryminowana. Dostrzegając, że w nowoczesnym społeczeństwie kobiety pracują niemal we wszystkich dziedzinach życia, postuluje, by polityka społeczna ułatwiała im realizację, zarówno powinności rodzinnych, jak i aspiracji zawodowych. Uważa, że „*Prawdziwy awans społeczny kobiet* wymaga takiej struktury pracy, aby kobieta nie musiała zań płacić rezygnacją ze swojej specyficznej odrębności ze szkodą dla rodziny, w której jako matka posiada rolę niezastąpioną” (LE 19).

Obok płacy za pracę pracownicy mają jeszcze prawo do różnych świadczeń społecznych, wzmacniających zabezpieczenie ich życia i zdrowia, a także ich rodziny. Są to takie świadczenia, jak:

- a. Świadczenia szeroko rozumianej służby zdrowia, by pracownik miał ułatwiony kontakt z ośrodkami pomocy lekarskiej, szczególnie w razie wypadku przy pracy.
- b. Prawo do wypoczynku – „przede wszystkim chodzi tutaj o regularny wypoczynek tygodniowy, obejmujący przynajmniej niedzielę, a prócz tego o dłuższy wypoczynek, czyli tak zwany urlop raz w roku, ewentualnie kilka razy w roku przez krótsze okresy” (LE 19).
- c. Prawo do emerytury i zabezpieczenia na starość.
- d. Zabezpieczenia w razie wypadku związanego z wykonywaną pracą, w razie utraty pracy i bezrobocia.
- e. Kształtowanie odpowiedniej „społecznej ekologii pracy” (CA 38).

Papież wymienia też uprawnienia szczegółowe, jakie pracownik nabywa z racji swojej pracy, np. uprawnienie do takiego miejsca pracy i procesu produkcji, które by nie szkodziły jego zdrowiu fizycznemu i nie naruszały jego zdrowia moralnego (LE 19).

Więziotwórczy i solidarnościowy charakter pracy

Wydoskonalono dzisiaj organizację pracy, wzrosła jej wydajność i podniosła się jakość jej produktów oraz usług, ale jednocześnie obserwuje się osłabienie więzi międzyludzkiej w związku z wykonywaniem pracy. Wzrasta wszystko dookoła człowieka dzięki jego pracy, ale on sam pomnażając dobrobyt materialno-usługowy, często kierowany zasadą konkurencji, odgradza się od innego człowieka. Ostatecznie posiadając wiele, często nie tworzy wspólnoty osobowej z innymi ludźmi na bazie pracy. Jego rozwój nie jest pełny. Czuje się osamotniony, wyalienowany, nieszczęśliwy. Zjawisko to można traktować jako przejaw przedmiotowego traktowania pracy w nowoczesnym społeczeństwie. Ma ono miejsce tam, gdzie organizacja pracy „jest nastawiona tylko na maksymalizację produkcji i zysku, pomija zaś to, w jakim stopniu pracownik przez własną pracę realizuje się jako człowiek”, gdzie układ stosunków w pracy jest zdeterminowany „przez bezwzględną rywalizację i wyobcowanie”, gdzie pracownik jest „traktowany jedynie jako środek, nie zaś jako cel” (CA 41).

Jan Paweł II świadomy tego zjawiska mocno akcentuje, że praca ze swojej natury ma więziotwórczy charakter. Jest jednocześnie podstawą i przejawem więzi międzyludzkiej oraz żywotności całych społeczeństw. Tam, gdzie praca wykonywana jest w sposób podmiotowy i twórczy, tam też dokonuje się wiązanie człowieka z człowiekiem, tam powstają różnorodne grupy społeczne, kształtuje się międzyludzka solidarność. „Praca ma to do siebie – pisze Jan Paweł II w *Laborem exercens* – że przede wszystkim łączy ludzi – i na tym polega jej siła społeczna: siła budowania wspólnoty. W ostateczności we wspólnocie tej muszą się w jakiś sposób połączyć ci, którzy pracują, i ci, którzy dysponują środkami produkcji lub są ich posiadaczami” (LE 20). A w przemówieniu na 68 sesji MOP, mówiąc o solidarności powstającej na bazie pracy, podkreśla, że „Solidarność jest na różny sposób wpisana w samą naturę ludzkiej pracy” (Przemówienie 1982a, 5).

Jan Paweł II nie tylko ogólnie wskazuje na pracę jako na podstawę kształtowania się więzi międzyludzkiej, ale także bardziej szczegółowo omawia, jak do tego dochodzi.

Po pierwsze, u podstaw każdej pracy stoi człowiek. On „jednoczy wszystkich w działalności, która ma to samo znaczenie i to samo źródło. Dla nich wszystkich praca jest koniecznością, obowiązkiem i zadaniem”.

W różnorodności i uniwersalności swych form praca ludzka łączy ludzi, gdyż każdy człowiek szuka w pracy „ureczywistnienia się jego człowieczeństwa, spełnienia jego osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samegoż człowieczeństwa” (Przemówienie 1982a, 6). Świadomość, że wszyscy ludzie działający w zakresie pracy są takimi samymi podmiotami, że wszyscy mają identyczny cel, stanowi – zdaniem Papieża – najszerszą płaszczyznę kształtowania się ogólnoludzkiej solidarności; stanowi podstawę do cenięcia nawet najmniejszej działalności wykonywanej przez, najniżej w uhierarchizowanym społeczeństwie stojącą, jednostkę. Każda działalność przynosi nowe dobro, które ubogaca działającego i innych.

Po drugie, praca będąc powinnością „zarówno wobec Boga, jak też wobec ludzi, zarówno wobec własnej rodziny, jak też wobec narodu-społeczeństwa” (Homilia 1983, 7), jest więziotwórcza, ponieważ „Poprzez swoją pracę człowiek angażuje się nie tylko dla samego siebie, ale także *dla drugich i z drugimi*: każdy współdziałając uczestniczy w pracy i dobru drugiego. Człowiek pracuje dla zaspokojenia potrzeb swojej rodziny i wspólnoty, do której należy, Narodu i w końcu całej ludzkości. Uczestniczy ponadto w pracy innych pracowników tego samego przedsiębiorstwa, a także w pracy dostawców i konsumpcji klientów włączonych w łańcuch solidarności, który stopniowo rośnie” (CA 43).

Pracą nie wytwarza się dóbr tylko dla zaspokojenia swoich własnych potrzeb, szczególnie dzisiaj, kiedy robotnik w wyspecjalizowanym zakładzie pracy produkuje takie elementy, które nie są mu w ogóle potrzebne. Generalnie mówiąc, owoce pracy dzieli się z innymi ludźmi, przede wszystkim z najbliższymi, a więc z rodziną, następnie z coraz szerszymi grupami. Dzisiaj, dzięki rozwojowi stosunków międzynarodowych i dystrybucji, wytwory nawet niewielkiego zakładu pracy w miejscowości, którą trudno znaleźć na mapie, trafiają do najbardziej odległych zakątków świata i korzystają z nich nieznanym im wytwórcom ludzie. Różnorodne zakłady pracy tworzą więc tak zwane dobro wspólne, z którego korzystają wszyscy. „Praca ludzka – mówi Jan Paweł II do ludzi pracy w Gdańsku – poprzez setki i tysiące (jeżeli nie miliony) warsztatów, przyczynia się do dobra wspólnego społeczeństwa” (Homilia 1987). Jeżeli pracownik jest świadomy tego, że różni ludzie korzystają z jego pracy, a on korzysta z działalności innych, czuje się wówczas z nimi związany i tak kształtuje się międzyludzka soli-

darność. Myśl tę wyraził Papież dobitnie w przemówieniu do robotników w São Paulo: „praca sprawia, że czujecie się solidarni ze wszystkimi braćmi tu w Brazylii, i na całym świecie. Ona czyni Was budowniczymi wielkiej rodziny ludzkiej, więcej jeszcze: całego Kościoła w więzi miłości, bowiem każdy jest wezwany, by niósł pomoc bliźniemu, w odnawianej wciąż potrzebie wzajemnej współpracy, w której my ludzie, jesteśmy niezbędni jedni drugim, bez wyłączenia nikogo” (Przemówienie 1980a 7).

Jan Paweł II zaznacza, że „coraz wyraźniej też widzimy, jak praca jednego człowieka splata się w sposób naturalny z pracą innych ludzi. Dzisiaj bardziej niż kiedykolwiek pracować znaczy *pracować z innymi i pracować dla innych*: znaczy robić coś dla kogoś. Praca jest tym bardziej owocna i wydajna, im lepiej człowiek potrafi poznawać możliwości wytwórcze ziemi i głębiej odczytywać potrzeby drugiego człowieka, dla którego praca jest wykonywana” (CA 31). Na bazie pracy, w procesie jej wykonywania oraz podziału jej wytworów kształtuje się ludzka solidarność, powstają mniejsze i większe grupy społeczne, kształtują się różne kategorie społeczne i zbiorowości. Celem przedsiębiorstwa nie może być tylko „wytwarzanie zysku”, ani zysk nie może być „jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa”. Pracujący w nim ludzie winni tworzyć wspólnotę i stanowić „szczególną grupę służącą całemu społeczeństwu” (CA 35).

Poczucie solidarności ludzi pracy w XIX wieku wyzwoliło reakcję „przeciwko degradacji człowieka jako podmiotu pracy, połączonej z niesłychanym wyzyskiem w dziedzinie zarobków, warunków pracy i troski o osobę pracownika, która połączyła świat robotniczy we wspólnocie wielkiej solidarności” (LE 8). Dało to początek związkom zawodowym, które walnie przyczyniły się do ukształtowania bardziej sprawiedliwych stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami, do powstania wielu instytucji wzbogacających życie społeczne.

Dzisiaj występują nowe formy urzeczowienia pracy, wyzysku pracy i Jan Paweł II podkreśla, że „potrzebne są coraz to nowe fronty solidarności ludzi pracy, a także solidarności z ludźmi pracy” (LE 8). Solidarność taka winna być tam, gdzie występuje społeczna degradacja podmiotu pracy, wyzysk pracujących, bezrobocie, gdzie zaniża się wartość pracy i ograniczane są uprawnienia pracownika, gdzie brakuje pełnych zabezpieczeń osoby

pracownika i jego rodziny (LE 8). Solidarność ludzi pracy winna zapobiegać „proletaryzacji” grup społecznych, które w niedawnej jeszcze przeszłości odgrywały ważną rolę w społeczeństwie, jak też nowych kategorii społecznych. Jan Paweł II wymienia tu rolników, przedstawicieli zanikających zawodów, osoby niepełnosprawne, emigrantów, osoby z wyższym wykształceniem, których przybywa i na których nie ma zapotrzebowania w społeczeństwie (LE 8, 22, 23).

Postulaty pod adresem wykonywanej pracy

Dotychczasowe rozważania na temat pracy miały charakter raczej ogólny, głównie antropologiczny. Przechodząc natomiast do realiów życia, powstaje pytanie, a właściwie szereg pytań, co należy czynić, aby wykonywana praca w konkretnym zakładzie i przez konkretnych ludzi miała charakter twórczy, by wzbogacała jednostkę i społeczeństwo, aby na jej bazie kształtowały się ludzkie więzi i powstawała kultura. Patrząc bowiem na dzisiejsze zakłady pracy, szczególnie zautomatyzowane, obserwując pracujących ludzi, narzuca się wątpliwość, czy rzeczywiście to, co oni czynią, rozwija ich w sposób pełny, czy ich praca stanowi podstawę ich godności? Mówi się zresztą dzisiaj coraz częściej, że istnieje wiele form i miejsc pracy, które człowieka raczej poniżają, uniemożliwiają nawiązanie głębszych więzi z drugim człowiekiem, odbierają mu godność i utrudniają mu zrozumienie sensu życia. Chcąc temu zjawisku zapobiec, czyli chcąc, by miejsca pracy stawały się środowiskiem życia i rozwoju człowieka, by nie uciekał on od nich, by pracując ugruntowywał swoje istnienie i ubogacał swoją bytowość, czyli rozwijał się osobowo – formułuje się różne postulaty pod adresem pracy. Wymieniam tu te, o których wyraźnie mówi Jan Paweł II, nie przypisując im hierarchicznego znaczenia, bo każdy jest ważny.

1. Pracujący musi mieć poczucie wartości tego, co produkuje, odczucie znaczenia owoców swojego trudu. Wymaga to dostosowania pracy do osobistych i rodzinnych potrzeb pracującego oraz do potrzeb społecznych przez niego odczuwanych, do jego upodobań i możliwości. „Cały proces pracy winno się dostosować – mówi II Sobór Watykański, a za

nim postulat ten powtarza Jan Paweł II – do potrzeb osoby ludzkiej i zasad przewodnich jej życia, przede wszystkim zaś życia rodzinnego. /.../ Ponadto pracownicy winni mieć możliwość rozwijania swych zdolności i osobowości właśnie przez samo wykonywanie pracy” (KDK 67; Spotkanie 1981b 5).

Wraz z dostosowaniem pracy do potrzeb osobistych, rodzinnych i społecznych pracującego i wraz ze stworzeniem mu możliwości rozwoju jego uzdolnień i zamiłowań, przewyższa się bierny stosunek do pracy, rozwija się twórcza inicjatywa, wzrasta intensywność pracy oraz podnosi się stopień sprawności. Praca zaczyna pulsować nowym życiem, przestaje być robotą spychaną i odrabianą niechętnie, staje się powołaniem. Człowiek czując się wyzwolony, wkłada w nią całego siebie, zarabiając na własne i rodzinne utrzymanie, sam się kształci i rozwija. Taka praca staje się też bardziej efektywna, bo ten najwięcej w pracy tworzy, kto sam się w niej tworzy. Dowiodły tego liczne badania psychologiczne i socjologiczne wykazujące, że we współzawodnictwie zwycięża ten, kto spełnianą przez siebie pracę uważa za pożyteczną i ją lubi. Ten, kto przez pracę nie rozwija się, ten we własnych oczach traci godność ludzką i zdolność głębszego życia, a w rozrywce będzie szukał zapomnienia i odrzucenia. Tylko ten, kto ceni i kocha swoją pracę, kto tworzy w niej jako pełen człowiek, nabiera właściwego stosunku do siebie i innych oraz właściwie ocenia to, co produkuje.

2. Sam proces pracy winien być oceniany przez pracującego jako ważny i przyjemny. Ważne jest zatem nie tylko to, co się wytwarza, ale także, w jaki sposób, z kim, w jakiej atmosferze; czy jest to atmosfera odgórných zarządzeń, współzawodnictwa i konkurencyjności, czy też atmosfera dialogu pomiędzy pracodawcą a pracownikami, kadrami kierowniczą i wykonawcami, dyskusji, wymiany doświadczeń, współpracy i wzajemnej pomocy. Praca spełniając te warunki wyrabia w człowieku poczucie ważności, przydatności, odpowiedzialności, wiąże go z miejscem pracy, stwarza dogodny klimat do nawiązywania trwałych i pozytywnych kontaktów międzyludzkich. Wypełniając pracę mało przydatną lub w ogóle bezsensowną, w złych warunkach, w atmosferze napięcia i konfliktów człowiek nabiera niechęci do pracy, do miejsca pracy oraz do tych, którzy ją organizują, słabnie w nim ochota do działania, zanika

chęć wzbogacania doświadczeń i wiedzy. W jego wnętrzu nic się nie dzieje w związku z pracą, prócz buntu przeciwko niej i tym, od których ona zależy. Słabnie w nim – lub wręcz gaśnie – twórczość. Swoje zadania wypełnia w sposób mechaniczny, niewolniczy, co czyni go podobnym do maszyny. Ludzie wychowani w takim środowisku pracy obniżają poziom we wszystkich dziedzinach życia.

3. Praca domaga się zastanowienia i refleksji. Człowiek powinien zastanawiać się nad sensem swojej pracy, poznawać jej wartość, docierać do zagadki bytu, do określenia samego siebie. Wówczas praca staje się ważnym czynnikiem przeżycia własnej godności. To wiązanie zastanowienia się i refleksji z pracą krytycy cywilizacji przemysłowo-konsumpcyjnej uważają za konieczne. Na początku XX wieku domagał się go John Ruskin pisząc: „Dżentelmen powinien pracować, a robotnik myśleć” (Wojnar 1982, s. 60). W realizacji tego postulatu angielski krytyk współczesnej kultury widział drogę przywrócenia człowiekowi jedności, przezwyciężenia dehumanizacji pracy i grup próżniaczych.
4. Uznanie sakralnego charakteru pracy. Przez długie stulecia praca nosiła sakralny charakter. Uważano ją za dar Boga, a jej efekty uzależniano od boskiego błogosławieństwa. Traktowano ją jako środek utrzymania się przy życiu doczesnym i zasługiwania na życie wieczne, jako narzędzie umartwienia i odpędzania pokus. W jej trudzie widziano surowy wyrok Boga za niewierność pierwszych rodziców. Ale traktowano ją także jako spełnianie naturalnej powinności, radosną służbę Bogu, wielbienie Boga dziełem rąk ludzkich, współtworzenie świata. Średniowiecze, w którym ów sakralny charakter pracy mocno się zaznaczał w życiu indywidualnym i społecznym, zostawiło nam wiele dzieł sztuki ukazujących pracę rolnika, rzemieślnika, uczonego, rycerza, zakonnika jako równorzędne formy służby Bogu.

W okresie renesansu, w którym zwrócono się ku człowiekowi, rozpoczął się proces desakralizacji pracy i trwa on do dzisiaj. Przejawia się ona w różnej formie i znajduje swój wyraz w ograniczaniu pracy tylko do ludzkich potrzeb i możliwości, bez odnoszenia jej do Boga. Dzisiejszemu przeciętnemu robotnikowi nowoczesnego zakładu pracy czy pracownikowi usług nie towarzyszy świadomość – a jeżeli, to raczej rzadko – że

wytwarza on coś dla własnego i innych użytku oraz na chwałę Boga, że swoją pracą uczestniczy w stwórczym Jego dziele. Nie liczy też na pomoc Boga. Ma pełne zaufanie do własnych umiejętności i do sprawności maszyny. Wyklucza jakąkolwiek niepewność, wszystko musi być obliczone i przewidziane. Nie ma tu miejsca na tajemnicę, która jest elementem *sacrum*. Desakralizacja pracy przejawia się także w ścisłym wiązaniu pracy z zyskiem, z pieniądzem. Hasła: „czas to pieniądz”, „praca to pieniądz” stały się dewizą życia człowieka kapitalizmu i dzisiaj powszechnie funkcjonują. Życie zgodne z ich treścią wydzwignęło materialnie człowieka, ale jednocześnie zacieśniło jego horyzonty, pozbawiło je transcendentalnych wymiarów i związało z technicznym urządzeniem. Nie możliwości i potrzeby człowieka wyznaczają dzisiaj sposób pełnienia pracy, jej rytm i tempo, lecz możliwości technicznego urządzenia i organizacji pracy. Urządzenie techniczne może pracować bez przerwy, dlaczego człowiek nie? Więcej pracując może więcej zarabiać, więcej posiadać, lepiej żyć. Ta perspektywa zapędziła go do intensywnej pracy. Ale praca o takiej motywacji odciąga człowieka od tego, „co w górze jest”, a skierowuje ku doczesności, odbiera mu bogatą dziedzinę myśli, przeżyć i dążeń związanych z życiem nadprzyrodzonym, zamyka się przed nim świat tajemnic i odwiecznych celów. Z jego świadomości i działań znika *sacrum*, wybywają związane z nim wartości i ideały, które w dotychczasowych kulturach inspirowały najwspanialsze dzieła sztuki. Człowiek zamykając się w kręgu czarującej go doczesności, traci wymiary, w które wchodząc, przekracza samego siebie. Działa więc przeciwko samemu sobie. Nie realizuje bowiem, zakorzenionej w swojej naturze, tendencji wychodzenia poza swój stan ludzki. Będąc istotą stworzoną na obraz i podobieństwo Boga, nie odnosi swego istnienia i działania do najdoskonalszej osoby, jaką jest Bóg. Przekształcając tę ziemię nie przedłuża swojej działalności w wieczność. A tym samym swojemu istnieniu i działaniu nie nadaje najgłębszych wymiarów osobowych i trwałości. Wszystko, co czyni, ma cechy skończoności i nietrwałości.

Praca pozbawiona świata nadprzyrodzonego ma zachwianą hierarchię wartości i pojawiają się wtedy „wszelkiego rodzaju manipulacje wobec człowieka, kultury, społeczeństwa. Człowiek czuje się zagubiony – jeśli chodzi o wartości – coraz bardziej niepewny, odnosi wrażenie, że żyje

w społeczeństwie, w którym brak elementów pewnych oraz ideałów” (Przemówienie 1982b 6). Warunkiem nieodzownym humanizacji pracy, której tak bardzo domaga się dzisiejszy człowiek, jest zdaniem Jana Pawła II dostrzeganie duchowych aspektów pracy i wiązanie jej z Bogiem-Twórcą. Człowiekowi powinna towarzyszyć świadomość, że „przez swoją pracę uczestniczy w dziele swego Stwórcy – i na miarę swoich ludzkich możliwości poniekąd dalej je rozwija i dopełnia” (LE 25).

Nie respektowanie wyżej omówionych postulatów odnośnie do pracy nadaje jej znamię przedmiotowości, co niesie z sobą poważne zagrożenie dla człowieka. Są nimi przede wszystkim ograniczenia perspektyw twórczych, utrata wolności i alienacja. Zjawiska te przybierają różną formę, ale wszystkie sprowadzają się do tego samego skutku: wytwarzane przez człowieka przedmioty i urządzenia, kształtowane przez niego systemy społeczno-gospodarcze odrywają się od niego, zdobywają niezależne od niego „istnienie”, traci on na nie wpływ, zaczynają nad nim panować, a w końcu staje się im uległy. Człowiek zaczyna być z zewnątrz sterowany, jak to zjawisko określił David Riesman. Prócz utraty wolności ma to i ten skutek, że technika, przemysł, organizacja życia społecznego, a nawet organizacja konsumpcji tak już oderwały się od człowieka – a rozwijają się rzekomo w służbie człowieka – że odbierają mu zdrowe środowisko życia, skazują na różnorodne napięcia nerwowe, choroby, dodają mu cierpień, przyspieszają jego śmierć. Człowiek doskonaląc wiele rzeczy, gubi samego siebie.

Człowiek stając się zniewolonym przez wytwory swojej pracy, osłabia lub traci zdolność głębszego życia, zdolność tworzenia, a wreszcie godność ludzką. W rozrywce – i to niewybrednej – szuka zapomnienia i odurzenia. Jeżeli sama praca i jej środowisko nadal będą miały zniewalający człowieka charakter, żadnymi innymi sposobami nie da się go wychować na twórcę, nie zwiąże się jego życia z kulturą. Jeżeli one będą go pomniejszać nie powiększy się go poszerzeniem czasu wolnego i wynajdywaniem nowych form jego spędzania.

W pracy winny przejawiać się wszystkie elementy składowe człowieka: materialny i duchowy; naturalny i nadprzyrodzony; doczesny i wieczny. Zachowanie harmonii między nimi kształtuje dopiero pełnego człowieka i przynosi wartościowe dzieła. Ten najlepiej produkuje, kto rozwija się duchowo, ten wytwarza dobra materialne najwyższej jakości, kto osiąga

wysoką kulturę ducha. By się o tym przekonać, wystarczy stanąć przed wspaniałymi katedrami gotyckimi czy dziełami Michała Anioła. Człowiek w swych dziełach występuje integralnie z całym bogactwem cielesno-duchowej natury. Integralny rozwój osoby ludzkiej w pracy nie stoi w sprzeczności z jej celami, „lecz raczej sprzyja większej jej wydajności i skuteczności, choć może osłabić ugruntowany porządek władzy. Przedsiębiorstwa nie można uważać jedynie za „zrzeszenie kapitałów”; jest ono równocześnie „zrzeszeniem osób”, w skład którego wchodzi w różny sposób i w różnych zakresach odpowiedzialności zarówno ci, którzy wnoszą konieczny do jego działalności kapitał, jak i ci, którzy w tę działalność wnoszą swą pracę. Dla osiągnięcia tych celów potrzebny jest wciąż jeszcze *wielki związkowy ruch pracowników*, zmierzający do wyzwolenia oraz integralnej promocji osoby ludzkiej (CA 43).

Trudno o podsumowanie poglądów Jana Pawła II na temat pracy. Wykraczają one poza empiryczne spojrzenie na nią, sięgają do antropologii, filozofii, teologii. W Jego ujęciu pracę cechuje:

1. Praca jest podstawą utrzymania i czynnikiem rozwoju jednostki i społeczeństwa.
2. Praca jest obowiązkiem, powinnością i wyzwaniem dla człowieka.
3. Personalizm – czyli – prymat człowieka we wszystkim, co on działa, stanowi on naczelną wartość pracy, a jednocześnie podstawę jedności wszystkiego co robi.
4. Twórczość – człowiek działając, coś tworzy poza sobą i coś nowego powstaje w nim samym; działając przekracza stany zastane, w czym wyraża się jego transcendencja.
5. Społeczny charakter – działanie człowieka w zakresie pracy nastawione jest na drugiego i wykonywane wspólnie z innymi; na bazie pracy kształtuje się międzyludzka więź i solidarność.
6. Pluralizm – dzięki ludzkiej rozumności i wolności praca człowieka przybiera różnorodne formy i kształtują się wciąż nowe zawody.
7. Sakralność – człowiek stworzony na obraz i podobieństwo Boga, cokolwiek wytwarza, znamionuje to boskimi pierwiastkami i przez wytwarzanie nowych dóbr dzięki pracy uczestniczy w dziele stwórczym Boga.
8. Rozwojowość i kontynuacja – na bazie doświadczeń i dorobku minionych pokoleń powstają wciąż nowe formy pracy i jej wytwory.

9. Pierwszeństwo pracy przed kapitałem i wzajemne dopełnianie się pracy i kapitału – zasady te są widoczne w procesie produkcji i w gotowych już wytworach, dlatego też winny być przestrzegane w kształtowaniu porządku pracy.
10. Sprawiedliwe wynagrodzenie za wykonywaną pracę i płaca rodzinna – zasady te są podstawowym kryterium do oceny systemu społeczno-politycznego w każdym państwie.
11. Społeczeństwo, które „nie pozwalałoby pracownikom osiągać zadowalającego poziomu zatrudnienia, nie może znaleźć odpowiedniego uzasadnienia etycznego, ani też dojść do pokoju społecznego” (CA 43).

Bibliografia

Źródła

- Dokumenty nauki społecznej Kościoła, (1996), wydanie II zmienione. Red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin.
- Jan Paweł (1979a), Przemówienie do pielgrzymów z Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego. Jasna Góra 6 VI 1979, nr 2. W: Dokumenty nauki społecznej Kościoła. Cz. 2. Fundacja Jana Pawła II, Rzym–Lublin 1987.
- Jan Paweł II, (1979b), Przemówienie do młodzieży na Wzgórzu Lecha, Gniezno 3 VI 1979 nr 8. W: Dokumenty nauki społecznej Kościoła. Cz. 2. Fundacja Jana Pawła II, Rzym–Lublin 1987.
- Jan Paweł II. (1980a), Przemówienie do robotników w São Paulo. São Paulo 4 VII 1980. W: Dokumenty nauki społecznej Kościoła. Cz. 2, wydanie II zmienione. Red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1996.
- Jan Paweł II, (1980b), Przemówienie w siedzibie UNESCO w Paryżu z dnia 2.VI.1980 r., nr 6. W: Dokumenty nauki społecznej Kościoła. Cz. 2, wydanie II zmienione. Red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1996.
- Jan Paweł II, (1981a), Encyklika „*Laborem exercens*”. W: Dokumenty nauki społecznej Kościoła. Cz. 2, wydanie II zmienione. Red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1996.
- Jan Paweł II. (1981b), Spotkanie z robotnikami. Terni 19 IJ/ 1981. W: Dokumenty nauki społecznej Kościoła. Cz. 2, wydanie II zmienione. Red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1996.
- Jan Paweł II (1982a), Przemówienie na 68 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Geneva 15.VI.1982. W: Dokumenty nauki społecznej Kościoła. Cz. 2, wydanie II zmienione. Red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1996.

- Jan Paweł II, (1982b), Przemówienie do intelektualistów i członków Uniwersytetu w Coimbra nr 2 z dnia 15.V.1982. W: Wiara i kultura. Dokumenty, przemówienia, homilie. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1988.
- Jan Paweł II. (1983), Homilia podczas nabożeństwa maryjnego. Katowice 20 VI 1983. “L’Observatore Romano”.
- Jan Paweł II (1984), Środki społecznego przekazu pomostem pomiędzy wiarą i kulturą. Orędzie na XVIII Dzień Środków Społecznego Przekazu. Rzym 24 V 1984, nr 2. W: Wiara i kultura. Dokumenty, przemówienia, homilie. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1988.
- Jan Paweł II, (1985), Orędzie Soboru Watykańskiego II do artystów. Homilia wygłoszona w czasie Mszy św. dla artystów. Bruksela 20 V 1985, nr 10. W: Wiara i kultura. Dokumenty, przemówienia, homilie. Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1988.
- Jan Paweł II. (1987a), Encyklika *Sollicitudo rei socialis*. Rzym.
- Jan Paweł II. (1987b), Homilia podczas Mszy św. dla ludzi pracy na Zaspie w Gdańsku. Gdańsk 12 VI 1987. W: “Odwagi, ja jestem, nie bójcie się”. III podróż apostołska do Polski (8-14 VI 1987). Poznań.
- Jan Paweł II. (1991), *Centesimus annus*, encyklika. Rzym.
- Wojtyła K., (1969), *Osoba i czyn*. Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków.
- Wojtyła K., (1979), Problem konstytuowania się kultury poprzez ludzką pracę. „Roczniki Filozoficzne KUL” 27, z. 1.
- Literatura pomocnicza**
- Człowiek i praca. Studia i szkice wokół chrześcijańskiej koncepcji pracy, (1979), Red. J. Wołkowski. Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa.
- Dyczewski L., (1995), *Kultura polska w procesie przemian*. Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.
- Fel S., (2003), *Społeczno-etyczny wymiar pracy ludzkiej*. W: *Katolicka Nauka społeczna. Podstawowe zagadnienia z życia gospodarczego*. Red. ks. J. Kupny, ks. S. Fel. Księgarnia św. Jacka, Katowice.
- Gałkowski J., (1986), *Encyklika o pracy ludzkiej*. W: Jan Paweł II. *Laborem exercens*. Tekst i komentarze. Red. J. Gałkowski. Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin.
- Herder J.C., (1962), *Myśli o filozofii dziejów*. T. 1. Warszawa.
- Katholische Gesellschaftslehre im Überblick. 100 Jahre Sozialverkündigung der Kirche. (1991), Hrsg. W. Kerber, H. Ertl, M. Hainz, Verlag Josef Knecht, Frankfurt am Main.
- Konstytucja Dogmatyczna o Kościele w świecie współczesnym.
- Leksykon polityki społecznej, (2001), Red. B. Rysz-Kowalczyk, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- Majka J., ks., (1986), *Rozważania o etyce pracy*. Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław.
- Malinowski B., (1958), *Szkice z teorii kultury*. Książka i Wiedza, Warszawa.
- Mazurek F. J., (2001), *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*. Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin.
- Von Nell-Breuning O., (1983), *Arbeit vor Kapital. Kommentar zur Enzyklika Laborem exercens von Johannes Paul II*. Europaverlag, Wien-München-Zürich.

- Prawa człowieka. Wprowadzenie, wybór źródeł, (2001), Opracowanie K. Motyka. Morpol, Lublin.
- Riesman D., (1971), *Samotny tłum*. Przełożył i wstępem opatrzył J. Strzelecki. PWN, Warszawa.
- Ruskin J., (1977), *Sztuka, społeczeństwo, wychowanie*. Wybór pism. Wrocław.
- Schasching J., (1991), *Unterwegs mit den Menschen*. Kommentar zur Enzyklika „Centesimus annus” von Johannes Paul II. Europaverlag, Wien – Zürich.
- Strzeszewski Cz., (1978), *Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*. Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.
- Wojnar I., (1982), *Estetyczna samowiedza człowieka*. PWN, Warszawa.

ks. prof. Bronisław Mierzwinski,
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

Kwestia bezrobocia w ujęciu Jana Pawła II

Praca i bezrobocie w nauce społecznej Kościoła Katolickiego

Bezrobocie należy do głównych kwestii społecznych ostatnich wieków. Nasilenie tego zjawiska, jego konsekwencje, a zwłaszcza ocena moralna znalazły swój wyraz w nauce społecznej Kościoła¹. Refleksja nad zjawiskiem bezrobocia w nauczaniu Kościoła jest ściśle połączona z problematyką pracy ludzkiej. Dochodzi ona szczególnie do głosu w wielkich encyklikach społecznych kolejnych papieży, począwszy od *Rerum novarum* Leona XIII z dnia 15 maja 1891.

Rerum novarum została poświęcona tak zwanej kwestii robotniczej. Leon XIII piętnuje niewolnicze wręcz wykorzystywanie robotników przez gospodarkę kapitalistyczną. Reakcją na taki stan rzeczy było powstanie jednoczącej się klasy robotniczej, „proletariatu”, gotowego nawet do przemocy, by bronić się przed krzywdą. W obliczu ostrego konfliktu społecznego, Leon XIII pragnie ukazać „prawdziwą drogę” do rozwiązania kwestii społecznej, przeciwstawiając się w sposób zdecydowany nadużyciom gospodarki kapitalistycznej. Papież, wbrew założeniom ideologii Marksa, bro-

¹ Omówieniu zjawiska bezrobocia w świetle nauki społecznej Kościoła zostały poświęcone między innymi dwie publikacje: Małgorzata Duda, *Problematyka bezrobocia i jej społeczno-duchowych skutków w świetle katolickiej nauki społecznej*, wyd. PAT, Kraków 2002; Jarosław Koral, *Etyczno-społeczne aspekty bezrobocia w świetle doświadczeń polskich*, wyd. Akces, Warszawa 2004.

ni prawa do własności prywatnej. Równocześnie domaga się godziwego wynagrodzenia dla robotników, takiego które pozwoliłoby nie tylko na ich utrzymanie, lecz także całej rodziny. Państwo powinno bronić własności prywatnej, równocześnie jednak strzec sprawiedliwości społecznej, chronić ludzi ciężko pracujących przed wyzyskiem. Utopią jest idea zrównania wszystkich i stworzenie raj na ziemi.

Niezależnie od krytycznych ocen i uwag z różnych środowisk *Rerum novarum* była reakcją Kościoła na sytuację wyzysku i krzywdy społecznej. Pozostaje ona *Magna Carta* chrześcijańskiego zaangażowania społecznego oraz nowego porządku społecznego i gospodarczego. Encyklika miała pionierski charakter i tak doniosłe znaczenie, że rocznice jej ogłoszenia zostały uczczone dalszymi dokumentami społecznymi kolejnych papieży: Piusa XI, Encyklika *Quadragesimo anno* (15.5.1931); Jana XXIII, Encyklika *Mater et Magistra* (15.5.1961); Pawła VI, List apostolski *Octogesima adveniens* (15.5.1971); Jana Pawła II, Encyklika *Laborem exercens* o pracy ludzkiej z okazji dziewięćdziesiątej rocznicy encykliki „*Rerum novarum*” (14.9.1981), Encyklika *Centesimus annus* w setną rocznicę (1.05.1991) stanowiąca współczesną wykładnię katolickiej nauki społecznej, zwłaszcza w kwestiach poruszonych przez Leona XIII.

W Liście apostolskim *Octogesima adveniens* Paweł VI wskazuje na nowe problemy społeczne. Za fasadą dobrobytu ogólnonarodowego niektórych zamożnych państw powstają nowe formy proletariatu, dla których brak miejsc pracy (nr 9)*. Papież zwraca uwagę, że tak zwany „wyż demograficzny” w niektórych krajach może w dalszej perspektywie prowadzić do wzrostu bezrobocia (nr 18). Poważne problemy, z jakimi boryka się ludzkość, [można tu dodać bezrobocie], stanowią swoiste wyzwanie dla ludzkiej inteligencji i poczucia odpowiedzialności. Do ich rozwiązania potrzeba zarówno wysiłku duchowego jak i odpowiednich środków materialnych (nr 19). Przed Kościołem stoją dwa zadania na płaszczyźnie zaangażowania społecznego: ukazać człowiekowi pewną drogę życia, pobudzić różnorodne siły w służbie ludzkości (nr 48).

II Sobór Watykański w swoich dokumentach wprost nie wymienia kwestii bezrobocia. Podwaliny do refleksji nad tym zjawiskiem daje jednak poprzez omówienie moralnych aspektów życia gospodarczo-społecznego.

* Liczby w nawiasach określają numery części tekstu cytowanych dokumentów.

Temu ważnemu zagadnieniu Sobór poświęcił odrębny rozdział, umieszczając go w drugiej części Konstytucji duszpasterskiej o Kościele w świecie współczesnym *Gaudium et spes*² (KDK, numery 63–72).

We wprowadzeniu do tego rozdziału czytamy, że „człowiek jest twórcą, ośrodkiem, i celem całego życia gospodarczego” (KDK 63). Dlatego też mówiąc o bezrobociu, musimy mieć na uwadze człowieka dotkniętego tym zjawiskiem, godność osoby ludzkiej i jej powołanie, a także dobro całego społeczeństwa. Niepokój Kościoła, wyrażony w tej Konstytucji, budzą liczne zjawiska negatywne na płaszczyźnie gospodarczo-społecznej: absolutyzm ekonomii, brak równowagi między rolnictwem a przemysłem i usługami, ciągła degradacja sytuacji materialnej wielu ludzi, dyskryminacja społeczna słabych i ubogich, „zbytek i nędza sąsiadują ze sobą” (KDK 63). Mimo upływu lat od zakończenia Soboru, negatywne zjawiska tam naszkicowane nie tylko nie ustały, lecz wręcz nasiliły się w wielu krajach.

W obliczu tych zjawisk, do których należy dołączyć bezrobocie, dokument soborowy nakreśla zasadę, jakże aktualną także na progu trzeciego tysiąclecia, „Ruch gospodarczy [w tekście łacińskim *navitas oeconomica* – aktywność ekonomiczna – przyp. B.M.] powinien zatem rozwijać się wedle własnych metod i praw, ale w granicach porządku moralnego, żeby spełnił się zamiar Boży względem człowieka” (KDK 64). Gdy myślimy o bezrobociu, wymownym staje się apel Soboru – „należy dbać, żeby każdy znalazł wystarczającą i odpowiednią dla siebie pracę oraz możliwości potrzebnego wykształcenia technicznego i zawodowego, i żeby zabezpieczone zostały warunki życia i godność człowieka, zwłaszcza gdy idzie o tych, którzy z powodu choroby lub wieku muszą walczyć z coraz większymi trudnościami” (KDK 66).

W obszernej refleksji na temat pracy i jej uwarunkowań (KDK 67), Konstytucja soborowa podkreśla, że to Jezus Chrystus, przez pracę swoich rąk w Nazarecie, u boku Józefa, nadał znamienitą godność pracy ludzkiej. Z tej godności wypływają obowiązki, które zaciąga jednostka i społeczeństwo. Dla każdego człowieka jest to zobowiązanie do szacunku dla pracy i jej rzetelnego wykonywania. Społeczeństwo natomiast zaciąga obowiązek adekwatnej pomocy swoim członkom w znalezieniu pracy wystarczającej na ich potrzeby (por. KDK 67).

² Cytujemy ją w skrócie KDK.

Refleksja i nauczanie Jana Pawła II³

Osobiste doświadczenia życiowe Karola Wojtyły z czasów okupacji, fizyczna praca w kamieniołomach na Zakrzówku, a następnie przez trzy lata w fabryce Solvay koło Krakowa, uwrażliwiły go na problematykę pracy i człowieka pracującego. Ta wrażliwość znajduje swoje odbicie w czasie posługi na Stolicy Piotrowej, zarówno w dokumentach, jak i w licznych kontaktach ze światem pracy w Rzymie, czy też podczas podróży apostolskich na wszystkich kontynentach. Poruszając problematykę pracy, papież Jan Paweł II wielokrotnie wypowiadał się na temat bezrobocia. Chociaż nie ma odrębnego dokumentu papieskiego, który byłby w całości poświęcony bezrobociu, to równocześnie nie ma obszerniejszej refleksji na temat pracy, w której Jan Paweł II nie odniósłby się do dramatu człowieka bezrobotnego.

Szczególne znaczenie dla ukazania myśli papieskiej na temat bezrobocia mają encykliki *Laborem exercens* (14.09.1981), *Sollicitudo rei socialis* (30.12.1987) oraz *Centesimus annus* (1.05.1991). Bardzo cennego materiału do analizy problemu bezrobocia dostarczają także przemówienia Jana Pawła II – wygłoszone 16 czerwca 1982 r. w Genewie w siedzibie Międzynarodowej Organizacji Pracy, skoncentrowane na potrzebie solidarności społecznej oraz corocznie kierowane do członków Papieskiej Akademii Nauk Społecznych. Na odrębną uwagę zasługują wypowiedzi Papieża w czasie jego podróży apostolskich do Polski.

W niniejszej refleksji skoncentrowano się na analizie kilku wybranych tekstów Jana Pawła II, w których Papież ukazuje dramat bezrobocia, jego przyczyny i skutki oraz określa zadania Kościoła.

Dokument na temat pracy ludzkiej

Encyklika o pracy ludzkiej *Laborem exercens* została ogłoszona 14 września 1981 r. z okazji dziewięćdziesiątej rocznicy *Rerum Novarum* Leona XIII. Obszerna refleksja na temat bezrobocia jest zawarta w czwartym

³ Obszerniejsze rozważania na ten temat można znaleźć w publikacji: Bronisław Mierziński, Kościół wobec problemu bezrobocia, wyd. Apostolicum, Ząbki 2004.

rozdziale, poświęconym uprawnieniom ludzi pracy, w punkcie 18, zatytułowanym „Problem zatrudnienia”.

Papież określa bezrobocie jako „brak zatrudnienia dla uzdolnionych do tego podmiotów pracy” (*Laborem exercens*, nr 18). W zdaniu wcześniejszym jest mowa o „odpowiednim” zatrudnieniu. Podmiotem pracy może być tylko człowiek. Stąd bezrobocie jest zjawiskiem dotyczącym człowieka, sfery jego działania. Jan Paweł II wyróżnia dwa pojęcia: brak zatrudnienia w ogólności, czyli zjawiska samego w sobie oraz brak zatrudnienia w poszczególnych sektorach pracy. Wymowne jest stwierdzenie, że bezrobocie „jest w każdym wypadku jakimś złem, a przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną” (*Laborem exercens*, nr 18). Jeśli bezrobocie zawsze ma charakter zła – stanowi negatywne zjawisko, nikt nie może być wobec niego obojętny, a człowiek wierzący powinien przeciwstawić się temu złu, także w imię swojej wiary. Twierdzenie takie wyklucza dopuszczalność postawy kapitulacji wobec bezrobocia czy też akceptacji tego zjawiska, jako „normalnego” elementu rozwoju gospodarki wolnorynkowej. Zadanie przeciwdziałania bezrobociu należy, według encykliki, do „pracodawcy pośredniego”⁴. Nie ma wątpliwości, że jest to także zadanie bezpośredniego pracodawcy, o ile pozwalają na to jego możliwości. Należałoby w tym miejscu dodać, że w wypadku państwa to zadanie przybiera charakter obowiązku społecznego o charakterze priorytetowym.

Specjalny fragment encykliki jest poświęcony bezrobociu, które dotyka młodych. Fakt, iż młodzi nie mogą znaleźć pracy, pomimo zdobytej w ciągu wielu żmudnych lat studiów formacji kulturalnej, technicznej i zawodowej, nazywa Papież „bolesnym problemem” (LE, nr 18). Zmarnowana chęć podjęcia pracy, woli konstruktywnego włączenia się w rytm życia społecznego, prowadzi do głębokiej frustracji. Społeczeństwo traci w ten sposób nieoceniony kapitał fizyczny, moralny i intelektualny.

⁴ Rozróżnienie pracodawcy „pośredni” i „bezpośredni” zostało zdefiniowane przez Jana Pawła II w poprzedzającym punkcie encykliki (LE, 17). „Pojęcie „pracodawcy pośredniego” obejmuje zarówno osoby, jak też instytucje różnego typu, obejmuje również zbiorowe umowy o pracę, ustalone przez te osoby i instytucje zasady postępowania, określające cały ustrój społeczno-ekonomiczny oraz zasady z niego wynikające” (LE, 17). Tym pracodawcą pośrednim jest przede wszystkim państwo. Natomiast pracodawcą bezpośrednim „jest ta osoba lub też instytucja, z którą pracownik zawiera bezpośrednio umowę o pracę pod określonymi warunkami” (LE, 16).

Jan Paweł II przypomina o obowiązku świadczeń na rzecz bezrobotnych, czyli obowiązku wypłacania takiego zasiłku, który jest konieczny dla utrzymania nie tylko samego bezrobotnego, lecz także jego rodziny. Jest to powinność wynikająca z najbardziej podstawowej zasady porządku moralnego w społeczeństwie: prawo do życia i utrzymania (por. LE, nr 18).

Wbrew kanonom niektórych współczesnych koncepcji ekonomicznych, Papież mówi o potrzebie zapewnienia wszystkim zatrudnienia. Ten obowiązek spoczywa na „pośrednim prawodawcy”, zwłaszcza na państwie. Odnosi się do całościowego planowania „warsztatu pracy” oraz do prawidłowej i celowej organizacji pracy przy tym warsztacie. O ile w walce z bezrobociem i przy tworzeniu miejsc pracy główna odpowiedzialność spada na państwo, to jednak nie może ona sprowadzać się do tego, co encyklika określa mianem „jednokierunkowej centralizacji ze strony władz państwowych” (LE, nr 18). Potrzebna jest sensowna koordynacja wszelkich wysiłków, z poszanowaniem inicjatywy poszczególnych osób, grup, ośrodków i warsztatów pracy.

W tych staraniach skutecznego przeciwstawiania się bezrobociu nie można pominąć zjawiska zwanego powszechnie globalizacją. Chociaż w tym miejscu encykliki nie używa tego określenia, to jednak określa jego aspekty, wskazując na powiązanie z kwestią bezrobocia. Papież wychodzi z założenia, że istnieje wzajemne uzależnienie poszczególnych społeczeństw i państw oraz konieczność współpracy między nimi w wielu dziedzinach współczesnego życia. W związku z tą rzeczywistością Jan Paweł II wysuwa sugestię, aby respektując suwerenność każdego państwa, podjąć pilne i konieczne zadanie międzynarodowej współpracy w dziedzinie planowania i organizacji pracy, to znaczy także w walce z bezrobociem. Celem tych wszystkich wysiłków powinno być dowartościowanie pracy, jako podstawowego prawa wszystkich ludzi. Równocześnie współpraca międzynarodowa w walce z bezrobociem ma ostatecznie prowadzić do wyrównania poziomu życia poszczególnych społeczeństw, dzięki czemu dałoby się uniknąć wielu konfliktów i napięć społecznych oraz politycznych. Głos Papieża nie jest utopią. Przykładem może być stopniowe, mozolne, ale skuteczne podnoszenie poziomu życia ludności w uboższych krajach Unii Europejskiej dzięki skoordynowanym wysiłkom całej Wspólnoty.

W tym szeroko zakrojonym działaniu wielu ludzi i instytucji na rzecz walki z bezrobociem szczególna rola przypada, jak to podkreśla encyklika,

organizacjom międzynarodowym, a zwłaszcza Międzynarodowej Organizacji Pracy – najstarszej instytucji ONZ (por. LE, nr 17 i 18). Organizacje międzynarodowe powinny kierować się „trafnym rozeznaniem złożonych sytuacji i uwarunkowań naturalnych, historycznych, cywilizacyjnych” oraz wypracować „większą operatywność, czyli skuteczność realizacji” ustalonych planów działania (LE, nr 18). Doświadczenie wielu instytucji wykazuje bowiem, że nawet najcenniejsze zamierzenia, plany, umowy, porozumienia nie przynoszą spodziewanego efektu, jeśli nie zapewni się im skutecznych sposobów realizacji.

Przemówienie w Międzynarodowym Biurze Pracy⁵

Doniosłe znaczenie miała wizyta Jana Pawła II w siedzibie Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie, w dniu 15 czerwca 1982 r. Ta ważna, ponadpolityczna organizacja o zasięgu światowym, według słów Papieża „w ciągu rozmaitych etapów historycznych swego istnienia i swej działalności była zawsze wrażliwa na różne aspekty skomplikowanych problemów pracy ludzkiej”⁶. Stąd obszernie przemówienie papieskie było w całości poświęcone problematyce pracy oraz konsekwencjom jej braku, to znaczy bezrobociu. Jedną z fundamentalnych myśli Papieża dotyczyła podstawowego i skutecznego sposobu walki z bezrobociem, jakim jest solidarność społeczna.

Jan Paweł II przypomniał, że przemawia „w imieniu Kościoła katolickiego i Stolicy Apostolskiej, w ramach uniwersalnej misji, która ma przede wszystkim charakter religijny i moralny”⁷. Jest to istotne stwierdzenie także w odniesieniu do kwestii bezrobocia. Nie chodzi bowiem o nowe koncepcje czy rozwiązania ekonomiczne i gospodarcze, gdyż jest to zadanie specjalistów w danej dziedzinie: polityków, naukowców, społeczników, lecz o ukazanie aspektu etycznego, moralnego problematyki pracy i bezrobocia.

⁵ *Praca jest znakiem jedności i solidarności*. Przemówienie w Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie (15.6.1982). Tekst polski tego przemówienia podaje L'Observatore Romano, 1982 nr 7–8, s. 3–5.

⁶ *Praca jest znakiem...*, nr 1.

⁷ Tamże.

Bezrobocia stanowiącego dramat, który dotyka tak wielu ludzi. Papież podkreślił, że swoim wystąpieniem na tak uniwersalnym forum pragnął „oddać hołd ludzkiej pracy, bez względu na jej naturę i bez względu na to, gdzie jest ona w świecie wykonywana; hołd wszelkiej pracy oraz każdemu mężczyźnie i każdej kobiecie, którzy ją wykonują, nie czyniąc różnicy między jej specyficznymi cechami: między pracą „fizyczną” czy umysłową; jak też nie czyniąc różnicy między jej szczególnymi celami: czy chodzi o pracę „twórczą” czy też „odtwórczą” (...) W każdej ze swych postaci praca ta zasługuje na szczególny szacunek, ponieważ za każdą pracą stoi zawsze jej żywy podmiot: osoba ludzka. Stąd praca bierze swą wartość i godność”⁸.

Problematyce bezrobocia poświęcone są szczególnie dwa fragmenty przemówienia papieskiego – nr 11 i 12. Jan Paweł II opisuje zagadnienie w kontekście refleksji o solidarności ludzi pracy. Papież wymienia niektóre grupy i sektory życia społecznego, gdzie bezrobocie stało się zjawiskiem dramatycznym: kraje rozwijające się, ludność rolnicza, pracownicy umysłowi zagrożeni ryzykiem nowej formy proletaryzacji. Ojciec Święty zwraca uwagę na jedną z możliwych przyczyn bezrobocia. Wymienia: „doskonalenie narzędzi produkcji, które stopniowo ogranicza bezpośredni wkład człowieka w procesie produkcyjnym” (nr 11). Zwraca uwagę na możliwość wystąpienia negatywnych skutków postępu technicznego. Jan Paweł II mówi o niebezpieczeństwie przeciwstawienia pracy ludzkiej „kapitałowi”, rozumianemu jako całość środków produkcji. Sposobem na rozwiązanie tego konfliktu jest „solidarność z pracą”, to znaczy przyjęcie zasady, że praca ludzka musi mieć prymat nad środkami produkcji, a osoba pracującego jest nadrzędna wobec wymagań produkcji oraz wyłącznie ekonomicznych praw. Powraca więc istotna myśl całego przemówienia: tylko solidarność może przezwyciężyć skomplikowane problemy zatrudnienia i bezrobocia, a wyznacznikiem staje się „osoba ludzka, jako pierwsze i ostateczne kryterium przy planowaniu zatrudnienia” (nr 11).

Wszystkim, którzy próbują głosić tezę o normalności, czy wręcz konieczności pewnego stopnia bezrobocia, Papież przypomina słowa swej encykliki *Laborem exercens* – „bezrobocie jest w każdym wypadku jakimś złem, a przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną”

⁸ *Praca jest znakiem...*, nr 2.

(LE, nr 18). O zjawisku klęski społecznej można mówić także wtedy, gdy w jakimś państwie bezrobocie dotyka przede wszystkim znaczną część młodego pokolenia⁹. Jan Paweł II w wielu przemówieniach i dokumentach porusza kwestię bezrobocia młodzieży, określając ten stan rzeczy dramatem młodego pokolenia. Pytanie postawione przez Papieża w Genewie, przed reprezentacyjnym gremium jednej z najbardziej szanowanych instytucji współczesnego świata, nie ma charakteru pustej retoryki, lecz ma poruszyć ludzkie sumienia – „Czy można pogodzić się z sytuacją, która grozi, że młodzi znajdują się bez perspektywy znalezienia pracy, i która w każdym razie może wycisnąć piętno na ich całym życiu?”¹⁰.

W wielu dokumentach Jana Pawła II, ale zwłaszcza w przemówieniu do przedstawicieli Międzynarodowej Organizacji Pracy, „ludzie dobrej woli” mogą znaleźć odpowiedź Kościoła Chrystusowego na pytanie, co czynić w obliczu zjawiska bezrobocia i jaka jest droga do rozwiązania tego problemu. Podstawową, a może nawet jedyną drogą jest powszechna solidarność, nie tylko głoszona, lecz przede wszystkim realizowana w życiu społecznym. Gorący apel Papieża, skierowany do współczesnego świata, nie jest utopią, lecz realną szansą ratunku w obliczu powszechnej klęski bezrobocia.

„Poszukiwanie rozwiązań, czy to na szczeblu jednego narodu, czy też całej wspólnoty światowej, musi się opierać o kryterium pracy ludzkiej, rozumianej jako prawo i obowiązek dla wszystkich, pracy ludzkiej, która wyraża godność osoby ludzkiej, a nawet ją wzmacnia. Ponadto, poszukiwanie rozwiązań powinno być oparte o powszechną solidarność. Tak, i tu solidarność jest kluczem do problemu zatrudnienia. Podkreślam z naciskiem, tak na szczeblu narodowym, jak i międzynarodowym, pozytywne rozwiązanie problemu zatrudnienia, a w szczególności problemu zatrudnienia młodzieży, zakładać musi bardzo silną solidarność całej ludzkości i wszystkich narodów, każdy powinien być gotów ponieść konieczne ofiary,

⁹ Warto w tym miejscu przypomnieć, że Polska jest niestety w czołówce europejskiej, jeśli chodzi o bezrobocie młodego pokolenia. Na koniec 2004 r., wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, młodzież do 24 lat stanowiła 24,3%; w grupie wiekowej 25–34 lat – 28,1%, tzn. łącznie 53,4% bezrobotnych w Polsce to ludzie młodzi (GUS, Informacja miesięczna o bezrobociu).

¹⁰ Praca jest znakiem..., nr 12.

każdy winien współpracować w ustaleniu programów i porozumień, poprzez które polityka ekonomiczna i społeczna stałaby się namacalnym wyrazem solidarności”¹¹.

Pomagając człowiekowi dotkniętemu dramatem bezrobocia, przyczyniamy się do tworzenia cywilizacji pracy ludzkiej, cywilizacji solidarności, i co najważniejsze – do tworzenia cywilizacji miłości człowieka¹².

Papieska Akademia Nauk Społecznych

Najwięcej miejsca problematyce bezrobocia, poza encyklikami społecznymi, poświęcił Jan Paweł II w przemówieniach zwróconych do członków Papieskiej Akademii Nauk Społecznych, z okazji dorocznych posiedzeń plenarnych. Papieska Akademia Nauk Społecznych została utworzona przez Jana Pawła II w styczniu 1994 r.

W dniach od 3 do 6 marca 1999 r. w Watykanie odbyło się V Zgromadzenie Ogólne Papieskiej Akademii Nauk Społecznych. Było ono poświęcone problematyce pracy i zatrudnienia, która obok demokracji stanowi jeden z dwóch zasadniczych kierunków poszukiwań Akademii, wyznaczonych podczas sesji inauguracyjnej w grudniu 1994 r. Celem działalności Akademii nie jest wskazywanie konkretnych rozwiązań problemów socjalnych, ale refleksja nad tymi elementami współczesnych nauk społecznych, które mogą wzbogacić nauczanie Kościoła. W V Zgromadzeniu Ogólnym wzięli udział prawie wszyscy z 33 członków Akademii. Papież skierował do nich przemówienie, zawierające cenne refleksje na temat bezrobocia¹³.

¹¹ Tamże.

¹² Takimi życzeniami zakończył Jan Paweł II przemówienie skierowane do przedstawicieli Międzynarodowej Organizacji Pracy (por. *Praca jest znakiem...*, nr 12).

¹³ *Człowiek musi być w centrum kwestii zatrudnienia*. Przemówienie do uczestników V Zgromadzenia Ogólnego Papieskiej Akademii Nauk Społecznych wygłoszone w dniu 6 marca 1999 r. *La documentation catholique* 1999 nr 2201. Analiza dokumentu została dokonana w oparciu o tekst oryginalny przemówienia; cytaty są tłumaczeniem autora. Później ukazało się tłumaczenie polskie tego przemówienia papieskiego ze zmienionym tytułem: *Ludzki kapitał i moralne wartości*. Do uczestników V Zgromadzenia Ogólnego Papieskiej Akademii Nauk Społecznych., 6.03.1999 r.

Jan Paweł II podkreśla, że poruszając problem pracy i zatrudnienia, zawsze trzeba mieć na myśli człowieka. Stąd bierze się tytuł przemówienia papieskiego „Człowiek musi być w centrum kwestii zatrudnienia”. Zjawisko bezrobocia winno być omawiane w kontekście sytuacji współczesnego świata. Społeczeństwa przeżywają głębokie przemiany. Papież wymienia dwa elementy: postęp naukowy i technologiczny oraz globalizację rynku. Mogą one mieć aspekt pozytywny dla pracujących, stanowić źródło rozwoju i postępu. Niestety mogą także nieść ze sobą liczne zagrożenia, miazdząc niejako człowieka ślepych trybami ekonomii i dążeniem do zwiększenia wydajności za wszelką cenę.

Bezrobocie jest źródłem dramatu ludzkiego, który przybiera rozmiary prawdziwej klęski społecznej¹⁴. Godzi to nie tylko w pojedyncze osoby, lecz także w całe rodziny, umieszczając je na marginesie życia społecznego. Bezrobotni i ich rodziny nie są w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych, czują się niepotrzebni w społeczeństwie. Ich trudna sytuacja materialna może prowadzić do powiększającego się zadłużenia w różnych dziedzinach, z którego nie potrafią wyjść o własnych siłach. Taką sytuację powinny wziąć pod uwagę instytucje państwowe i społeczne. Osoby boleśnie dotknięte bezrobociem i jego skutkami mają prawo liczyć na pomoc i solidarność współobywateli.

Jan Paweł II docenia wysiłek wybitnych specjalistów Papieskiej Akademii Nauk Społecznych, zmierzający do wypracowania konkretnych propozycji do walki z bezrobociem. Ukazanie nowych rozwiązań w tej dziedzinie jest szczególnie trudne ze względu na złożoność uwarunkowań społecznej ekonomii, zwłaszcza wpływ czynników finansowych i politycznych. Wiele zależy również od przepisów podatkowych i związkowych.

Dwukrotnie akcentuje Papież negatywny charakter tak zwanej „pracy na czarno”. Po pierwsze pracodawcy poprzez unikanie płacenia należnych podatków odrzucają potrzebę wkładu w świadczenia społeczne i w dochód narodowy, przez co naruszają sytuację ekonomiczną kraju. Z drugiej strony pracujący znajdują się w stanie zniewolenia poza wszelką kontrolą, zarówno w krajach ubogich, jak i bogatych.

¹⁴ Jan Paweł II cytuje tu słowa swojej encykliki *Laborem exercens*, nr 18.

Odpowiedzią na bezrobocie jest dobrze ustawiona kwestia zatrudnienia. Według Jana Pawła II stanowi ona jedno z głównych wyzwań stojących przed współczesnym światem. Wymaga właściwego podziału pracy i autentycznej solidarności między osobami w tak zwanym wieku produkcyjnym. Dlatego jest rzeczą nienormalną, że niektóre grupy zawodowe kierują się chęcią zachowania przywilejów uzyskanych za wszelką cenę często kosztem innych osób.

W wypowiedzi papieskiej znalazł się fragment, który stanowi ostrzeżenie przed innym aspektem bezrobocia, niejako jego drugim obliczem: pokusą uchylania się przed pracą¹⁵. Dlatego Jan Paweł II kolejny raz przypomina, że dla każdego człowieka praca jest ważnym obowiązkiem. Ona przyczynia się do kształtowania człowieczeństwa, ponieważ stanowi integralną część życia codziennego. Cytując teksty biblijne Papież przestrzega przed nieróbstwem czy próżniactwem¹⁶. Takie bowiem postawy prowadzą do zubożenia nie tylko materialnego, lecz także duchowego i moralnego. Przez pracę natomiast człowiek zajmuje właściwe sobie miejsce w społeczeństwie, przyczyniając się do rozwoju wspólnoty ludzkiej.

Ponownie szczególną troskę Papieża budzi bezrobocie młodych. Jan Paweł II wielokrotnie wypowiadał się na ten temat, zwłaszcza w Liście do młodych z całego świata z okazji Międzynarodowego Roku Młodzieży¹⁷. W przemówieniu do członków Papieskiej Akademii Nauk Społecznych apeluje do osób odpowiedzialnych za życie polityczne, ekonomiczne i społeczne o zdwojenie wysiłków na rzecz młodzieży, „którą należy uważać za jedno z najcenniejszych dóbr każdego narodu”¹⁸. Papież proponuje dwa sposoby przeciwdziałania bezrobociu młodych: lepsze przygotowanie zawodowe dostosowane do sytuacji ekonomicznej kraju oraz bardziej konsekwentne ukierunkowanie polityki społecznej na tworzenie miejsc pracy dla wszystkich. Za istotne uważa przełamanie postawy zniechęcenia i przywrócenie nadziei. Ostrzega, że w przeciwnym razie będą powiększać się takie zjawiska, jak przemoc, prostytutcja, narkomania, przestępczość. Papież

¹⁵ *Człowiek musi być w centrum kwestii zatrudnienia...*, nr 4.

¹⁶ „W próżniactwie [jest] ubytek i wielka bieda. Albowiem próżniactwo jest matką głodu” (Tb 4,13); „Lenistwo bowiem nauczyło wiele złego” (Si 33,28).

¹⁷ *Parati semper*, 31 marca 1985.

¹⁸ *Człowiek musi być w centrum kwestii zatrudnienia...*, nr 5.

pragnie dodać otuchy wychowawcom młodzieży, zwłaszcza tym, którzy są odpowiedzialni za jej formację intelektualną i zawodową. Celem tych zabiegów jest umożliwienie młodemu wejściu w świat pracy. Znalezione zatrudnienia pozwoli im na normalne życie osobiste, rodzinne i społeczne.

Jan Paweł II zwraca uwagę, że potrzebne są także starania skierowane ku rodzinom będącym z racji bezrobocia w trudnej sytuacji. Ważna jest pomoc w kształtowaniu ich umiejętności rozsądnego gospodarzenia budżetem domowym, zachowania dystansu wobec reklamy świata konsumpcji, unikania zadłużenia, życia na kredyt.

Spojrzenie Najwyższego Pasterza Kościoła na zjawisko bezrobocia cechuje się realizmem. Papież zdaje sobie sprawę, że nie można powiększać zatrudnienia w nieskończoność. Dlatego kładzie nacisk na solidarność międzyludzką i w imię tej solidarności na potrzebę podjęcia wysiłku reorganizacji i lepszego podziału istniejącego rynku pracy¹⁹. Podejmując ten trud, trzeba dzielić sprawiedliwie wypracowany zysk z uwzględnieniem bezrobotnych. W obliczu ubóstwa i braku środków do godziwego życia ludzi, wspólnota narodowa ma za zadanie zmobilizować się do konkretnych form działania. Nikomu nie wolno pozostać obojętnym na fakt, że tak wielu rodaków pozostaje bez pracy, nie należy kapitulować wobec tego bolesnego zjawiska.

Jan Paweł II przypomina, że bogactwo danego przedsiębiorstwa tworzą nie tylko środki produkcji, kapitał i zyski, lecz przede wszystkim ludzie, którzy swoją pracą wytwarzają dobra konsumpcyjne lub usługi²⁰. Z tego powodu wszyscy pracownicy powinni mieć współdziałanie w odpowiedzialności za dobro zakładu, a w konsekwencji za dobro całego społeczeństwa²¹. Aby osiągnąć ten cel, trzeba obdarzyć zaufaniem pracujących, stworzyć możliwości dla rozwiązań nowatorskich, zachęcić do udziału w podejmowanych zadaniach, a przede wszystkim natchnąć duchem solidarności. Tylko takie postawy dają szansę zwiększenia zatrudnienia i rozwoju ekonomicznego. Motorem napędowym ekonomii jest niewątpliwie dowartościowanie i właściwe wykorzystanie potencjału pracujących, ich umiejętności i kompetencji. Wyłączna koncentracja ze strony przedsiębiorstwa na stro-

¹⁹ Tamże, nr 6.

²⁰ Tamże, nr 7.

²¹ Jan Paweł II powołuje się tu na swoją encyklikę *Sollicitudo rei socialis*, nr 38.

nie ekonomicznej czy też na konkurencyjności godzi poważnie w czynnik ludzki i prowadzi do utraty równowagi społecznej.

W dalszym fragmencie swojego przemówienia Papież zwraca uwagę na znaczenie odpowiedzialności osób kierujących przedsiębiorstwami i decydentów (nr 8). Jan Paweł II nie waha się przypomnieć, że w działaniach w zsekularyzowanym świecie powinni oni oprzeć się na kapitale ludzkim i na wartościach moralnych²², zwłaszcza na szacunku należnym osobie ludzkiej i respektowaniu jej niezbywalnego prawa do wykonywania pracy zawodowej i korzystania z owoców pracy²³. Papież zwraca się z uroczystym apelem do wszystkich aktorów życia społecznego o pełną mobilizację i głębokie zaangażowanie w autentycznej służbie dla dobra każdego człowieka i całej ludzkości. „Globalizacja ekonomii i pracy domaga się w analogiczny sposób globalizacji odpowiedzialności”²⁴. Jeśli we wszystkich działaniach nie postawi się na pierwszym miejscu człowieka, rozwój ekonomiczny zamiast pomagać będzie prowadził do niszczenia człowieczeństwa.

Dalsza refleksja papieska dotyczy pogłębiającej się przepaści między krajami biednymi i bogatymi (nr 9). Jan Paweł II przypomina, że kraje zamożne mają obowiązek płynący ze sprawiedliwości świadczenia pomocy krajom rozwijającym się. Polega ona na umożliwieniu krajom biednym lepszemu wykorzystaniu bogactw naturalnych, które zawiera lub produkuje ich ziemia.

Kluczowe stwierdzenia zawarte są we fragmencie nr 10 przemówienia Papieża. Jan Paweł II powtarza z całym naciskiem swoją fundamentalną myśl: „Jakikolwiek rozwój ekonomiczny, który nie uwzględni aspektu ludzkiego i moralnego, będzie prowadził do unicestwienia człowieka. Ekonomia, praca, przedsiębiorstwo są przede wszystkim w służbie osoby ludzkiej”²⁵.

W końcowym fragmencie swego przemówienia, nawiązując do trzeciego milenium, Jan Paweł II zwrócił się ze szczególnym apelem do chrześcijan o większe zaangażowanie w przeciwdziałanie bezrobociu i podejmowanie trudu nadawania ekonomii bardziej ludzkiego oblicza (por. nr 11).

²² Przypomnienie słów encykliki *Veritatis splendor*, nry 99–101.

²³ *Człowiek musi być w centrum kwestii zatrudnienia...*, nr 8.

²⁴ Tamże.

²⁵ *Człowiek musi być w centrum kwestii zatrudnienia...*, nr 10.

Wpływ bezrobocia na struktury i funkcje rodziny

Zjawisko bezrobocia dotyka w sposób szczególnie bolesny wspólnotę rodzinną, zwłaszcza tam, gdzie jedyny żywiciel rodziny traci pracę zarobkową. Do negatywnych skutków bezrobocia należą: drastyczne pogorszenie się sytuacji materialnej rodziny, jej stanu psychicznego i moralnego życia. Jest więc rzeczą zrozumiałą, że Jan Paweł II, zatroskany o kondycję współczesnych rodzin, zwraca uwagę na problem bezrobocia w dokumentach poświęconych rodzinie.

By zrozumieć dramat bezrobocia, trzeba najpierw uświadomić sobie znaczenie pracy dla jednostki, rodziny i społeczeństwa. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* przypomina ścisły związek między pracą i rodziną. „Praca stanowi podstawę kształtowania życia rodzinnego, które jest naturalnym prawem i powołaniem człowieka. Te dwa kręgi wartości – jeden związany z pracą, drugi wynikający z rodzinnego charakteru życia ludzkiego – muszą łączyć się z sobą prawidłowo i prawidłowo wzajemnie przenikać. Praca jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny, rodzina bowiem domaga się środków utrzymania, które w drodze zwyczajnej nabywa człowiek przez pracę” (LE, nr 10).

Praca zawodowa determinuje układ dnia, styl życia, relacje społeczne. Jej utrata może zmienić radykalnie światopogląd, opinie, system wartości, zamierzenia i aspiracje członków rodziny. Pozbawiony pracy ma zupełnie odmienne spojrzenie na siebie, swoich bliskich i na świat, który go otacza. Długotrwałe bezrobocie zakłóca życie rodzinne, prowokuje rozruchy społeczne i może prowadzić do zaburzeń psychicznych. Osoby, które nagle utraciły pracę i pozostają w tej sytuacji przez wiele lat, często nie są w stanie odnaleźć równowagi życiowej, rozwiązać piętrzących się problemów, stawić czoła napotkanym trudnościom. Dręczy je kompleks niższości, poczucie lęku, winy, wstydu, doznanej niesprawiedliwości. Usiłując wyjść z tego stanu, wpadają w niechęć, a nawet nienawiść do wszystkiego i do wszystkich, nie wyłączając członków własnej rodziny. Kompleks niższości oraz doznane upokorzenia rodzą potrzebę ukazania swej siły i swych możliwości w skrajny sposób i w skrajnych postaciach. Może to prowadzić do postaw agresywnych i różnych form przestępczości.

W *Liście do Rodzin (LDR)*, ogłoszonym 2 lutego 1994 roku, z okazji Międzynarodowego Roku Rodziny, Papież podkreśla, że bezrobocie stanowi

w naszych czasach jedno z najpoważniejszych zagrożeń dla życia rodzinnego i dlatego niepokoi współczesne społeczeństwa (por. LDR, nr 17). Logika rozumowania Jana Pawła II jest jasna: jeśli rodzina stanowi podstawową komórkę społeczeństwa, nieodzowną dla jego istnienia, bezrobocie natomiast godzi w nią, to znaczy, że bezrobocie godzi w samą egzystencję społeczeństwa i dlatego trzeba zrobić wszystko, by przeciwstawić się temu niebezpiecznemu zjawisku. Bezrobocie, zdaniem Papieża, stanowi wyzwanie dla polityki państwa i jest ważnym tematem do refleksji katolickiej nauki społecznej. Rozmiary zjawiska, jego negatywne skutki powodują, że trzeba jak najszybciej szukać odpowiednich środków zaradczych. Jan Paweł II apeluje do kompetentnych osób i instytucji o podejmowanie odważnych decyzji w tej dziedzinie (por. LDR, nr 17). Troska o ludzi, zwłaszcza rodziny dotknięte bezrobociem, nie może ograniczać się jedynie do własnego kraju. Istnieje moralny obowiązek, by objąć nią także rodziny żyjące w różnych zakątkach świata w stanie skrajnej nędzy, ze względu na brak pracy zarobkowej.

Bezrobocie w Polsce

Papież Jan Paweł II znał doskonale sytuację kraju, z którego pochodził i istotne problemy swoich rodaków. Jego liczne podróże apostolskie do Polski miały na celu umocnienie wiary w naszym narodzie, przypomnienie zasad postępowania opartego na Dziesięciu Przykazaniach i Prawie Ewangelii. Równocześnie przedstawiał Polakom jasną drogę wśród radykalnych przemian zachodzących w naszym kraju. Dlatego tak wiele miejsca w nauczaniu papieskim zajmowały kwestie społeczne. Papież ukazywał wartość odzyskanej po roku 1989 wolności i demokracji oraz konieczność właściwego zagospodarowania tej nowej rzeczywistości. Uwrażliwiał Kościół na podstawowe problemy religijne i społeczne.

Ważnym elementem papieskiego nauczania stała się kwestia bezrobocia. Już w roku 1993, kiedy zjawisko nie miało jeszcze takiego zakresu jak dzisiaj, Jan Paweł II uwrażliwiał na ten problem biskupów polskich. W przemówieniu podczas wizyty *ad limina* zawarł główne zadania sto-

jące przed Kościołem w obliczu nowych wyzwań²⁶. Pokreślił, że dziedziną, która domaga się szczególnego wysiłku ewangelizacyjnego, jest życie gospodarczo-społeczne. Zacytował słowa II Soboru Watykańskiego w tym zakresie „Także w życiu gospodarczo-społecznym trzeba uszanować i podnosić godność osoby ludzkiej, pełne jej powołanie i dobro całego społeczeństwa. Człowiek bowiem jest twórcą, ośrodkiem i celem całego życia gospodarczo-społecznego”. Właściwe pojęcie rozwoju nie może ograniczyć się do sfery gospodarczej, lecz zakłada integralny rozwój człowieka. W obliczu przemian Kościół musi być „rzecznikiem sprawiedliwości i solidarności społecznej oraz obrońcą tych, których dotyczą rozmaite formy niesprawiedliwości”²⁷. Prawa rynku bez praw moralnych zwracają się przeciw człowiekowi. Papież przypomina, że nie jest zadaniem Kościoła proponowanie gotowych recept na poprawę sytuacji gospodarczej kraju. Natomiast powinnością jest „szerzenie znajomości społecznej nauki Kościoła w polskim społeczeństwie”²⁸, ponieważ ta właśnie nauka podaje i omawia zasady konieczne dla tworzenia sprawiedliwego systemu społecznego i gospodarczego. Chodzi przede wszystkim o dobrą formację laikatu katolickiego, który winien zaangażować się w tym pilnym i ważnym dla społeczeństwa zadaniu. Życie społeczno-gospodarcze stanowi teren właściwy dla działalności ludzi świeckich.

W obrębie katolickiej nauki społecznej szczególne miejsce winna znaleźć „ewangelia pracy”, ukazana zwłaszcza w encyklice *Laborem exercens*. Społeczeństwo polskie bardzo potrzebuje w dobie obecnej tej „ewangelii pracy”. Terenem jej urzeczywistnienia jest, według Papieża, duszpasterstwo ludzi pracy. Potrzeba funkcjonowania tego duszpasterstwa jest równie wielka jak w minionej epoce, natomiast realizacja może być znacznie trudniejsza. W takim kontekście Jan Paweł II umieszcza, jako imperatyw naszych czasów, nową formę pasterskiej posługi Kościoła – duszpasterstwo bezrobotnych. Niezwykle doniosłe są słowa papieskie skierowane do

²⁶ *Kościół na polskiej ziemi wobec nowych zadań*. Przemówienie do biskupów polskich z wizytą „ad limina apostolorum” (15.01.1993). W: Drogowskazy dla Polaków Jana Pawła II. Komputerowy zbiór wypowiedzi Ojca Świętego skierowanych do rodaków. Kraków, 1999. Z tego cennego zbioru czerpiemy także dalsze wypowiedzi Papieża, analizowane w tym fragmencie artykułu.

²⁷ Tamże, nr 5.

²⁸ Tamże.

biskupów polskich „Z duszpasterstwem ludzi pracy związane jest ściśle duszpasterstwo bezrobotnych. Ich liczba w Polsce ciągle rośnie. Jest to zjawisko nowe w naszej Ojczyźnie i wymaga ze strony Kościoła specjalnej troski²⁹. Rozmiar zjawiska bezrobocia i jego negatywne skutki stały u podstaw sformułowania tego ważnego postulatów papieskiego. Słowa Jana Pawła II stały się inspiracją dla biskupów polskich, skłoniły do zajęcia się problemem bezrobocia. Wymownym przykładem mogą być dokumenty: List społeczny abpa Damiana Zimonia³⁰, czy też nieco późniejszy List Episkopatu³¹. Abp Damian Zimoń postuluje wprowadzenie funkcjonującego niezależnie od duszpasterstwa świata pracy odrębnego duszpasterstwa bezrobotnych. Od biskupów diecezjalnych zależy, czy to duszpasterstwo będzie istniało i jakie przybierze formy.

Paralelnie do duszpasterstwa bezrobotnych należałoby się zająć duszpasterstwem pracodawców i przedsiębiorców. Według Jana Pawła II „jest to kategoria społeczna, na której spoczywają specyficzne zobowiązania moralne wobec dobra wspólnego, które trzeba coraz jaśniej uświadamiać³². Każda forma działania dla dobra bezrobotnych, walka z rozmiarem i skutkami bezrobocia, oraz włączenie do tego zadania pracodawców są cenne. Jednakże, jak to z naciskiem podkreśla Papież, droga do rzeczywistej przemiany oblicza Polski prowadzi przez serce każdego Polaka. Stwierdzenie końcowe tego fragmentu przemówienia papieskiego jest równocześnie gorącym apelem do rodaków, ciągle aktualnym „Potrzebne są reformy strukturalne i ustawodawcze, ale w ostatecznym rozrachunku powodzenie tego procesu zależy od nawrócenia serca każdego poszczególnego Polaka i Polki³³. Na tym polega misja Kościoła wobec narodu.

Ścisły związek z postulatem duszpasterstwa bezrobotnych ma papieskie wezwanie do szczególnej troski o ubogich, zawarte w dalszym fragmencie przemówienia skierowanego do biskupów polskich. Ubóstwo bowiem wpływa najczęściej z bezrobocia. W tym kontekście Jan Paweł II przypomina swoje słowa z encykliki *Sollicitudo rei socialis* na temat opcji preferencyj-

²⁹ Tamże.

³⁰ *Kościół katolicki na Śląsku wobec bezrobocia*. Katowice, 19 marca 2001.

³¹ *W trosce o nową kulturę życia i pracy*. List społeczny Konferencji Episkopatu Polski (6.10.2001).

³² *Kościół na polskiej ziemi wobec nowych zadań...*, nr 5.

³³ Tamże.

nej Kościoła Chrystusowego na rzecz ubogich (por. SRS, nr 42). Ta opcja dotyczy nie tylko krajów określanych dawniej mianem „trzeciego świata”. Staje się ona jak najbardziej aktualna także w Polsce, ze względu na negatywne skutki głębokich przemian gospodarczych i społecznych, które doprowadziły do zubożenia znacznej części narodu. Ta fundamentalna opcja Kościoła polega na solidarności z potrzebującymi, na pomaganiu sobie nawzajem stosownie do zachęty św. Pawła „Jeden drugiego brzemiona noście i tak wypełnicie prawo Chrystusowe” (*Ga 6,2*). Papieżowi zależy na przezwyciężeniu postaw negatywnych – takich jak: apatia, bierność, egoizm jednostkowy i grupowy – i upowszechnianiu postaw pozytywnych: inspirowania i popierania wszelkich inicjatyw wartościowych. Terenem uprzywilejowanym do pozytywnego działania jest parafia. Ważną rolę ma do spełnienia *Caritas*, według słów Papieża, zasłużona organizacja, przywrócona po wielu latach Kościołowi. W to wielkie dzieło pomocy ubogim powinny się włączyć wszelkie stowarzyszenia katolików świeckich.

Jan Paweł II wskazuje wprost na grupę społeczną, którą przede wszystkim trzeba objąć konkretną pomocą – są to bezrobotni. Papież dołącza uzasadnienie swego postulatu „Kategorią, która płaci szczególnie wysoką cenę za dokonujące się reformy, są bezrobotni. Wbrew własnej woli zostają oni pozbawieni pracy jako środka utrzymania własnego i rodziny. Wraz ze swymi bliskimi znajdują się oni nieraz w sytuacjach dramatycznych”³⁴. Dwa elementy w tej motywacji zasługują na podkreślenie: po pierwsze, że w ogromnej większości bezrobotni zostali pozbawieni pracy wbrew własnej woli, po drugie, bezrobocie dotyka nie tylko samego bezrobotnego, lecz także jego rodzinę. Sytuacja staje się szczególnie dramatyczna, gdy ta rodzina jest wielodzietna. Reakcja Kościoła w takich wypadkach jest wręcz konieczna. Stawiając przed Kościołem imperatyw pomocy dla ubogich, dotkniętych boleśnie sytuacją życiową, Jan Paweł II odwołuje się do słów Chrystusa ze znanej sceny Sądu Ostatecznego „Bo byłem głodny, a daliście Mi jeść; [...] byłem nagi, a przyodzialiście Mnie” (*Mt 25,35–36*).

Budzeniem sumień można określić homilię papieską zwróconą do rodaków w Skoczowie, w dniu 22 maja 1995 r. podczas Mszy św. odprawianej na wzgórzu zwanym „Kaplicówka”. Synteza tej homilii została zawarta

³⁴ *Kościół na polskiej ziemi wobec nowych zadań ...*, nr 6.

w słowach: „czas próby polskich sumień trwa, musicie być mocni we wierze”. W podniosłej atmosferze rachunku polskich sumień sytuuje się także rozważanie przed modlitwą *Regina caeli*. Przebija z niego umiłowanie Ojczyzny, duma Wielkiego Polaka z jej odrodzenia i osiągnięć, ale równocześnie świadomość, jak bardzo wysokie są koszty dokonywanych przemian. Papież zdaje sobie sprawę, że te koszty ponoszą w polskim społeczeństwie przede wszystkim najubożsi i najsłabsi. Wskazuje na dwa bolesne, powiązane ze sobą zjawiska: bezrobocie i skrajne ubóstwo wielu rodzin. Jednakże Ojciec Święty nie ogranicza się do ukazania negatywnych zjawisk. Swoją wiarą, miłością i nadzieją chce natchnąć całe społeczeństwo polskie, nie tylko ludzi wierzących. Dlatego papieskie orędzie kończy się podniosłym akcentem zaufania i serdecznego apelu: „Ufam, ufam niezłomnie, iż moi rodacy odnajdą w sobie dość mądrości, siły i wytrwałości, aby tym trudnym problemom sprostać. Ufam, iż zwycięży duch zgody, braterskiej współpracy oraz autentycznej troski o dobro Rzeczypospolitej. I tego mojej Ojczyźnie z całego serca życzę!”

Jan Paweł II uwrażliwiał na problem bezrobocia biskupów polskich oraz całe społeczeństwo. Do osób dotkniętych tym dotkliwym dramatem kierował słowa otuchy i modlitwy. Dnia 22 maja 1995 roku w Żywcu, w homilii podczas liturgii słowa padły wymowne zdania: „Modłę się za polskie rodziny nękane problemem bezrobocia i ubóstwa. Dla wszystkich utrudzonych i zniechęconych proszę o odnowioną nadzieję!”. Słowa te stanowią ważną wskazówkę dla działalności Kościoła: ofiarowanie pomocy na miarę możliwości osobom potrzebującym, ale równocześnie otaczanie ich życzliwością i modlitwą. Cierpiącym i zatroskanym przede wszystkim należy przywrócić nadzieję.

Wymowny jest fragment homilii wygłoszonej przez Jana Pawła II dnia 14 czerwca 1999 r. podczas liturgii słowa w Sosnowcu. Papież prosił Boga, by także na polskiej ziemi zrealizowały się słowa psalmu 128 „Z pracy rąk swoich będziesz pożywał, będziesz szczęśliwy i dobrze ci będzie” (*Ps 128,2*). Do tego dołączył drugą intencję modlitewną, obejmującą właśnie tych, którzy tej pracy, bez własnej winy, zostali pozbawieni „Jeszcze usilniej modłę się, aby te słowa zrodziły nadzieję w sercach tych, którzy gorąco pragną pracować, a zostali dotknięci nieszczęściem bezrobocia”. Papież równocześnie przypominał, że istotny cel rozwoju ekonomicznego,

zarówno w Polsce jak i na całym świecie, polega na tym, aby wszyscy ludzie – zgodnie ze słowami św. Pawła „pracując ze spokojem, własny chleb jedli” (2 Tes 3, 12). W homilii wygłoszonej w Sosnowcu znalazło się zapewnienie, że sprawy i bolączki ludzi pracujących, jak i tych, którzy tej pracy zostali pozbawieni, są bliskie Papieżowi, są także bliskie Kościołowi.

Słowa otuchy dotyczą w sposób szczególny młodego pokolenia Polaków. W akcie zawierzenia młodzieży Matce Bożej w Jej sanktuarium jasnogórskim³⁵ Papież wymienił także bezrobocie, jako istotną przyczynę zniechęcenia a nawet załamania wielu młodych ludzi „Zawieramy Ci tych, którzy znajdują się w obliczu bezrobocia, braku mieszkania, strachu przed przyszłością”. Te trzy aspekty życia społecznego są ze sobą powiązane. Brak pracy uniemożliwia stworzenie podstawowej stabilizacji w życiu, znalezienie własnego mieszkania, założenie rodziny. To wszystko powoduje lęk przed przyszłością.

Papież uwzględnił także specyfikę polskiego bezrobocia, jego zróżnicowanie regionalne. Na terenach szczególnie dotkniętych tym zjawiskiem poruszył kwestię bezrobocia. Przykładem może być homilia wygłoszona podczas Mszy św. w Krośnie, połączona z kanonizacją Jana z Dukli³⁶, w której znalazło się wymowne zdanie: „Pragnę dzisiaj, podczas kanonizacji Jana z Dukli, syna tej ziemi, oddać hołd pracy rolnika. Pochylam się ze czcią nad tą bieszczadzką ziemią, która doznała w historii wielu cierpień wśród wojen i konfliktów, a dzisiaj jest doświadczana trudnościami, szczególnie brakiem pracy”.

Jeszcze bardziej wymowna, obszerna refleksja na temat ubóstwa oraz jego przyczyn, przede wszystkim bezrobocia, znalazła się w homilii wygłoszonej przez Jana Pawła II podczas Mszy św., sprawowanej w Ełku, w dniu 8 czerwca 1999 r. W regionie Polski dotkniętym bardzo wysokim bezrobociem (stopa bezrobocia w granicach 30%, a niektóre powiaty przekraczają 40%), obejmującym mieszkańców terenów popegerowskich. Punktem wyjścia w rozważaniu papieskim stała się ewangeliczna scena spotkania Zacheusza z Chrystusem, a zwłaszcza decyzja Zacheusza „Panie, oto połowę mego majątku daję ubogim” (Łk 19, 8). Aktualizując wymowę

³⁵ Częstochowa, W uroczystość Wniebowzięcia Matki Bożej, 15 sierpnia 1991 r.

³⁶ Krosno, 10 czerwca 1997 r.

tej ewangelii, Papież zwrócił uwagę na fakt, że w życiu ludzkim są ważne i pilne zadania, których nie wolno odkładać na później. Taką sprawą według biblijnego terminu jest „krzyk biednych” (*Hi 34,28*). Dobiega on do Boga z całego współczesnego świata. Ojciec Święty sprecyzował, kogo ma na myśli „Jest to krzyk dzieci, kobiet, starców, uchodźców, skrzywdzonych, ofiar wojen, bezrobotnych. Biedni są także wśród nas, ludzie bezdomni, żebracy, ludzie głodni, wzgardzeni, zapomniani przez najbliższych i przez społeczeństwo, poniżeni i upokorzeni, ofiary różnych nałogów”. Jakże to wstrząsająca lista ludzi dotkniętych cierpieniem fizycznym i psychicznym. Stan bezrobocia do tej kategorii dramatu ludzkiego wprowadza konkretną osobę, a także jego rodzinę. Wielu ludzi w potrzebie kryje swoją biedę; trzeba ich dostrzec, by dyskretnie i delikatnie pospieszyć z pomocą. Papież przypomniał słowa swojego Orędzia na Wielki Post roku 1999 „Na świecie istnieją przejawy nędzy, które muszą wstrząsnąć sumieniami chrześcijan i przypomnieć im o pilnym obowiązku przeciwdziałania, zarówno indywidualnego, jak i społecznego”. Ten apel powinni wziąć do serca zwłaszcza katolicy polscy. Obejmuje on, przede wszystkim, wszechstronnie pojętą pomoc dla bezrobotnych, bo bezrobocie stało się najpoważniejszym problemem społecznym we współczesnej Polsce. Są instytucje kościelne, które podejmują nieustannie ogromny wysiłek niesienia różnorodnych form pomocy dla biednych, bezdomnych, bezrobotnych. W Elku Papież podkreślił zasługi Caritas polskiej w tej dziedzinie. Z uznaniem mówił o ofiarnym zaangażowaniu licznego grona wolontariuszy. Jednakże wezwanie Jana Pawła II, aby usłyszeć „krzyk i wołanie biednych” i przyjść im z pomocą moralną i materialną odnosi się do wszystkich Polaków „Nie zatwardzajmy serc, gdy słyszymy «krzyk biednych». Starajmy się usłyszeć to wołanie. Starajmy się tak postępować i tak żyć, by nikomu w naszej Ojczyźnie nie brakło dachu nad głową i chleba na stole, by nikt nie czuł się samotny, pozostawiony bez opieki. Z tym apelem zwracam się do wszystkich moich rodaków”.

Warto dokonać szczegółowej analizy fragmentu poświęconego kwestii bezrobocia, zawartego w homilii, jaką Jan Paweł II wygłosił podczas Mszy św. odprawianej na Legnickim Polu, w dniu 2 czerwca 1997 roku³⁷.

³⁷ Opieramy się na oficjalnym tekście homilii, zawartym w publikacji: V pielgrzymka Jana Pawła II do Ojczyzny. Przemówienia i homilie. Sandomierz, 1997 s. 37–45.

Papież konsekwentnie sytuuje problem bezrobocia w kontekście ludzkiej pracy. Przypomina aktualność nauczania zawartego w encyklice poświęconej pracy, podkreśla doniosłość problemu w sytuacji polskiej. Jan Paweł II mówi o dramacie wielu ludzi, którzy utracili pracę na skutek reorganizacji przedsiębiorstw i gospodarstw rolnych. Wiele osób, a zwłaszcza rodzin, znalazło się z tego powodu w skrajnym ubóstwie. Zjawisko masowego bezrobocia zniechęca, zwłaszcza młodych ludzi, do podejmowania wysiłku kształcenia się.

Papież przypomina swoje myśli zawarte w encyklice *Sollicitudo rei socialis*. Kluczowe twierdzenie zawiera się w zdaniu „Bezrobocie jest znakiem niedorozwoju społecznego i gospodarczego państw” (por. SR, nr 18). Wobec tego zjawiska nie można być obojętnym, trzeba zrobić wszystko, co leży w ludzkich możliwościach, aby mu zapobiec, ale równocześnie pospieszyć ze skuteczną pomocą tym, którzy są dotknięci dramatem bezrobocia. Argumentacja do podjęcia wysiłków w tej dziedzinie wypływa z wartości pracy w życiu ludzkim i potrzeby kształtowania pełni człowieczeństwa (por. LE, nr 9).

Jan Paweł II zwraca się ze szczególnym apelem do pracodawców chrześcijańskich. Przypomina brzemienne w skutki zasadę moralną „Jest (...) obowiązkiem płynącym z wiary i miłości, by chrześcijanie, którzy dysponują środkami produkcji, tworzyli miejsca pracy, przyczyniając się w ten sposób do rozwiązywania problemu bezrobocia w najbliższym środowisku”³⁸. Nie jest to więc kwestia filantropii, wspaniałomyślności, dorywczej akcji dobroczynnej, ale obowiązek moralny zakorzeniony w sposobie rozumienia chrześcijaństwa. Chrześcijański pracodawca, o ile posiada taką możliwość, nie daje jałmużny, która poniża godność człowieka, ale stwarza miejsca pracy, które pozwalają na uzyskanie godziwej zapłaty. Papież przestrzega przed wszelkimi formami wyzysku. Mówi o niebezpieczeństwie zdegradowania pracownika przez pracodawcę do roli narzędzia pracy, przekreślającego jego godność osobową. W tej poniżającej relacji istnieje bolesna gra słów: absurdałna chęć zysku za wszelką cenę, prowadzi pracodawcę do okrutnego wyzysku ludzi, którzy bojąc się bezrobocia, nie mając środków do życia, są gotowi przyjąć każdą propozycję. Według słów Papieża, wyzysk „często przejawia się w takich sposobach zatrudniania,

³⁸ Homilia na Legnickim Polu, 2 czerwca 1997 r.

które nie tylko nie gwarantują pracownikowi żadnych praw, ale zniewalają go poczuciem tymczasowości i lękiem przed utratą pracy do tego stopnia, że jest pozbawiony wszelkiej wolności w podejmowaniu decyzji³⁹. Wiele może być form wyzysku: „głodowa” płaca, brak jakiegokolwiek ubezpieczenia, angażowanie bez żadnej formalnej umowy, praca w nieludzkich warunkach, nadmierna liczba godzin pracy. Jan Paweł II podkreśla, że wyzysk może także przejawiać się w takim sposobie ustalania rytmu pracy, że pozbawia pracownika prawa do godziwego wypoczynku i troski o duchowe życie rodziny. Nie ma wątpliwości, że chodzi Papieżowi o pozbawianie pracownika wolnych sobót, a w niektórych wypadkach zmuszania do pracy w niedzielę. Nasuwa się refleksja o obłudzie, a nawet perfidii pojawiających się w naszym kraju argumentów za utrzymaniem handlu w niedzielę. Niektórzy właściciele wielkich magazynów handlowych, którym prawo zabrania handlu w niedzielę i święta w ich własnych krajach, robią to bezkarnie na terenie Polski, wykorzystując zastraszonego personel. Z pewnością nie byłoby niedzielnego handlu, gdyby nie było klientów. Fakt ten jednak nie usprawiedliwia swoistej formy wyzysku wielu osób, zwłaszcza kobiet. Wyzysku, w którym człowiek staje się tanią siłą roboczą, przynoszącą duży zysk w krótkim okresie czasu.

W podsumowaniu można powiedzieć, że Jan Paweł II zwracając się do rodaków, dawał im nie tylko wykładnię Ewangelii, lecz także swoistą syntezę nauki społecznej Kościoła. Miało to doniosłe znaczenie u schyłku komunizmu, w okresie stanu wojennego, ale także w obliczu głębokich przemian po roku 1989. Ujmując problemy społeczne, szczególną wagę przywiązywał do problemu bezrobocia. Na nowo przypominał Polakom wartość i godność pracy ludzkiej, konieczność etosu pracy. Ale równocześnie wzywał biskupów, kapłanów i świeckich do szczególnej troski o ludzi pozbawionych pracy. Rządzącym natomiast przypominał, że „rozwój ekonomiczny kraju musi uwzględniać wielkość, godność i powołanie człowieka, który «został stworzony na obraz i podobieństwo Boże» (por. *Rdz 1, 26*). Rozwój i postęp gospodarczy nie może dokonywać się kosztem człowieka i uszczuplania jego podstawowych wymagań. Musi to być rozwój, w którym człowiek jest podmiotem, czyli najważniejszym punktem odniesienia”⁴⁰.

³⁹ Tamże.

⁴⁰ Homilia w Elku, 8 czerwca 1999.

prof. Henryk Piluś

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Nowe idee w katolickiej nauce społecznej w ujęciu Jana Pawła II

Fundamentem społecznej nauki Kościoła, według Jana Pawła II jest antropologia filozoficzna i teologiczna jako nauka o człowieku. Jan Paweł II traktuje człowieka jako podmiot – osobę we współczesnym świecie; w relacji do wspólnoty rodzinnej, lokalnej, narodowej, państwowej, kontynentalnej i światowej.

Katolicka nauka społeczna ujmuje człowieka jako podmiot w jego środowisku społecznym. Jedną z najważniejszych kategorii społecznych, które w tym kontekście podejmuje Jan Paweł II, jest praca człowieka jako akt twórczy, pozwalający na pełny rozwój człowieka jako osoby. Pracę ludzką rozpatruje w aspekcie jej relacji do własności (pojmowanej szeroko jako własności dóbr własnej pracy), nauki, techniki. Zajmuje się rozwojem osoby ludzkiej w kontekście jej pracy.

Zwróćmy uwagę na niektóre kwestie szczegółowe stanowiące novum w katolickiej nauce społecznej, które zawdzięczamy Janowi Pawłowi II.

Przede wszystkim należy zauważyć, że Jan Paweł II podkreślał, że społeczna nauka Kościoła stanowi „integralną część świadectwa danego samemu Chrystusowi” przez wspólnotę chrześcijańską, służy jej jako społeczności i każdej osobie¹. Personalizm (pierwszeństwo osoby przed rzeczą) towarzyszył zawsze nauczaniu społecznemu Jana Pawła II, łączącego etyczne rozwiązywanie problemów osoby w jej życiu społecznym w świe-

¹ K. Wojtyła – Jan Paweł II, *Nauczanie społeczne Kościoła integralną częścią jego misji*, Rzym 1966, s. 46.

tle przede wszystkim Ewangelii. Podstawę katolickiej nauki społecznej Jana Pawła II stanowi człowiek jako osoba i jego prawa, przede wszystkim prymat osoby jako podmiotu nad rzeczą². W ujęciu Papieża nauka społeczna Kościoła zakorzeniona jest bardzo silnie w antropologii filozoficznej i teologicznej. Antropologia chrześcijańska zajmuje się człowiekiem, jego sposobem postępowania w świecie. Według Niego, myślą przewodnią nauki społecznej Kościoła jest „poprawna koncepcja osoby ludzkiej, jej niepowtarzalnej wartości³. Katolicka nauka społeczna obejmuje te dziedziny wiedzy, które sprzyjają rozstrzygnięciu głównych problemów społecznych na rzecz rozwoju człowieka i jego wspólnoty społecznej. Pisma Jana Pawła II, przede wszystkim jego encykliki, zawierają wyraźne sugestie moralnego rozwiązywania najważniejszych problemów nurtujących świat współczesny. „Nauka społeczna Kościoła – podkreśla Jan Paweł II – nie jest jakąś ‘trzecią drogą’ między liberalnym kapitalizmem i marksistowskim kolektywizmem, ani jakąś możliwą alternatywą innych, nie tak radykalnie przeciwstawnych wobec siebie rozwiązań; stanowi ona kategorię niezależną. Nie jest także ideologią, lecz dokładnym sformułowaniem wyników pogłębionej refleksji nad złożoną rzeczywistością ludzkiej egzystencji w społeczeństwie, w kontekście międzynarodowym, w świetle wiary i tradycji kościelnej. Jej podstawowym celem jest wyjaśnianie tej rzeczywistości poprzez badanie jej zgodności czy niezgodności z nauką Ewangelii o człowieku i jego powołaniu doczesnym a zarazem transcendentnym; zmierza zatem do ukierunkowania powszechnego chrześcijańskiego postępowania”⁴.

Jan Paweł II podkreśla neutralny charakter społecznej nauki Kościoła wobec innych doktryn społecznych (zwłaszcza odcina się od liberalnego kapitalizmu i materialistycznego kolektywizmu, jako doktryn niegodnych człowieka). Kościół, podkreśla papież, nie zamierza mieszać się do polityki, nie jest jego celem ani polityka, ani tworzenie ustrojów politycznych.

² Oznacza to pierwszeństwo osoby przed rzeczą, przed pracą, przed kapitałem; por. Jan Paweł II. Encyklika *Laborem exercens*, nr 5–7, 12–13, 22.

³ Jan Paweł II, encyklika *Centesimus annus*, nr 55.

⁴ Jan Paweł II, encyklika *Sollicitudo rei socialis*, nr 41.

Celem nauki społecznej Jana Pawła II jest „rozwój całego człowieka”⁵. W związku z tym papież wymaga „konkretnego rozeznania związków między orędziem ewangelicznym, a pełną realizacją człowieka w różnych okolicznościach jego ziemskiej egzystencji”⁶. Ciągłość i odnowa stanowią świadectwo nieprzemijającej wartości nauczania społecznego Kościoła⁷. Nauka społeczna Kościoła, podkreśla Jan Paweł II, zajmuje się przede wszystkim człowiekiem w społeczeństwie, jego działaniem służącym budowaniu społeczeństwa z punktu widzenia chrześcijańskiego, zajmuje się interpretacją, jak i rozwiązywaniem aktualnych problemów ludzkiego współżycia. Nie ingeruje w decyzje polityczne, niekiedy je oświetla i wspiera⁸.

Praca ludzka, jej godność, stanowi jedno z najważniejszych zagadnień społecznego nauczania Jana Pawła II. Godność pracy ludzkiej, podkreśla Jan Paweł II, wyznaczona jest przez godność osoby ludzkiej. Godność osoby ludzkiej jest podstawą godności pracy. W ujęciu Jana Pawła II sens pracy zależny jest od chrześcijańskiego sensu życia. Tylko człowiek, podkreśla wielokrotnie Jan Paweł II, wykonuje swą pracę, która to stanowi „podstawowy wymiar bytowania człowieka”, stanowi o jego naturze, „nosi na sobie znamię człowieka i człowieczeństwa”; to „człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka”⁹. Każda praca, według Jana Pawła II, nawet najbardziej monotonna, ma swoją wartość, otwiera przed człowiekiem nowe perspektywy, pozwala dostrzec godność pracy i godność człowieka, który pracę wykonuje.

Punktem wyjścia krytyki dokonanej przez Jana Pawła II jest relacja zachodząca między kapitałem a pracą (konfliktu pracy i kapitału). Jan Paweł II przede wszystkim w encyklice *Laborem exercens* mocno podkreśla konieczność zasady pierwszeństwa pracy przed kapitałem. Stanowiska

⁵ Tamże, nr 55.

⁶ Jan Paweł II, *Nauczanie społeczne Kościoła w programie nowej ewangelizacji. Przemówienie do uczestników europejskiego kongresu poświęconego społecznej nauce Kościoła*, „L'Observatore Romano” (ed. pol.), 1997, nr 10, s. 37.

⁷ Por. Jan Paweł II, encyklika *Sollicitudo rei socialis*, nr 3.

⁸ Por. G. Campani, *Wiara, mediacje antropologiczne i opcje polityczne. Rola nauki społecznej Kościoła*, „Społeczeństwo” 1997, nr 3, s. 346.

⁹ Jan Paweł II, encyklika *Laborem exercens*.

tego dziś już oficjalnie nikt nie neguje, w praktyce natomiast nadal często bywa inaczej.

Pracę Jan Paweł II umieszcza w trzech kategoriach wartości: osobowych, rodzinnych i społecznych. Wartości osobowe pracy stawia na pierwszym miejscu. Wśród nich wyróżnia: samorealizację człowieka, doskonalenie jego działania i postępowania oraz zaspokojenie przez człowieka jego potrzeb osobistych.

W pracy upatruje Papież wysoką wartość człowieka. Praca ma charakter humanizacyjny i antropologiczny. Człowiek, jako osoba, pozostaje w centrum wszelkich relacji do świata i społeczeństwa. Jako podmiot pracy uczestniczy w jedności wspólnoty, doskonali się i dopełnia jako człowiek.

Jan Paweł II uważa, że samo doskonalenie człowieka w procesie pracy może dokonywać się na dwojakiej drodze: jako działanie osobiste i poprzez działanie zewnętrzne wpływające na jego środowisko przyrodnicze i społeczne. Człowiek, pracując wykonuje różne czynności, które mają „służyć urzeczywistnianiu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samego człowieczeństwa”¹⁰.

W relacje między człowiekiem a jego pracą wpisane jest „panowanie człowieka nad światem”, które Jan Paweł II ujmuje w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym. Przedmiotowy wymiar pracy odnosi się do współczesnego rozwoju cywilizacji, postępu nauki i techniki, mechanizacji, technizacji oraz wynikających stąd także zagrożeń¹¹. Papież stwierdza: „Jeśli zdawać się może, iż w produkcji przemysłowej ‘pracuje’ maszyna, a człowiek tylko ją obsługuje umożliwiając i podtrzymując na różne sposoby jej funkcjonowanie to równocześnie rozwój przemysłu stworzył właśnie podstawę do postawienia w nowy sposób problemu pracy ludzkiej. Zarówno pierwsza industrializacja, która wywołała tak zwaną kwestię robotniczą, jak i kolejne przemiany przemysłowe ukazują w sposób wymowny, że także w epoce ‘pracy’ coraz bardziej zmechanizowanej ‘właściwym podmiotem pracy nadal pozostaje człowiek’ (...) Technika rozumiana w tym wypadku nie jako podmiotowa umiejętność czy sprawność pracy, ale jako zespół narzędzi, którymi człowiek posługuje się przy pracy, jest niewątpliwie

¹⁰ Tamże, nr 6.

¹¹ Tamże, nr 5.

sprzymierzeńcem człowieka. Ułatwia mu pracę, usprawnia ją, przyspiesza i zwielokrotnia. Pomnaża w przyspieszonym postępie ilość produktów pracy, a także pod względem jakościowym wiele z nich udoskonala. Technika, w pewnych wypadkach, ze sprzymierzeńca może przekształcić się jakby w przeciwnika człowieka, jak w wypadku, gdy mechanizacja pracy ‘wypiera’ człowieka, odbierając mu wszelkie zadowolenie osobiste oraz podniety do działania twórczego i do odpowiedzialności; gdy pozbawia zajęcia wielu zatrudnionych dotąd pracowników lub, na skutek przesadnej fascynacji maszyną, czyni człowieka swoim niewolnikiem”¹².

Technika, podkreśla Jan Paweł II, jest narzędziem człowieka, nawet najbardziej skomplikowana jest tylko narzędziem podporządkowanym człowiekowi, odpowiednio przygotowanemu do obsługi skomplikowanych urządzeń, które zaprojektował, wykonał i obsługuje człowiek.

Wszelkie działania człowieka, jego czyny, praca, wynikają z podmiotowego charakteru człowieka jako osoby i stąd też ich wartość i godność. Same narzędzia są tylko środkami do działań człowieka, który je programuje; nie wykonują więc pracy w znaczeniu teologicznym.

Zagadnienie pracy ludzkiej i jej godności Jan Paweł II ukazuje w perspektywie człowieka jako podmiotu. Eksponuje pogląd, że praca jest „dobrem człowieka” bez względu na jej uciążliwość, w przeciwieństwie do wciąż jeszcze rozpowszechnionego poglądu, że praca jest przekleństwem i karą za grzech pierworodny. Podkreśla, że praca stanowi obszar życia osobistego człowieka, w którym odnajduje on wartość i sens swego życia. Praca jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa; przez pracę człowiek urzeczywistnia siebie jako istotę ludzką¹³. Praca samourzeczywistnia człowieka, kształtuje go. Dlatego jest i celem i obowiązkiem, zapewnia człowiekowi jego byt i rozwój, środki do życia dla niego i jego rodziny.

Papież mówi nie tylko o pozytywnych skutkach pracy, dostrzega bardzo wyraziście jej funkcje negatywne, gdy wykorzystywana jest ona przeciw człowiekowi. Można przecież człowieka pracą karać, upokarzać, można pracę wyzyskiwać, posługiwać się nią jako naciskiem fizycznym i psychicznym. Negatywnym skutkom pracy wykorzystywanej przeciwko czło-

¹² Tamże

¹³ „Bardziej staje się człowiekiem”; por. tamże, nr 9.

wiekowi można i należy zapobiegać przestrzegając „ładu społecznego”, „ładu pracy”, godności i podmiotowości człowieka¹⁴.

Papież przestrzegał przed pojmowaniem pracy wyłącznie w kategoriach celowości ekonomicznej, zysku, sukcesu materialnego. Pogoń za mnożeniem większych czy mniejszych bogactw materialnych, przestrzegał, to podnoszenie środka do kategorii celu, a w rezultacie uprzedmiotowienie człowieka, jego urzeczowienie. System gospodarki, opartej tylko na celach ekonomicznych, skierowuje się przeciwko człowiekowi, niszczy jego pracę i jego osobowość.

Aby uchronić osobę ludzką i jej pracę przed degradacją, Jan Paweł II wskazuje na konieczność przeciwstawiania się tym kierunkom myślenia, które wartość pracy spostrzegają wyłącznie w jej wymiarze przedmiotowym, ekonomicznym, materialnym. Papież oceniał krytycznie ekonomizm sprowadzający pracę ludzką do wymiaru towaru, do zwykłego narzędzia produkcji. Taki pogląd uważał za uwłaczający godności człowieka, bo w praktyce prowadzący do zniewolenia, utraty godności osobowej i podmiotowości¹⁵. Uznawanie pierwszeństwa kapitału przed człowiekiem przyczyniało się i przyczynia do poniżania człowieka, do niesprawiedliwości. I pogłębiającego się pogorszenia sytuacji najuboższych warstw społecznych.

Naczelnym kryterium wyznaczającym sprawiedliwy bądź niesprawiedliwy ustrój społeczny, zauważał Papież, jest zawsze godność człowieka, a ustrój taki jest sprawiedliwy, który najpełniej i najlepiej odpowiada godności osobistej człowieka. Współczesne nauki ekonomiczne nie są w sposób wyczerpujący uchwycić istoty godności ludzkiej jako wartości osobistej i społecznej. Godność ludzką należy zatem rozpatrywać w kategorii wartości etycznych, na gruncie antropologii filozoficznej i teologii, a nie na gruncie ekonomizmu.

Jan Paweł II dokonał gruntownej oceny i krytyki materialistycznych i liberalnych kierunków myślenia degradujących istotę ludzką, sprowadzających jej istotę, poprzez jej pracę do uprzedmiotowienia człowieka. Swój krytyczny stosunek wyrażał przede wszystkim wobec materialistycznej

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Tamże, nr 7.

koncepcji człowieka i jego pracy. Wypowiadał się równocześnie przeciw „błędowi teoretycznym materializmu i liberalizmu” oraz „błędowi praktycznym”, które znalazły wyraz w urzeczywistnianiu tych teorii. Występował przeciwko kolektywizmowi, dyktaturze proletariatu, walce klas i wolnej konkurencji. W kwestii pierwszeństwa pracy przed kapitałem posługiwał się kategoriami filozoficznymi i ekonomicznymi. Wskazywał, iż sposobów przewycięzania konfliktu pomiędzy pracą a kapitałem, należy poszukiwać przede wszystkim w sferze środków produkcji. Na płaszczyźnie moralnej. Nowoczesne społeczeństwo, powtarzał, może i powinno dokonywać się przede wszystkim przez połączenie „pracy z własnością kapitału”.

Osobną uwagę poświęcał sytuacjom moralnym pracy, gdzie konflikty powstawały i powstają głównie w sferze płacy i środków koniecznych do utrzymania rodziny pracowników.

W ujęciu materialistów, zauważał papież, praca jest walką, źródłem konfliktów, nieporozumień robotników i przedsiębiorców, podczas gdy praca w swej istocie powinna być punktem wyjścia wspólnego działania pracodawców i pracowników. Powinna sprzyjać usuwaniu przyczyn i skutków degradacji człowieka w procesie pracy.

Za wspólny błąd kolektywizmu i kapitalizmu Jan Paweł II uważał uznawanie prymatu kapitału nad pracą; prymat ten zawsze prowadził, podkreślał papież, do fatalnych skutków społecznych przejawiających się w konfliktach pracowniczych, a nawet w „przelewie krwi”. Za groźniejszy od błędu prymatu kapitału wobec pracy Jan Paweł II uważał błąd antropologiczny – błąd kolektywizmu, który prowadził do powstawania społeczeństw, w których nie liczył się człowiek jako osoba. Błąd kolektywizmu bezpośrednio dotyczył istoty człowieka, jego losu. Prymat kapitału przed pracą (gdzie narzędzia traktowane są także jako kształtujące człowieka i podporządkowujące go sobie) uznawał za błąd jednakowo odnoszący się do porządku społecznego kapitalizmu jak i socjalizmu. W obu tych systemach społecznych dochodzi do degradacji ludzkiej wolności i przede wszystkim do degradacji godności człowieka pracującego.

Jan Paweł II podkreślał, że każdy członek społeczeństwa, z racji swojej godności osobowej posiada obowiązki i prawa – uprawnienia, które powinien móc realizować w warunkach wolności. Jednym z takich praw

i obowiązków jest praca. Papież twierdził, że praca musi stanowić podstawę współczesnego myślenia, wartościowania, i praw człowieka¹⁶.

Wiele miejsca w swojej nauce społecznej Jan Paweł II poświęcił prawom człowieka, którymi zajmował się przede wszystkim w *Orędziu do Organizacji Narodów Zjednoczonych* oraz encyklikach *Sollicitudo rei socialis* oraz *Centesimus annus*¹⁷.

Formułując prawa człowieka korzystał z *Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ* (1948), o której mawiał, że „jest ona ‘słupem milowym’ na wielkiej i trudnej drodze rodzaju ludzkiego”¹⁸.

Wśród najważniejszych praw człowieka wymienia: „prawo do życia, do wolności i bezpieczeństwa osobistego, prawo do wyżywienia, do odzienia, do mieszkania, do opieki zdrowotnej, do odpoczynku i rozrywki, prawo do wolności słowa, do nauki i kultury, prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, prawo do wyznawania własnej religii, indywidualnie lub zbiorowo, publicznie lub prywatnie, prawo do wyboru określonego stanu lub zawodu, do założenia rodziny przy zapewnieniu warunków koniecznych do rozwoju życia rodzinnego, prawo do zebrań i do zrzeszania się, prawo do swobodnego poruszania się i do podróżowania wewnątrz i na zewnątrz kraju, prawo do narodowości i do miejsca zamieszkania, prawo do uczestnictwa w życiu politycznym i prawo do swobodnego wyboru ustroju politycznego państwa, do którego się przynależy”¹⁹.

Jan Paweł II podkreśla, że wszystkie prawa człowieka stanowią jedność, ponieważ odpowiadają one godności osoby ludzkiej i odnoszą się do niej jako aktu integralnie ujętego człowieka, mówi: „Całością praw człowieka odpowiada istocie godności człowieka, człowieka rozumianego całościowo, a nie sprowadzonego do jednego wymiaru. Prawa te odnoszą się do zaspokojenia podstawowych potrzeb człowieka, do korzystania przezeń z wolności, do jego stosunków z innymi osobami. Wszelako zawsze i wszędzie odnoszą się do człowieka, do jego pełnego ludzkiego wymiaru”²⁰.

¹⁶ Tamże, nr 11.

¹⁷ Jan Paweł II, *Orędzie do Organizacji Narodów Zjednoczonych* (1979), w *Nauczanie społeczne 1978–1979*, Warszawa, 1982; encyklika *Sollicitudo rei socialis*, ogłoszona w 1987 roku oraz encyklika *Centesimus annus* z 1991 roku.

¹⁸ Jan Paweł II, *Orędzie do Organizacji Narodów Zjednoczonych*, cyt. wyd., s. 311, 313.

¹⁹ Tamże, s. 317.

²⁰ Tamże.

To jednościowe ujęcie praw człowieka jest zakorzenione w jego wizji człowieka, w centrum której znajduje się jego godność osobowa. Wskazuje na dynamiczny i integralny rozwój człowieka, który jest możliwy przy korzystaniu ze wszystkich tych praw. Umożliwiają one człowiekowi twórcze i autentyczne stosunki z innymi osobami oraz jego uczestnictwo we wszelkich społecznościach. Prawa człowieka, zdaniem Jana Pawła II, stanowią kryterium oceny systemu politycznego i programu działania państwa²¹. Tam gdzie prawa człowieka są przestrzegane, chroniona jest także jego godność. Bywa często jednak odwrotnie. Prawa człowieka pełnią funkcje pozytywną, gdy stwarzają warunki sprzyjające integralnemu rozwojowi osoby, „prawa człowieka są po to, ażeby każdy miał przestrzeń potrzebną do spełniania swoich zadań i powinności”²². Prawa człowieka są narażone na niebezpieczeństwa i tracą swój sens tylko dlatego, że pozbawione są swego fundamentu – godności, ale także i wtedy gdy człowiek pozbawiany jest minimum egzystencji niezbędnych mu do godnego życia. O wolności człowieka nie można mówić, podkreślał wielokrotnie Papież, jeśli człowiek za swoją pracę nie otrzymuje wynagrodzenia na poziomie potrzeb własnych i rodziny, jeśli istnieje niesprawiedliwy podział dóbr, niekontrolowany rozwój przemysłu, manipulowanie potrzebami człowieka, niszczenie jego społecznego i naturalnego środowiska. Nie można mówić o wolności, gdy człowiek jest uzależniony od materialnej nędzy, bytuje w lęku przed utratą pracy, gdy jest wyzyskiwany.

Prawa człowieka, w ujęciu Jana Pawła II tworzą jedność, podporządkowane są bowiem zasadzie integralnego rozwoju człowieka w świecie; tylko wówczas jest rozwijane „integrum człowieczeństwa, więcej wart jest człowiek z racji tego, kim jest niż z tego, co ma”²³.

I dodajmy jeszcze: Jan Paweł II formułuje prawa człowieka, bądź je przypomina, w zależności od tego w jakiej sytuacji przyszło mu wyponiadać swoje zdanie, np. w encyklice *Centesimus annus* mówi o państwie prawa, demokracji i wartościach, zwłaszcza w odniesieniu do Europy

²¹ Jan Paweł II, *Przemówienie do Korpusu Dyplomatycznego w Meksyku, 27 I 1979*, w: Jan Paweł II, *Nauczanie społeczne 1978–1979*, Warszawa, 1982, s. 221.

²² Tamże.

²³ K. Wojtyła, *Perspektywy człowieka – integralny rozwój człowieka*, „Colloquium Salutis, Wrocławskie Studia Teologiczne” 1975, t. 7, s. 138.

Wschodniej, bo państwa te są w tym przypadku przedmiotem jego rozważań. W *Laborem exercens* położył główny nacisk na prawa człowieka związane z jego pracą, bo praca w tej encyklice jest kwestią główną. Jednakże, zarówno w jednej, jak i drugiej encyklice poddaje ostrej krytyce: totalitaryzm, indywidualizm, liberalizm, ekonomizm i materializm praktyczny, jako zło „strukturalne”, które zagrażają rozwojowi człowieka.

Chcielibyśmy zwrócić uwagę jeszcze na jedną kwestię, która stanowi nowum w nauczaniu społecznym Kościoła. Kwestią tą jest dobro wspólne. Dobro wspólne Jan Paweł II wiąże z działaniem człowieka, z jego samodo-konaleniem. Nie istnieje ono bez uczestnictwa człowieka. Dobro wspólne, podkreśla papież (jeszcze jako Karol Wojtyła) jest nie tylko celem działania człowieka, ale jest przede wszystkim tym „co warunkuje i niejako wyzwała uczestnictwo osób w ich działaniach”²⁴. Dobro wspólne należy zatem poj-mować jako zasadę uczestnictwa, dzięki której osoba, działając wspólnie z innymi, spełnia swoje czyny i przez te czyny spełnia się sama. To właśnie wspólne bytowanie i działanie osoby ludzkiej w płaszczyźnie przedmio-towej i podmiotowej w stosunku do dobra wspólnego „stanowi sam rdzeń wspólnoty społecznej”²⁵. Dobro wspólne, według Jana Pawła II, nie jest ani ideologią, ani teorią; stanowi natomiast zobowiązanie do tworzenia wa-runków pełnego rozwoju wszystkim tym, którzy uczestniczą w działaniach społecznych konkretnej wspólnoty, kierującej się w tym działaniu porozu-mieniami społecznymi²⁶.

Jan Paweł II w swoim nauczaniu społecznym wprowadza osobę ludzką w świat demokracji. Poszerza równocześnie zakres wcześniej funkcyjnego pojęcia godności osoby ludzkiej.

Nie ingeruje w kwestie polityczne współczesnego świata. Natomiast poszerza dotychczasowe pojęcie godności osoby ludzkiej o kwestie spo-łeczne w wymiarze międzynarodowym i globalnym. Przeciwstawia się (w aspekcie filozoficznym, teologicznym i społecznym) ideologiom to-talitaryzmu, kolektywizmu i indywidualizmu liberalnego, jako największym zagrożeniom człowieka współczesnego. Krytykuje równocześnie

²⁴ K. Wojtyła, *Osoba i czyn oraz inne studia antropologiczne*, Lublin 1994, s. 321.

²⁵ Tamże, s. 403.

²⁶ Jan Paweł II, *Z okazji XXX rocznicy Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, 9.XI.1980*, w: Jan Paweł II, *Nauczanie społeczne 1980*, Warszawa, 1984, t. 3, s. 391.

deformacje kapitalizmu, zwłaszcza konsumpcjonizm, pogoń za zyskiem, najróżnorodniejsze rodzaje wyzysku uwłaczające godności osoby ludzkiej. Ukazując te zagrożenia jednocześnie wspiera wszystkie działania na rzecz pokonywania tych i innych zagrożeń człowieka. Wolność człowieka traktuje podobnie jak i prawdę, jako kategorie bardzo ważne w świecie współczesnym. Prawda, podkreśla, jest jednym z istotnych warunków wolności osobistej człowieka, jego godności i godności pracy, którą on wykonuje.

Zagadnienie godności ujmuje Papież przede wszystkim w relacji do prawdy, wolności i sumienia (swoistej triady; wolność, prawda, sumienie). Przy czym, podkreśla, wolność nie może dominować nad prawdą; byle jakie użycie wolności, polegające na nieuwzględnieniu prawdy, nie tylko uwłacza godności ludzkiej, ale prowadzi w konsekwencji do „błędu antropologicznego”, powszechnego nieomal w społecznych ustrojach totalitarnych.

Przed nadużywaniem wolności występującym w skrajnym liberalizmie i indywidualizmie przestrzegał Jan Paweł II. Błędne koncepcje wolności, wielokrotnie powtarzał Papież, zawsze uwłaczały godności osoby ludzkiej i zawsze prowadziły do degradacji człowieka.

W centrum swojej nauki społecznej Jan Paweł II zawsze stawiał człowieka, jako istotę obdarzoną transcendentną godnością. Naukę społeczną, którą głosił, łączył z teologią moralną. Mając na uwadze zwłaszcza jej rolę w ewangelizacyjnej misji współczesnego Kościoła. Wśród podstawowych zasad życia społecznego na pierwszym miejscu zawsze stawiał zasadę personalistyczną: prymat osoby, godności ludzkiej i praw człowieka, a także dobro wspólne i solidarność społeczną. Prawa człowieka, podkreślał, przypominają nam o moralnym charakterze podejmowania naszych działań i odpowiedzialności osobistej za te działania. Centralną natomiast kategorią antropologiczną katolickiej nauki społecznej czynił pracę i jej godność. Personalistyczne ujęcie pracy pojmował jako prymat osoby nad rzeczą, etyki przed techniką, pracy nad kapitałem. Promował wartości osobowe i rodzinne. Pracę uznawał za podstawowy czynnik w doczesnym życiu człowieka, zarówno w życiu doczesnym, przez pracę bowiem człowiek urzeczywistnia siebie, swoje człowieczeństwo; osoba ludzka „bardziej staje się człowiekiem”. Pracę ludzką Jan Paweł II wpisywał w integralny rozwój człowieka, jako czynnik określający jego człowieczeństwo, jego byt indywidualny i społeczny.

Do katolickiej nauki społecznej Jan Paweł II wprowadza zasadę dobra wspólnego, zasadę pomocniczości i zasadę solidarności. Zasada dobra wspólnego wówczas funkcjonuje właściwie, gdy nie narusza przyjętej w społeczności autonomii osoby ludzkiej oraz konkretnych warunków jej zobowiązań i świadczeń wobec dobra wspólnego. Zasada pomocniczości przejawia się w zabezpieczeniu podmiotowości społeczeństwa, poczynając od wspólnot najmniejszych (rodzinnej, lokalnej), po makrowspólnoty (państwowe, kontynentalne, międzynarodowe). Zasada pomocniczości funkcjonuje w Unii Europejskiej, stanowi także podstawę funkcjonowania samorządów lokalnych, terytorialnych. Zasada solidarności ściśle wiąże się z zasadą dobra wspólnego. Solidarność Jan Paweł II ujmuje jako jedną z postaw autentycznych człowieka jako istoty społecznej; jest wartością personalistyczną i etyczną. Postawa solidarności, podkreśla, powinna angażować całą osobę ludzką. Solidarność, „to mocna i trwała wola angażowania się na rzecz dobra wspólnego, czyli dobra wszystkich i każdego, wszyscy bowiem jesteśmy naprawdę odpowiedzialni za wszystkich”²⁷. Punktem wyjścia jest tu zawsze człowiek wykraczający poza siebie w kierunku drugiego człowieka, w kierunku społeczeństwa, narodu, wspólnoty międzynarodowej. „Solidarność pomaga nam dostrzec drugiego, lud, czy naród nie jako narzędzie (...) ale jako podobnego nam”²⁸. Przejawem solidarności, jako jednej „z fundamentalnych zasad chrześcijańskiej koncepcji organizacji społecznej i politycznej” jest zawsze „miłość społeczna”²⁹.

²⁷ Jan Paweł II, *Sollicitudo rei socialis*, nr 38, 40.

²⁸ Tamże, nr 39.

²⁹ Jan Paweł II, encyklika *Centesimus annus*, nr 48; tenże, *Sollicitudo rei socialis*, nr 38, 39.

Etyka osobista a etyka organizacji w świetle nauczania Jana Pawła II

Transcendentalne i naturalne uwarunkowania etyki osobistej

W systemach etycznych, takich jak utilitaryzm¹, personalizm chrześcijański² czy etyka Kanta³ podmiotem wyborów i ocen moralnych jest osoba ludzka – dokonująca wyborów i będąca sprawcą czynów. Zakłada się więc bezpośredni związek przyczynowy między osobą i jej czynem. Domniemana jest tu zdolność człowieka do wyboru i odpowiedzialność za to, co czyni

¹ Utilitarystyczna antropologia i wynikająca z niej etyka wychodzą z założenia, że człowiek zasadniczo dąży do korzyści własnej i korzyści grupy, do której należy. Ostatecznie korzyść osobista czy kolektywna jest celem jego działania.

² W etyce personalistycznej zakłada się, że tak jak miłość jest największym przykazaniem w odniesieniu do Boga-Osoby, tak też miłość jest fundamentalnym obowiązkiem w odniesieniu do osoby ludzkiej, stworzonej na obraz i podobieństwo Boże. Człowiekowi – bytowi osobowemu, oddanie tego, co mu się należy, możliwe jest tylko przez miłość, [Jan Paweł II, 2005, s. 138].

³ Kant całą moralność ludzką oparł na apriorycznych formach umysłu praktycznego, mających charakter imperatywny. Zasadniczy dla moralności jest imperatyw kategoryczny, wyrażający się w alternatywnie sformułowanej maksymie: 1) „Postępuj tylko według takiej maksymy, dzięki której możesz zarazem chcieć, żeby stała się powszechnym prawem”; 2) „Postępuj tak, abyś człowieczeństwa tak w twej osobie, jako też w osobie każdego innego używał a zarazem zawsze jako celu, nigdy tylko jako środka” [I. Kant, Uzasadnienie metafizyki moralności, Warszawa 1971, s. 50 i 62, za Jan Paweł II, 2005, s. 44]. Kant zdecydowanie wykluczył z zakresu moralności przyjemność i użyteczność, ale jednocześnie oderwał się od fundamentu moralności, prawdziwego kryterium moralnych rozstrzygnięć a mianowicie dobra godziwego (*bonum honestum*), [Jan Paweł II, 2003, s. 44–45].

– zło czy dobro i że sama zdolność, nie zaś sposób, w jaki jej konkretne osoby używają, zdaniem L. Kołakowskiego, czyni je równymi w godności. Człowieczeństwo tak właśnie określone jest czymś godnym szacunku, a tym samym i każdemu człowiekowi należy się szacunek [Kołakowski, 2000, s. 22]. Jan Paweł II idzie znacznie dalej i twierdzi, że głównym i centralnym aktem człowieczeństwa jest doskonałość moralna. „Wobec norm moralnych, które zabraniają popełniania czynów wewnętrznie złych⁴, nie ma dla nikogo żadnych przywilejów ani wyjątków [Veritatis Splendor, 96]. Dopiero zdolność wyboru dobra⁵ w każdych warunkach i w każdej sytuacji czyni człowieka coraz bardziej człowiekiem. W konsekwencji doskonałość moralna jest dla człowieka zadaniem i jednocześnie wielkim wyzwaniem⁶. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w psychologii poznawczo-rozwojowej, gdzie mówi się o konieczności aktywnej roli jednostki w kształtowaniu własnego poziomu rozwoju moralnego, zwłaszcza w interpretowaniu treści płynących z własnego doświadczenia. Znaczenie własnej aktywności podmiotu w rozwoju moralnym wzrasta wraz z wiekiem.

⁴ W sprawie czynów wewnętrznie złych w dziedzinie gospodarczej patrz Katechizm Kościoła Katolickiego, Pallotinum 1994, 2407–2414.

⁵ Na tle metafizycznej, a zarazem antropologicznej wizji dobra Kościoła katolickiego wyróżnić można dobro **godziwe** (*bonum honestum*), dobro **użyteczne** (*bonum utile*) oraz dobra **przyjemnego** (*bonum delectabile*).⁷ Te trzy odmiany dobra określają ludzkie działanie w sensie organicznym. Działając człowiek wybiera jakieś dobro, które dla tego działania staje się celem. Jeżeli podmiot wybiera dobro godziwe, jego cel jest zgodny z samą istotą przedmiotu działania, a więc jest to działanie słuszne. Kiedy zaś przedmiotem wyboru jest dobro użyteczne, celem jest korzyść, jaką czerpie podmiot. Problem odpowiedzialności moralnej pozostaje jeszcze otwarty: tylko w przypadku gdy działanie, z którego wynika dobro użyteczne, jest godziwe, i godziwe są środki, również cel osiągnięty można uznać za godziwy. Właśnie w odniesieniu do tej kwestii zaczyna się rozdzielenie między tradycją etyki arystotelesowsko-tomistycznej a nowożytnym utylitaryzmem. Utylitaryzm zapomniał o pierwszym i podstawowym wymiarze dobra, jakim jest dobro godziwe” [Jan Paweł II, 2005, s. 42–43].

⁶ „Doskonałość domaga się tej dojrzałości, do której powołana jest ludzka wolność [Jan, Paweł II, *Veritatis Splendor*, 17]. Droga, a zarazem treścią tej doskonałości jest naśladowanie Chrystusa, pójście za Nim drogą miłości, która oddaje się bez reszty braciom dla miłości Boga [Jan, Paweł II, *Veritatis Splendor* 19 i 20] Jednocześnie człowiek nie potrafi o własnych siłach naśladować i przeżywać miłości Chrystusa. Staje się zdolny do takiej miłości jedynie mocą udzielonego mu daru [Jan Paweł II, *Veritatis Splendor*, 22].

Teoria opisuje rozwój moralny osoby jako proces organizowania i reorganizowania wiedzy moralnej, jaką gromadzi każdy człowiek poprzez interakcje z rówieśnikami i osobami dorosłymi. Można wyróżnić stadia rozwoju moralnego, w trakcie których następuje stopniowe przechodzenie od heteronomii (normy są postrzegane jako zewnętrzne w stosunku do jednostki a ich przestrzeganie wymuszone jest autorytetem lub sankcjami) do autonomii moralnej (jednostka kieruje się własnymi zasadami moralnymi, które są spowodowane wewnętrznym poczuciem obowiązku. Człowiek zdaje sobie sprawę, że norma nie jest narzuconym mu przez innych zobowiązaniem, ale jest rezultatem i zarazem warunkiem relacji i współdziałania między ludźmi. „...ktoś kto żyje we wspólnocie, zadzierzgnął pewną więź społeczną i obowiązki, jakie ta nań nakłada, wyznaczone są przez odpowiednie wymogi sprawiedliwości” [Ricken, 2001, s. 180, za Rybak, 2004, s. 114].

Według L. Kohlberga istnieją trzy poziomy rozwoju rozumowania moralnego [szerzej Rybak, 2004, s. 114–116].

Poziom pierwszy – **moralności przedkonwencjonalnej** – odpowiada mu punkt widzenia konkretnej jednostki, jej potrzeb, pragnień, zainteresowań. Charakterystyczny jest dla dzieci poniżej lat 9. „Wychowanie moralne zaczyna się od przyzwyczajania dziecka do określonych sposobów zachowania; przyzwyczajania te oparte są na uczuciach, zrazu przymusowe i surowe” [Ricken, 2001, s. 187, za Rybak, 2004, s.115].

Poziom drugi – **moralności konwencjonalnej** – odpowiada mu perspektywa członka określonej społeczności, kiedy nastąpiło już przyswojenie norm i reguł społecznych. W pierwszym etapie rozwoju moralności konwencjonalnej, osoba zachowuje się konformistycznie. Wybór dobra jest zdeterminowany przez oczekiwania innych ludzi wobec danej osoby. Dostosowuje się ona do norm wyuczonych w domu, szkole, czy kościele i funkcjonuje tak, jak przystało na „grzecznego chłopca”, czy „dobrego kolegę”. Na drugim etapie rozwoju moralnego, zwanego mianem „systemu społecznego” (albo law-and-order), człowiek dostrzega, że jest częścią większego systemu społecznego i aby z nim harmonijnie współgrać i być akceptowanym, musi żyć zgodnie z normami i standardami przypisanymi do roli społecznej, jaką odgrywa w tym systemie. „Głównym motywem

człowieka jest tu utrzymanie społeczeństwa jako całości i niektórych instytucji społecznych” [Klimczak, 1996, s. 29, za Rybak, 2004, s. 115]⁷.

Trzeci poziom – **moralności pokonwencjonalnej** – odpowiada mu ponownie przyjęcie indywidualnego punktu widzenia. Dominuje perspektywa akceptowanych przez jednostkę uniwersalnych wartości i zasad moralnych, które winny obowiązywać zawsze i wszędzie. W pierwszym etapie rozwoju moralności pokonwencjonalnej – etapie społecznego kontraktu „pojawia się refleksja moralna i rosnąca niezależność od konkretnych reguł i obowiązków nakładanych przez społeczeństwo. (...) System etyczny buduje się na podstawie indywidualnych praw, stanowiących przedmiot kontraktu społecznego. Kryterium dobroci jest „najwięcej dobra dla największej grupy ludzi” [Klimczak, 1996, s. 29, za Rybak, 2004, s. 115]. Na najwyższym poziomie rozwoju moralnego – uniwersalnych zasad etycznych, decyzje moralne wynikają z norm i zasad wybieranych celowo przez konkretną osobę, czyli tak, że powinny stać się wyborem każdego człowieka z osobna. Na tym etapie człowiek kieruje się własnym sumieniem i zgodnie z nim samodzielnie wybiera zasady etyczne szerzej stosowane, uniwersalne⁸ (np. Złota Reguła), które mogą być skierowane na takie ideały jak sprawiedliwość, prawa człowieka (ludzie są tu traktowani jako cel sam w sobie) czy dobrobyt społeczny⁹.

Z badań psychologów wynika, że osoby bardziej zaawansowane w rozwoju moralnym znajdują lepsze, „mądrzejsze” rozwiązania realnych problemów natury moralnej. Tak więc poziom rozwoju rozumowania moralnego decyduje w znacznym stopniu o rozwoju mądrości. Na podstawie wielu wyników badań można dowieść związku pomiędzy rozumowaniem a działaniem moralnym dzieci, młodzieży i dorosłych. W szczególności

⁷ L. Kohlberg stwierdził, że większość dorosłych Amerykanów plasuje się na czwartym stopniu rozwoju moralnego [.....].

⁸ Według Jana Pawła II, każda etyka mająca walor praktyczności wychodzi od badania doświadczenia ludzkiego, jednak samo doświadczenie ludzkie jest niewystarczające do określenia uniwersalnych norm etycznych. Dla tego celu potrzebne jest uznanie prawdy o Bogu, prawdy o człowieku i prawdy o całej rzeczywistości stworzonej. Uznanie tej prawdy jest nieodzowne do budowania realistycznej etyki, opartej na sprawiedliwości i miłości, gwarantującej pokój społeczny konieczny dla rozwoju ludzkości [Jan, Paweł II, 2005, s. 48].

⁹ Zdaniem L. Kohlberga najwyższy poziom rozwoju pokonwencjonalnego osiąga niewiele ludzi i nie wcześniej niż około 20–25 roku życia.

badania Kohlberga dowiodły, że wraz ze wzrostem poziomu rozumowania moralnego wzrasta zgodność deklarowanych sądów moralnych z kierunkiem wyborów moralnych i kierunkiem zachowania się.

Moralne samookreślenie narzuca człowiekowi obowiązek w jego sądach i decyzjach. Osąd praktycznego rozumu, który mówi, co po uwzględnieniu punktów widzenia i wszystkich okoliczności będzie słuszne uczynić tu i teraz, Tomasz z Akwinu nazywa sumieniem – w sensie pewnej zdolności, możliwości rozumu praktycznego [Ricken, 2001, s. 187, za Rybak, 2004, s. 116]. Dlatego mówimy o obowiązku sumienia wzywającego do osobistej odpowiedzialności. Osąd sumienia stanowi jedyną instancję orientacyjną osoby zdecydowanej działać odpowiedzialnie. Według sumienia działa ten, kto działa zgodnie ze swym osądem moralnym [Ricken, 2001, s. 188, 189]. Ricken powołując się na Arystotelesa stwierdza, że poziom rozwoju rozumowania logicznego jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym dla rozwoju rozumowania moralnego. Zdaniem Arystotelesa poznanie moralne w pełnej formie jest możliwe przy założeniu integracji uczuć przez cnotę etyczną. Cnota etyczna według Arystotelesa, to stan władzy dążenia uprawniający do właściwej decyzji. Etyka Arystotelesa postuluje więc dodatkowo kontrolę uczuć [Ricken, 2001, s. 167, za Rybak, 2004, s. 116], albowiem, jak zauważa Jan Paweł II, „w działaniu człowieka poszczególne władze duchowe dążą ku syntezie” [Jan Paweł II, 2005, s. 42].

Można więc stwierdzić, że dokonywanie właściwych osądów i decyzji uwarunkowane jest dojrzałością osoby (jej poczuciem moralnego obowiązku – świadomością moralną, dobrze uformowanym sumieniem i integralnością osoby ludzkiej).

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że „akty ludzkie dorosłego człowieka są wolne i jako takie, domagają się odpowiedzialności podmiotu. Człowiek chce określonego dobra, wybiera je i z kolei odpowiada za swój wybór” [Jan Paweł II, 2003, s. 42]¹⁰. Innymi słowy, człowiek może czynić dobrze lub źle, ponieważ jego wola jest wolna, ale, jak podkreśla Jan Paweł II, także i omylna [Jan Paweł II, 2005, s. 45].

¹⁰ Również etyka absolutnego imperatywu Kanta wskazuje na zobowiązujący charakter moralnych rozstrzygnięć człowieka.

Przy formowaniu sumienia, podstawowe znaczenie ma, według Jana Pawła II, kwestia prawdy, zagrożona od czasów Kartezjusza, który dokonał odwrócenia w porządku filozoficznym. „W okresie przedkartezjańskim filozofia, a więc *cogito* (myśle) czy raczej *cognosco* (poznaję) była przyporządkowana do *esse* (być), które było czymś pierwotnym. (...) Od Kartezjusza filozofia staje się nauką czystego myślenia: wszystko, co jest bytem (*esse*) – zarówno świat stworzony, jak i Stwórca – pozostają w polu *cogito* jako treść ludzkiej świadomości”. [Jan Paweł II, 2005 s. 16–17]. Zatem, „w logice *cogito, ergo sum* Bóg mógł pozostać jedynie jako treść ludzkiej świadomości (...). Nie mógł więc pozostać jako *Esse subsistens*, „samoistne Istnienie”, jako Stwórca, Ten, który obdarowuje istnieniem, i jako Ten, który obdarowuje sobą w tajemnicy wcielenia, odkupienia i łaski „Bóg Objawienia” przestał istnieć jako „Bóg filozofów”. Pozostała tylko „idea Boga”, jako temat do dowolnego kształtowania przez ludzką myśl” [Jan Paweł II, 2005, s. 18]. „W ten sposób zawaliły się również podstawy „filozofii zła”. Zło bowiem, w znaczeniu realistycznym, może zaistnieć tylko w relacji do dobra, a zwłaszcza w relacji do Boga, najwyższego Dobra” [Jan Paweł II, 2005, s. 18–19].

W rezultacie, zdolność (za pośrednictwem rozumu) odróżnienia dobra i zła, nie jest dziś wyróżnikiem człowieka, atrybutem człowieczeństwa. Takim atrybutem stała się wolność w znaczeniu negatywnym. Interpretowana w ten sposób wolność ludzka przyjmuje z miejsca, niejako automatycznie – atrybuty boskie. „Powstała tendencja, by przyznać sumieniu jednostki wyłączny przywilej autonomicznego określania kryteriów dobra i zła oraz zgodnego z tym działania, [Jan Paweł II, *Veritatis Splendor*, 33]. Teraz już nie Bóg a człowiek jest Stwórcą świata, zwłaszcza jego sensu i porządku wartości. Dlatego niebezpieczeństwo obecnej sytuacji polega na użyciu wolności ludzkiej, w którym usiłuje się abstrahować od wymiaru etycznego – to znaczy od wymiaru dobra i zła moralnego. „Mówi się: ważne jest, ażeby być wolnym i wykorzystywać tę wolność w sposób niczym nie skrupowany, wyłącznie według własnych osądów, które są zachciankami” [Jan Paweł II, 2005, s. 42]. „Wizja ta łączy się z etyką indywidualistyczną, według której każdy człowiek staje wobec własnej prawdy, determinowanej psychologiczną szczerością wobec siebie, zgodnością z samym sobą, co doprowadziło do skrajnie subiektywistycznej interpretacji osądu

moralnego [Jan Paweł II, *Veritatis Splendor*, 33]. W rzeczywistości, „sumienie jest, prawem rezydującym w głębi ludzkiej natury, jest świadectwem samego Boga, którego głos i sąd przenikają wewnątrz człowieka aż do tajników jego duszy, przywołując go *fortitrt et suaviter* do posłuszeństwa” [Veritatis Splendor, 58]. Sumienie, jak stwierdza Jan Paweł II, „nie jest więc autonomicznym i wyłącznym źródłem stanowienia o tym, co dobre i złe; głęboko natomiast jest w nie wpisana zasada posłuszeństwa względem normy obiektywnej, która uzasadnia i warunkuje słuszność jego rozstrzygnięć nakazami i zakazami, leżącymi u podstaw ludzkiego postępowania” [Veritatis Splendor, 60].

Tendencja skrajnie indywidualistyczna i subiektywistyczna doprowadziła do sytuacji, w której współcześni ludzie w naszej cywilizacji sami w sobie są pełni sprzeczności, uzyskują też sprzeczne sygnały „z rynku”, od innych osób, różnych grup i instytucji pluralistycznego społeczeństwa. Żyjąc w takiej sytuacji mają oni trudności z uzyskiwaniem integralności osobowej oraz prawidłowym kształtowaniem sumienia. Nie zwalnia to ich jednak z ponoszenia osobistej odpowiedzialności za własne wybory i działania. Panuje powszechna zgoda, co do tego, że każdy człowiek ponosi osobistą odpowiedzialność za to, co uczynił. Również w sferze działalności gospodarczej każdy człowiek pozostaje odpowiedzialny za podejmowane działania, stosownie do przysługującej mu wolności oraz wiedzy odnośnie skutków podejmowanych działań.

Według Jana Pawła II wszędzie, także w sferze gospodarczej człowiek, poprzez wolność jest powołany do przyjęcia i realizacji prawdy wynikającej z faktu stworzenia i odkupienia człowieka przez Boga¹¹. „Wybierając i wypełniając prawdziwe dobro w życiu osobistym i rodzinnym, w rzeczywistości ekonomicznej i politycznej, czy wreszcie w środowisku narodowym i międzynarodowym, człowiek realizuje swoją wolność w prawdzie” [Jan Paweł II, 2005, s. 50]. „Jeżeli wolność przestaje być związana z prawdą, a uzależnia prawdę od siebie, tworzy logiczne przesłanki, które mają szkodliwe konsekwencje moralne” [Jan Paweł II, 2005, s. 51].

¹¹ Wolność w tym kontekście rozumiana jest jako „niezależność” podmiotu od działania aktualnych zewnętrznych oraz wewnętrznych czynników determinujących wbrew woli jego czyn [Chlewiński, 1991, s. 17].

Uwarunkowania odpowiedzialności osobistej w organizacji

Przy próbie określenia osobistej odpowiedzialności w działalności gospodarczej pojawiają się trudności związane z ograniczonym poznaniem/wiedzą podmiotu działającego i wynikającą stąd zdolnością do przewidywania skutków podejmowanych decyzji i działań.

W działalności gospodarczej skutki te są różnorodne i odległe w czasie od swego działania, zwłaszcza, gdy od połowy lat pięćdziesiątych XX wieku przyspieszone i kumulujące się wydarzenia zaczęły zmieniać granice, strukturę i środowisko biznesu. Postęp techniczny skomplikował technologię i zwiększył tempo wprowadzenia zmian jakościowych. Nastąpiło przyspieszenie postępu technicznego oraz umiędzynarodowienie działalności gospodarczej, co zdecydowanie przyczyniło się do wzrostu złożoności otoczenia [Rybak, 2004, Poltext, s.106]. Tymczasem przedsiębiorstwo nie działa w izolacji, lecz pozostaje w stałej relacji z otoczeniem, dzięki obustronnej wymianie energii (zasobów) i informacji. Dodatkowo, zwłaszcza w ostatnim okresie, znacznie wzmożło się oddziaływanie na przedsiębiorstwo otoczenia politycznego i społecznego, nie mówiąc już o tym, że otoczenie stało się zmienne i nieprzewidywalne. W rzeczywistości nie jest łatwo określić nie tylko zakres, ale i treść odpowiedzialności indywidualnych osób, członków danej organizacji. Tym bardziej, że „obecnie człowiek postrzegany jest w kontekście pełnionych funkcji albo ról. W rezultacie czego, ludzie doświadczają siebie i przeżywają jako częściowo tylko zaangażowani nosiciele ról, włączeni w procesy pracy i układy systemowe, które zyskują nad nimi władzę, a nad którymi sami ludzie nie panują i nie mają wpływu na ich kształt” [Bockenforde, 1988, s. 124]. Presja stąd wynikająca doprowadziła też do zaniku indywidualnego poczucia odpowiedzialności i wąskiego rozumienia kompetencji zawodowych. Umiejętność rozróżnienia działania dobrego od złego nie rozstrzygała o kompetencji pracownika. Liczyły się tzw. „umiejętności techniczne” oraz posłuszeństwo, lojalność wobec firmy i dyskrecja. W takim porządku życia organizacyjnego ustalenie treści i zakresu osobistej odpowiedzialności staje się rzeczywiście obiektywnie trudne. Ponadto, w wyniku funkcjonowania określonych struktur, zarówno formalnych, jak i nieformalnych oraz stosowania rozmaitych procedur – podejmowane decyzje nie tylko nie są wyborem pojedynczych osób, ale też nie mogłyby być przez nich prze-

widziane [Kitson, Campbell, 1996, s. 101, za Rybak, 2004, s.121–122]. Dlatego jak zauważa A. Dylus, gdy dostrzega się zło czynione przez organizację, często trudno ustalić, kto ponosi winę, czy cała organizacja, czy określone osoby, czy niewłaściwe obyczaje, bezrefleksyjnie akceptowane praktyki, itp. Instytucje, w których pracują ludzie mogą na różne sposoby nakłaniać ich do czynienia zła. Katolickie nauczanie społeczne mówi wówczas o strukturach grzechu. Struktury grzechu, czyli całość sytuacji, która powoduje podejmowanie przez ludzi decyzji sprzecznych z zasadami moralności i wypacza ich sumienia, powoduje także wiele innych przeszkód [Dylus, 1994, s. 43, za Rybak, 2004, s. 122]. W kontekście tego, kładzenie nacisku wyłącznie na moralność jednostek, przy jednoczesnym pomijaniu lub ignorowaniu faktu, że każdy z nas żyje wewnątrz instytucjonalnych ograniczeń i musi podejmować decyzje i działania uwzględniające aktualne uwarunkowania instytucjonalne, jest czymś nie tylko niesprawiedliwym, ale nawet niebezpiecznym [Dierkas, Zimmerman, 1994, s. 533–541, za Rybak, 2004, s. 122].

Moralność powinna być więc zabezpieczona instytucjonalnie. Chodzi o takie ukształtowanie porządku, aby nie utrudniał, ale umożliwiał i ułatwiał odpowiednie postępowanie we wszystkich obszarach działania człowieka. „W imię ochrony dobra rzadkiego, jakim jest moralność, niezbędnym jest „zestaw instytucjonalnych środków”, które wyzwalałyby człowieka z nadmiernego wysiłku moralnego” [Dylus, 1994, s. 45, za Rybak, 2004, s. 122].

Odnosząc ten postulat do sfery działalności gospodarczej, możemy powtórzyć za R.T. De George: „Musimy mieć moralne osoby jeśli chcemy mieć moralny biznes. Ale to tylko jedna strona prawdy. Musimy mieć także rozwiązania instytucjonalne, które wspierają, a nie utrudniają moralne postępowanie [De George, 1995, s. 573, za Rybak, 2004, s. 122].

Rola kierownictwa w propagowaniu oraz respektowaniu etyki w organizacji

Najważniejszymi osobami a jednocześnie samodzielnymi podmiotami decyzyjnymi w przedsiębiorstwie jest kierownictwo. Ich znaczenie a zarazem i odpowiedzialność niepomiaralnie wzrasta w krajach rozwijających się

i zmieniających system społeczno-gospodarczy. W sytuacji transformacji, w jakiej znajduje się nasz kraj, w okresie fundamentalnych przekształceń systemu zarządzania kierownicy przekazują idee, zasoby, informacje i umiejętności swoim podwładnym oraz przyczyniają się do wymiany wiedzy i umiejętności między nimi. Nie można tu pominąć znaczenia osobistego wysiłku kierowników w sferze etyki, w tym również kształtowania przez nich takich cnót, jak cierpliwość, troskliwość, chęć pomocy innym, a więc tego wszystkiego, co R.L. Daft nazywa służebnym przywództwem [Daft, 1995, s. 490].

Wyznawane i realizowane przez kierowników wartości moralne oraz posiadane przez nich cnoty etyczne są podstawą wyróżnienia trzech tradycyjnych modeli kierowania przedsiębiorstwem: niemoralnego, amoralnego i moralnego [Carroll, 1985, s. 7–15, opis poniżej przytoczono za Rybak, 2004, s. 119–121].

Kierowanie niemoralne. Kierowanie niemoralne i nieetyczne są synonimami. Mit niemoralnego biznesu jest bardzo popularny. Opisuje on decyzje, działania i zachowania ludzi biznesu jako z gruntu niemoralne. Ludzie biznesu aktywnie działają przeciwko temu, co etyczne, kierując się chciwością i samolubnym dążeniem do maksymalizacji swoich zysków. Mówiąc o aktywnym działaniu przeciwko etyce, zakłada się, że ludzie interesu potrafią odróżnić dobro od zła, a mimo to wybierają postępowanie nieetyczne. Stosują zasadę – cel uświęca środki, dążąc do sukcesu materialnego za wszelką cenę. W konsekwencji, niemoralne kierownictwo przedsiębiorstwa nie dba o innych uczestników życia gospodarczego, którzy domagają się uczciwego i sprawiedliwego traktowania. Co więcej, niemoralne kierownictwo nawet prawo traktuje jako barierę, którą w miarę możliwości należy omijać, aby osiągnąć to czego się pragnie. Często więc członkowie kierownictwa działają w złej wierze i ich działalność jest nie tylko nieetyczna, ale w jakiejś mierze i nielegalna. Bieżące zarządzanie skierowane jest na wykorzystanie każdej okazji, w celu przysporzenia firmie zysku lub osiągnięcia korzyści osobistych. Kluczowym pytaniem, jakie stawia sobie niemoralne kierownictwo jest: czy podejmując jakąś decyzję, działanie lub zachowując się w jakiś sposób, będziemy mieli pieniądze, bez względu na to, jakie to będzie działanie? Nic innego oprócz zysku nie ma tutaj większego znaczenia. Ten styl zarządzania charakterystyczny jest dla ekonomii

klasycznej, w której postrzeganie człowieka jako *homo economicus*, a w praktyce jako człowieka jednostronnie podporządkowanego realizacji celu ekonomicznego firmy doprowadziło do zwężenia idei człowieka a tym samym i ograniczonego postrzegania jego odpowiedzialności moralnej.

Kierowanie amoralne. Pod pewnymi względami zarządzanie amoralne jest połączeniem zarządzania moralnego i niemoralnego, jednakże nie jest prostym połączeniem obydwu rodzajów zarządzania, lecz ma swoją własną specyfikę.

W praktyce spotykamy się z dwoma przypadkami amoralnego zarządzania. Pierwszy, to całkowicie świadome, drugie nieświadome amoralne podejście do zarządzania. W pierwszym przypadku, kierownictwo w sposób rozmyślny nie uwzględnia aspektów etycznych w swoich decyzjach, działaniach i zachowaniach, stojąc na stanowisku, że działalność gospodarcza stoi poza sferą, do której stosuje się osądy moralne. Tacy ludzie przeświadczeni są, że inne zasady obowiązują w biznesie, a inne w ich prywatnym życiu.

Drugi typ, nieświadome amoralne podejście do zarządzania reprezentują ci menedżerowie, którzy nie myślą o działalności gospodarczej w kategoriach etycznych. Ludzie ci nie dbają, albo nie są świadomi faktu, że ich decyzje, działania i zachowania mogą wywierać negatywny wpływ na innych. Nie mają oni poczucia obowiązku i świadomości odpowiedzialności moralnej. Uczestnicząc aktywnie w życiu organizacji nie myślą o tym, że wszystko co robią ma również swój wymiar etyczny. Dążąc do osiągnięcia zysku nie widzą lub ignorują aspekty moralne, które mogłyby zawęzić pole osiągania zyskowności. Jedynym wyznacznikiem, parametrem ich działania na drodze do zysku jest aktualnie obowiązujące prawo i rynek.

Ten rodzaj zarządzania przebiega zgodnie z umownymi, często z punktu widzenia etyki nieodpowiedzialnymi zasadami „wolnej” przedsiębiorczości. Kluczowym pytaniem towarzyszącym podejmowaniu decyzji jest: Czy będziemy mieli odpowiednie pieniądze, jeżeli podejmiemy taką decyzję, takie działanie lub zachowamy się w taki a nie inny sposób? W pytaniu tym brak jest intencji bycia moralnym, jak i niemoralnym.

Kierowanie moralne. Najogólniej, moralne zarządzanie to takie, które jest zgodne z przyjętymi standardami etycznego zachowania lub też profesjonalnymi standardami postępowania. Celem moralnego zarządzania

jest osiągnięcie zysku, z uwzględnieniem obowiązującego prawa, norm etycznych i standardów profesjonalnych. W kierowaniu moralnym ważna jest więc nie tylko litera prawa (minimalny standard), ale także duch prawa, czyli poczucie sprawiedliwości. Przedsiębiorstwa zarządzane moralnie dążą do ustalenia wyższych niż obowiązujące w prawie, zgodnych z naturą ludzką, norm uniwersalnych. Wspólne normy etyczne, w połączeniu z samodyscypliną, stają się najbardziej efektywnym sposobem zrównoważenia konfliktu interesów. W zakresie, w jakim ten ideał nie osiąga celu, należy uciec się do mniej efektywnego rozwiązania, jakie reprezentuje prawo i przepisy.

Podstawowymi pytaniami, jakie towarzyszą działaniom zarządu, stosującego się do zasad moralnego zarządzania są pytania następującej treści: „Czy to działanie, decyzja, zachowanie jest uczciwe?”

Szczególne zagrożenie, z punktu widzenia etyki, stanowią dobrze umotywowani kierownicy, którzy z takich czy innych względów stosują podejście amoralne. Ludzie ci kierują się etosem zyskowności, sukces ekonomiczny jest dla nich niemal jedynym barometrem organizacyjnych i osobistych osiągnięć. Uważają oni świat konkurencyjnego biznesu za esencję neutralności etycznej. Dopóki ta nie przesunie się w kierunku etyki, dopóty dalej, z przyczyn obiektywnych, podejrzliwie i krytycznie patrzeć będziemy na sferę biznesu.

Zagrożenie ze strony amoralnego kierownictwa jest obecne wszędzie, lecz jest ono zdecydowanie większe w krajach rozwijających się, gdzie często kierownictwo najwyższego szczebla znajdując się pod presją konieczności osiągania przez firmę jak największych zysków angażuje się w działania nieetyczne, lub na granicy moralności, skierowane wyłącznie na osiągnięcie sukcesu ekonomicznego. Również kierownicy niższego szczebla, pragnący za wszelką cenę zadowolić swoich zwierzchników, zachowują się nieetycznie. Konsekwencją tego jest spaczona pojęcie istoty pracy kierowniczej, zatracenie prawdziwego znaczenia lojalności wobec przedsiębiorstwa oraz bycia naprawdę uczciwym.

W sytuacji, gdy kadra kierownicza nie potrafi lub nie chce sprostać wymaganiom etycznym pojawiają się różnorakie zagrożenia. Przykładowo, G. Ogger wymienia takie zagrożenia, jak eksplozja nieufności, paraliżowanie inicjatywy, fatalny przepływ informacji, odizolowanie decyzyjne. Na tym tle dochodzi też do konfliktów [Ogger, 1994, s. 129].

Konkludując, można powiedzieć, że z posiadaniem władzy winna iść w parze kompetencja, która nie ogranicza się wyłącznie do wiedzy ściśle technicznej, lecz obejmuje także umiejętność dokonywania wyborów, różnienia dobra od zła. Jest to zdaniem Druckera o tyle istotne, że skutki wielu decyzji kierowniczych wykraczają daleko poza chwilę obecną i poza przedsiębiorstwo, co obciąża menedżerów odpowiedzialnością wobec całego społeczeństwa [Drucker, 1992, s. 403].

Warto w związku z tym skierować uwagę na propagowany przez R.P. Nielsona typ wzorcowego menedżera, tzw. obywatela organizacji – człowieka stawiającego sobie bardzo wysokie wymagania etyczne. Podejmowane przez niego decyzje kierownicze są zawsze oceniane z punktu widzenia kryteriów etycznych. Używając języka Arystotelesa możemy powiedzieć, że idealny menedżer żyje życiem cnotliwym, czego przejawem w pracy zawodowej jest postępowanie etyczne.

Arystoteles nie oddzielał życia zawodowego od osobistego, szczęścia od moralności i sukcesu od cnoty¹². W jego mniemaniu, o szczęściu i dobrym życiu decydują w istotny sposób miłość, rodzina, przyjaźń i to wszystko, co ogólnie nazywamy sukcesem. W tak ujmowanym życiu, przewagę zyskuje postawa altruistyczna, albowiem w życiu cnotliwym, w samospelnieniu mieści się troska o dobrobyt innych i etos ludzkiej wspólnoty. Troska ta stwarza ludzkie życie, nadaje mu sens i integralność. Dlatego życie cnotliwe, według Arystotelesa, jest zawsze życiem pełnym radości, zadowolenia z tego kim się jest [Solomon, 1993, s. 130–136, za Rybak, 2004, s. 118]¹³.

¹² Jan Paweł II wyjaśnia, że dobro cnoty, to jest właśnie dobro, które staje przed ludzką wolnością jako zadanie do spełnienia. „Chodzi przede wszystkim o tak zwane cztery cnoty kardynalne: roztropność, sprawiedliwość, męstwo i wstrzemięźliwość. Roztropność ma znaczenie kierownicze. Sprawiedliwość warunkuje ład społeczny. Wstrzemięźliwość i męstwo determinują ład wewnętrzny w człowieku, określają bowiem to dobro, które pozostaje w relacji do ludzkiej popędliwości (...) Do tego systemu cnot kardynalnych włączają się cnoty, które są im na różne sposoby przyporządkowane. Można powiedzieć, że system cnot warunkujących spełnianie się ludzkiej wolności w prawdzie jest systemem kompletnym i zarazem apriorycznym, Arystoteles bowiem wychodzi od doświadczenia podmiotu moralnego. Św Tomasz, czerpiąc z Ewangelii stwierdza, że wolność ludzka znajduje najpełniejsze odzwierciedlenie w miłości Boga i bliźniego. Spełnienie się przez miłość może osiągać również stopień heroiczny [Jan Paweł II, 2005, s. 47–48].

¹³ „Wielcy myśliciele nurtu etycznego, do których niewątpliwie należy Arystoteles, zdawali sobie sprawę z tego, że spełnieniu dobra godziwego towarzyszy zawsze wewnętrzna radość – radość z dobra” [Jan Paweł II, 2005, s. 43].

Natomiast według panujących obecnie poglądów na życie ludzkie, istnieje potrzeba oddzielenia sukcesu od szczęścia, a to usprawiedliwia rozdział między własną interesownością i altruizmem, dobrem osobistym i społecznym, szczęściem i moralnością. Zdaniem Salomona, pogląd, iż profesjonalne – zawodowe i osobiste wartości rzadko się pokrywają zakorzenił się dość głęboko w umysłach współczesnych ludzi, zwłaszcza Amerykanów. Prawdopodobnie właśnie to oddzielenie, jest przyczyną obserwowanych kryzysów moralnych i konfliktów interesów. Być może obserwowany na gminnie w życiu gospodarczym brak moralności – choroba naszych czasów – wynika właśnie z tego, że przeceniamy wartość sukcesu zawodowego i oddzielamy go od szczęścia w życiu osobistym. Konsekwencją oddzielenia moralności od szczęścia, czy cnoty od sukcesu jest zanik szlachetnych bodźców skłaniających współczesnych ludzi do poświęcania samego siebie dla realizacji dobrego i szczęśliwego życia [Solomon, 1993, s. 160–163, za Rybak, 2004, s. 118]¹⁴.

Zdaniem Solomona, warto propagować arystotelesowską koncepcję życia i praktykowanie cnót także na gruncie biznesu. Jego stanowisko zyskało akceptację u części środowisk zajmujących się etyką biznesu, czego wyrazem jest prezentowana poniżej lista cnót i zasad, uznanych za niezbędne w kierowaniu współczesnym przedsiębiorstwem – przygotowana przez Instytut Etyki Josephsona [szerzej M. Rybak, 2004, s. 118–119]

Współcześni etycy często stawiają sobie pytanie: czy na gruncie biznesu większe zastosowanie ma etyka oparta o zasady, normy skoncentrowane na podejmowaniu lub nie podejmowaniu decyzji ewentualnie na robieniu lub nie robieniu czegoś, czy też etyka cnót? Pytanie to uzasadnia się tym, że normy etyczne wynikające z kierunków i systemów etycznych, takich jak utilitaryzm, teoria praw, teoria sprawiedliwości sugerują, co etyczny menedżer powinien robić, jak się zachowywać, podczas gdy tzw. etyka cnót postuluje, jakim człowiekiem powinien być/stać się idealny menedżer. Wydaje się, że w rzeczywistości dylemat taki nie istnieje. Według Arysto-

¹⁴ Również Jan Paweł II zwraca uwagę na to, że wymiar dobra i wymiar radości został w myśleniu utilitarystów przesłonięty poszukiwaniem użyteczności lub przyjemności. „Według wizji utilitarystycznej, człowiek szuka w swoich działaniach przede wszystkim przyjemności, a nie godziwości (*honestum*). Właśnie rachunek przyjemności, stanowi „normatywny” wyraz etyki utilitarystycznej: maksimum przyjemności dla jak największej liczby ludzi” [Jan Paweł II, 2005, s. 43–44].

telesa, etyka cnót i etyka decyzji (zasad) nie są dwiema różnymi kwestiami. „Etyka cnót prowadzi poza etykę właściwej decyzji, ale jednocześnie ją zakłada; nie chodzi tylko o to, jak działamy, ale jacy jesteśmy; ale to jacy jesteśmy, widać po tym, jak działamy” [za Ricken, 2001, s. 167].

Wpływ wartości tkwiących w kulturze narodowej oraz kulturze organizacyjnej na moralność kierowników i pracowników

Zdarza się niestety także i tak, że działania etyczne przyczyniają się do niepowodzenia firmy na rynku, jeżeli działa ona w środowisku nieetycznym. Dlatego etyczne zarządzanie przedsiębiorstwem nie będzie możliwe bez refleksji nad tym, czy codzienne zasady i wartości realizowane przez przedsiębiorstwa są pożądane dla społeczeństwa. Podkreśla się, że wartości tworzące kulturę przedsiębiorstwa powinny być zharmonizowane z wartościami osobistymi pracowników oraz wartościami cenionymi w społeczeństwie. Innymi słowy, u podstaw trwałej, twórczej kultury przedsiębiorstwa powinien stać powszechny w danej społeczności zbiór postaw i wartości. Na jego podstawie, każde społeczeństwo określa, jakie rodzaje zachowania organizacji dopuszcza, a jakie wyjmuje spod prawa. Jednocześnie warto zaakcentować, że biznes pełni rolę kreatora wartości cywilizacyjnych. I to jest jeden z istotnych powodów, dla których etyka w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pełni ważną rolę. Jeżeli przedsiębiorstwa będą działały etycznie, kierując się uniwersalnymi normami i zasadami, to tym samym będą przyczyniały się do upowszechnienia standardów i wartości, które same pielęgnują. Zatem, odpowiedzialność przedsiębiorstwa za to, co robi i jak działa, musi skłaniać do zastanowienia, czy codzienne zasady i wartości realizowane przez przedsiębiorstwa są pożądane dla społeczeństwa, przyczyniają się do dobra wspólnego. Ideałem byłoby, gdyby przedsiębiorstwa przyczyniały się do „takich stylów życia, w których szukanie prawdy, dobra i piękna, oraz wspólnota ludzi dążących do wspólnego rozwoju byłyby elementami decydującymi o wyborze jakości konsumpcji, oszczędności i inwestycji”. [Jan Paweł II, Centesimus Annus, 36].

Wskazując na rangę problematyki wartości w organizacji należy stwierdzić, że wartości wyznawane i respektowane przez kierowników oraz pozostałych uczestników organizacji wynikają z osobistych przekonań „wno-

szonych do organizacji” oraz czerpane są z kultury organizacji. Niezależnie od różnic w poglądach na cechy i geografie kultury organizacyjnej, znawcy problematyki zgodni są co do tego, że kultura organizacji silnie wpływa na sposób myślenia i zachowania jej członków. Zdaniem G. Hofstede’a ukształtowanie intelektualne każdej osoby dokonuje się na trzech poziomach: indywidualnym – wynikającym z cech osobowości i właściwym tylko dla danego człowieka; uniwersalnym – wynikającym z cech gatunku ludzkiego, a więc właściwym dla wszystkich ludzi; kolektywnym – wspólnym dla grup społecznych tworzących się na podstawie rozmaitych cech przynależności [Hofstede, 1984, s. 14, za Rybak, 2004, Poltext, s. 102].

Podstawą dla każdej kultury organizacji są wartości upowszechniane w tej organizacji. Dają one pracownikom poczucie ukierunkowania w codziennych działaniach i jednocześnie ich we wspólnym wysiłku. Kultura organizacji jest więc szczególnie ważnym czynnikiem wpływającym na „etyczność” przedsiębiorstwa. Kultura organizacyjna przenika cały proces zarządzania i reguluje działanie wszystkich jej członków. Oddziałuje ona na system zarządzania i działalność przedsiębiorstwa poprzez mechanizmy tworzenia się kultury organizacyjnej, to jest przez mechanizm redukcji niepewności i wzmocnień pozytywnych [Schein, 1986, s. 27 i n. za Rybak, 1999, s. 37].

Właściwie kultura organizacyjna umożliwia pracownikom działanie w sposób zgodny z szeroko pojętymi interesami organizacji bez konieczności kontroli i nadzoru. Z tego względu coraz bardziej popularne staje się zarządzanie przez wartości (management by values). Wynika z niego, że kierownictwo powinno wspierać, propagować i zmieniać określone wartości, aby wprowadzić model zarządzania moralnego (etycznego). Innymi słowy, kierownik musi docenić i zadbać o moralny klimat organizacji, który jest częścią kultury organizacyjnej. Zarządzanie przez wartości nie przyniesie jednak przedsiębiorstwu żadnych korzyści, jeżeli zarządzani nie będą przeświadczeni o moralnej słuszności tej idei.

Zarządzanie etyczne wymaga więc, by kultura przedsiębiorstwa była „kulturą moralną” [Hoffman, 1986, s. 323–342]. Kultura organizacyjna może bowiem zachęcać do nieetycznych zachowań, być podstawą do różnych niesprawiedliwości jak też oddziaływać demoralizująco na zatrud-

nionych. Zwłaszcza, tzw. silna kultura może być na różne sposoby niebezpieczna. Może stać się ideologią kierownictwa – narzuconą przez tych, którzy mają władzę w przedsiębiorstwie – których celem jest przeciwdziałanie etycznemu postępowaniu. Kultura prowadząca do wyciszania, czy wygaszania wątpliwych etycznie kwestii stanowić może swoisty rodzaj manipulacji służącej nadmiernemu wykorzystaniu klientów, zatrudnionych, czy innych stakeholders [Sinclair, 1993, s. 63–73, za Rybak, 2004, s. 128].

Kultura organizacyjna, może więc ograniczać lub wzmacniać, promować wartości etyczne. Z punktu widzenia etyki ważne jest, by kultura firmy kładła duży nacisk na stosowanie preferowanych wzorców etycznych w postępowaniu pracowników. Zachowanie najwyższego kierownictwa jest z reguły naśladowane przez kierowników niższego szczebla i pracowników. Ponadto może być ono wzmacniane poprzez awanse, podwyżki, nagrody i kary [Reinbach, Robin, 1984, s. 92, 122, 123, za Rybak 2004, s. 128]. W ten sposób w miarę upływu czasu, przykład, jaki daje kierownictwo najwyższego szczebla, znajduje odzwierciedlenie w większości działań podejmowanych przez pracowników przedsiębiorstwa. Z kolei, dzięki temu, że pracownicy przedsiębiorstwa będą działać etycznie podniesie się ich morale, co z pewnością sprzyjać będzie długofalowemu myśleniu i działaniu.

Zarządzanie etyczne wymaga więc, by kultura przedsiębiorstwa była „kulturą moralną” [Hoffman, 1986, s. 323–342]. Kultura organizacyjna może bowiem zachęcać do nieetycznych zachowań, być podstawą do różnych niesprawiedliwości jak też oddziaływać demoralizująco na zatrudnionych. Zwłaszcza, tzw. silna kultura może być na różne sposoby niebezpieczna. Może stać się ideologią kierownictwa – narzuconą przez tych, którzy mają władzę w przedsiębiorstwie – których celem jest przeciwdziałanie etycznemu postępowaniu. Kultura prowadząca do wyciszania, czy wygaszania wątpliwych etycznie kwestii stanowić może swoisty rodzaj manipulacji służącej nadmiernemu wykorzystaniu klientów, zatrudnionych, czy innych stakeholders [Sinclair, 1993, s. 63–73, za Rybak, 2004, s. 128]. By funkcjonować etycznie, najwyższe kierownictwo musi doceniać wartość zdrowych zasad i etycznych zachowań, a następnie podejmować działania, mające na celu ich popularyzację i stosowanie w praktyce [Nash, 1981, s. 79–90, za Rybak, 2004, s. 128].

Potrzeba instytucjonalizacji etyki w systemie zarządzania przedsiębiorstwem

Ze względu na pozycję, wynikającą z niej władzę i autorytet, kierownictwo przedsiębiorstw zobowiązane jest do inicjowania i podejmowania działań, mających na celu kształtowanie klimatu etycznego, warunkującego odpowiedzialne działanie, co najmniej zgodne z obowiązującymi w danym okresie standardami. Proces, w ramach którego podejmowane są tego rodzaju inicjatywy nazywany jest procesem wprowadzania etyki do zarządzania lub instytucjonalizacji etyki w zarządzaniu [Brenner, 1990, s. 7, za Rybak, 2004, s. 131]. Etyka służy też do oceny i doskonalenia instytucji wewnątrz przedsiębiorstwa, tworząc ich fundament godny ludzi, wzywający ich do działań dobrych moralnie.

Do podstawowych narzędzi instytucjonalizacji etyki zaliczyć należy: misję i strategię przedsiębiorstwa, struktury i procedury, politykę społeczną i programy etyczne, kodeks postępowania, szkolenie etyczne, procedury podejmowania decyzji etycznych, kontrolę etyczną (ombudsman, komitety etyczne, sprawozdania, audyty społeczne), mechanizmy zapobiegania i sprzeciwu wobec zachowań nieetycznych („gorące linie”, bicie na alarm – *whistle blowing*) [szerzej, Rybak, 2004, s. 131–157].

W deklaracji misji przedsiębiorstwa, powinny znaleźć odzwierciedlenie wspólnie podzielane wartości moralne. Misja jest stwierdzeniem określającym szczególnie, wyjątkowy sens i rację bytu organizacji – teraz i w przyszłości. Misja ma charakter normatywny, określa powód istnienia firmy, nadaje ogólny sens i kierunek jej rozwoju i określa pośrednio dziedziny, którymi firma jest w stanie się zająć i chce się zajmować. Jest więc przedmiotem aspiracji przedsiębiorstwa, trwałych dążeń wyznaczających zakres społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, służby społeczeństwu [Dwojnacki 1995, s. 13; Pierścionek, 2003, s. 84–85].

„Misja nadaje pracy ludzkiej poczucie wyjątkowości, może uruchamiać motywy niematerialne, o charakterze moralnym. Misja, poprzez swoją treść i funkcje ukierunkowuje, inspiruje, uwiarygodnia i integruje. Określenie misji jest publiczną częścią planu strategicznego, mającą olbrzymią wartość informacyjną, tak dla interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Misja staje się narzędziem kształtującym świadomość społeczną co

do istoty i celów przedsiębiorstwa i pozytywne nastawienie otoczenia. Stwarza niezbędne przesłanki do integracji przyjętych wartości moralnych ze strategią ogólną firmy. Misja powinna nakreślać granice dla formułowania strategii przedsiębiorstwa w stosunku do różnych interesariuszy, standardy jej realizacji oraz standardy indywidualnych zachowań członków organizacji. Z tego względu misja stanowi też jeden z instrumentów instytucjonalizacji etyki w zarządzaniu firmą” [Rybak, 2004, s. 132].

Strategia przedsiębiorstwa. Dla celów instytucjonalizacji etyki w zarządzaniu przedsiębiorstwem najbardziej przydatna jest, w przekonaniu autorki, Strategiczna Karta Wyników, zwłaszcza w wydaniu autorów niemieckich. Jest ona instrumentem ułatwiającym ukierunkowanie kierownictwa i pracowników przedsiębiorstwa na realizację tych samych celów, mających kluczowe znaczenie dla przedsiębiorstwa. Formułowanie misji i wizji przedsiębiorstwa jest pierwszym etapem realizowania Strategicznej Karty Wyników. Misja, wizja i strategiczne cele kierunkowe stanowią wielkości orientujące, do których strateg dobiera kurs strategiczny (proces realizacji strategii, działania strategiczne), wyrażający zarówno kierunek, jak i reakcję przedsiębiorstwa na zmiany [Rybak, 2004, s. 133–135].

Struktury i procedury organizacyjne

Analizując zagadnienia związane z zarządzaniem etycznym, starano się wyjaśnić, dlaczego dobrzy ludzie (lub ludzie, którzy chcą być dobrzy) robią złe rzeczy (zachowują się źle). Okazało się, że w wielu przypadkach struktury i procedury zastosowane w organizacji demoralizują pracowników im podporządkowanych, są jedną z przyczyn pojawiającego się w działalności przedsiębiorstwa zła.

Od przedsiębiorstw, które rzeczywiście chcą zachowywać się społecznie odpowiedzialnie wymaga się wprowadzenia takich rozwiązań formalnych do systemu przedsiębiorstwa, które stworzą trwałe podstawy dla etycznego działania i jednocześnie stanowią będą barierę dla nieetycznych decyzji i zachowań. Jak już zaznaczono, chodzi tu o takie ukształtowanie porządku, aby nie tylko nie utrudniał, ale przeciwnie, umożliwiał i ułatwiał odpowiednie postępowanie we wszystkich obszarach działań pracowniczych [Rybak, 2004, s. 135–138].

Polityka społeczna i programy etyczne

Polityka społeczna określa obowiązki przedsiębiorstwa wykraczające poza wymagane przez prawo. Pomaga ona w centralizacji i koordynacji różnorodnych, dobrowolnie przyjętych zobowiązań czy podejmowanych inicjatyw społecznych. Programy etyczne są konkretyzacją ukształtowanej w procesie zarządzania strategicznego polityki społecznej. Obserwuje się, że zwłaszcza w ostatnich latach wiele przedsiębiorstw podejmuje i wprowadza różne programy etyczne, choć ich tradycje sięgają początków XX wieku.

Polityka społeczna i programy etyczne firm pełnią funkcję wewnętrzną i zewnętrzną. Funkcja wewnętrzna ma na celu ukazanie zatrudnionym etycznego wymiaru funkcjonowania przedsiębiorstwa, uświadomienie jego celów oraz akceptowanych sposobów działania i zachowania się pracowników, niezbędnych w realizacji założonych celów. Etyczne działanie pracowników w złożonej rzeczywistości współczesnego świata jest funkcją rzetelnej wiedzy, a nie intuicji i wrażliwości moralnej jednostek. Funkcja zewnętrzna polityki społecznej i programów etycznych sprowadza się do podtrzymywania dobrego imienia firmy, jej pozytywnego publicznego wizerunku, który dzisiaj zalicza się do kategorii wymiernych aktywów przedsiębiorstwa [Lewicka-Strzałecka, 1998, s. 4; za M. Rybak, 2004, s. 139].

Kodeksy etyczne i standardy profesjonalne

Kodeksy firm określają zakres odpowiedzialności zarządu oraz rady nadzorczej, wynikającej z przyjętych przez przedsiębiorstwo zobowiązań wobec społeczeństwa. Zobowiązania te polegają zazwyczaj na promocji dobra, praw ludzkich, korzyści i dobrobytu społecznego, lub zakazywaniu działań i zachowań uważanych za zagrażające wymienionym wartościom [Klimczak, 1996, s.?]. Ponadto, kodeks interpretuje obowiązki przedsiębiorstwa i jego pracowników względem innych podmiotów, głównie jego interesariuszy. W kodeksie można jasno określić, co jest do przyjęcia a co nie mieści się w kategoriach uczciwego działania. Pracownik działający w imieniu przedsiębiorstwa łatwiej ustrzeże się błędu, aniżeli w sytuacji

gdy działa po omacku, intuicyjnie. W sytuacji negocjacji prowadzonych z podmiotami zewnętrznymi wiadomo, gdzie dla przedsiębiorstwa znajduje się granica przyzwoitego zachowania, a negocjatorzy wyczuleni na nieetyczne zachowania niechętnie będą wkraczać na niepewny grunt.

Formalne, pisemne zestawienie wartości i norm etycznych, którymi kieruje się przedsiębiorstwo pomaga kadrze zarządzającej w prowadzeniu przedsiębiorstwa i staje się drogowskazem postępowania wobec pracowników. Pomaga w podejmowaniu decyzji etycznych oraz służy za podstawę przy rozwiązywaniu konfliktów etycznych. Oparcie się na zasadach wyznawanych przez przedsiębiorstwo stwarza warunki do działania pewnego i zdecydowanego.

Kodeks etyczny jest też bardzo ważnym dokumentem dla pracowników. Dzięki wprowadzeniu jasno określonych zasad i standardów, stwarza podstawy do jednakowego traktowania wszystkich pracowników. Określa ramy działalności wraz z wykazem czynności dopuszczalnych i bezwzględnie zakazanych. Służy jako ochrona tych, którzy działając etycznie narażają się przełożonym i kolegom. Równocześnie pozwala pracownikom na rozwiązywanie dylematów etycznych. Ponadto, niektóre kodeksy zawierają także ogólne zasady i procedury postępowania w przypadkach niepewności, co do interpretacji obowiązków etycznych. Zawierają informacje o karach za nieprzestrzeganie zaleceń kodeksu i w konsekwencji motywują do działań etycznych.

Szkolenia etyczne

Edukacja etyczna jest o tyle istotna, że warunkuje poziom moralnego działania biznesu. Z badań wynika, że aż 45% dużych amerykańskich przedsiębiorstw prowadziło jakiś rodzaj kursów etycznych, a np. takie firmy jak IBM, czy McDonnell Douglas wprowadziły obowiązkowe szkolenia z zakresu etyki. Ciekawym przypadkiem jest firma Citicorp, która opracowała grę etyczną pozwalającą na rozwiązywanie hipotetycznych przypadków etycznych. Szkolenia etyczne stały się katalizatorami uczciwego zachowania w tych organizacjach [Daft, 1996, s. 351, za Rybak, 2004, s. 142].

Szkolenia etyczne spełniają na ogół dwa cele: 1) rozwijają u zatrudnionych świadomość etyczną i 2) zwracają uwagę na kwestie etyczne, z którymi zatrudnieni mogą się zetknąć. Niemal we wszystkich szkoleniach tego typu omawia się konkretne przypadki, analizuje się kodeksy etyczne oraz zasady etyczne, będące podstawą codziennych decyzji w firmie.

Etyczny wymiar procesu podejmowania decyzji/działań

Podjęcie decyzji w sposób efektywny i etyczny, jest wyzwaniem dla zarządzania. Wiele, a może nawet większość decyzji kierowniczych ma swoje odniesienie do etyki, ponieważ skutki, jakie wywołują decyzje gospodarcze są natury etycznej. Przykładowo, takie kwestie, jak zwolnienia pracowników, zamknięcie zakładu pracy, podjęcie działań na rzecz zachowania prawa pracowników do informacji bezpośrednio ich dotyczących, czy sposób postępowania w przypadku konfliktów z pracownikami, są bardzo ważne dla przedsiębiorstwa nie tylko z przyczyn etycznych, ale także z czysto utylitarnych względów. Każda zła decyzja w tych sprawach naraża firmę na krytykę szerokiej opinii publicznej, a niekiedy i na sprawy sądowe. Ponadto, decyzje i działania w organizacji, takie jak restrukturyzacja, zmiany w celach i w strategii firmy, kształtowanie budżetu, zastępstwa na stanowiskach kierowniczych często wywołują konflikty i budzą wątpliwości menedżerów, którzy oceniają swoją działalność w firmie, jako moralnie niejednoznaczna. Prowadzenie polityki i działalności, w której istotną funkcję pełni oszustwo, nacisk i manipulacja traktowane jest przez wielu jako „zło konieczne”. Jedną z przyczyn tego jest, że menedżerowie nie mają narzędzi, które pozwalają na określenie czy poszczególne działania w firmie są powszechnie akceptowane i zgodne z etyką.

Skuteczna komunikacja/polityka otwartych drzwi

W kształtowaniu się klimatu etycznego dużą rolę odgrywa komunikacja, odbywająca się w formie pisemnej i ustnej. Najwyższe kierownictwo przyjmuje na siebie ciężar, jeżeli chodzi o przywództwo w obszarze

skutecznej, efektywnej komunikacji. Komunikacja wprowadzona przez naczelny organ nadaje firmie ukierunkowanie etyczne, dlatego naczelne kierownictwo musi mieć pewność, że etyczne aspekty dotyczą całości organizacji, wszystkich jej celów i zadań.

Efektywna komunikacja pozwala na wprowadzenie, zaznajomienie pracowników z rzeczywistymi celami, kodeksami postępowania, procesem podejmowania decyzji. Ma także znaczenie w zaznajamianiu pracowników z zasadami, technikami i praktykami organizacyjnymi. Warunkiem efektywnego komunikowania się, jest respektowanie pewnych wartości i zasad. Szczerość, otwartość, uczciwość, sprawiedliwość – wolność od stronniczości i złej woli – należą do najważniejszych. W odniesieniu do komunikacji, nie mniejsze znaczenie ma zasada dokładności – wierności przekazu. Dokładność komunikacji, oznacza, że nadawanie komunikacji – komunikowanie się, powinno być właściwe pod względem merytorycznym, dokładne w szczegółach, bez przekłamań czy też przesady. Kolejną zasadą, istotną dla komunikacji, jest zasada poufności. Etyczny kierownik musi zwracać uwagę na to i umieć zdecydować, czy i jaka informacja, powinna być ujawniona. W przeciwnym wypadku, łatwo może stracić zaufanie w firmie. Także pracownicy nie mogą ujawniać informacji poufnych i zastrzeżonych. Mają obowiązek ochrony poufności stosunków pomiędzy firmą a jej klientami, dostawcami oraz akcjonariuszami. Dodatkowo, pracownicy nie mają prawa używać informacji zastrzeżonych i poufnych dla własnego zysku lub innych korzyści osobistych.

Nagradzanie respektujących i karanie łamiących obowiązujące standardy etyczne

Motywowanie personelu do zachowania etycznego jest ważnym instrumentem wprowadzania etyki do przedsiębiorstwa. Chociaż wynagrodzenie pieniężne jest jednym ze źródeł motywacji, to nie jedynym i w tym przypadku nie najważniejszym. Współcześnie pracownicy coraz bardziej cenią jakość otoczenia i bezpieczeństwo swojego miejsca pracy, możliwości osobistego rozwoju i działania zgodnego z zasadami etycznymi obowiązującymi w przedsiębiorstwie. Bardziej złożona i urozmaicona praca oraz

autonomia w jej wykonywaniu stwarzają pracownikowi przestrzeń do osobistego rozwoju, promują samodoskonalenie się, dostarczają wyzwań i szans samodzielnego rozwiązywania problemów etycznych. Są zarazem podstawą do rozwoju motywacji wewnętrznej, siły która prowadzi do osobistego zaangażowania, przejawiania twórczej inicjatywy i przejmowania odpowiedzialności, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach osiąganych przez przedsiębiorstwo.

Choć nagradzanie ma większą siłę oddziaływania aniżeli karanie, to każdy z pracowników musi być przekonany, że nie przestrzeganie obowiązujących standardów etycznych pociąga za sobą, przewidziane regulaminem, czy też stosowne do wykroczenia kary.

Kontrola etyczna: rzecznik – rady – komitety etyczne

Dla podniesienia poziomu etycznego, wiele przedsiębiorstw powołuje rzecznika do spraw etycznych, kogoś w rodzaju zakładowego ombudsmena. Tworzy się też stanowiska oficerów, inspektorów, doradców i dyrektorów etycznych. Jednocześnie zaleca się, aby na stanowiskach tych zasiadali doświadczeni pracownicy o nieposzlakowanej opinii, z dużym autorytetem zawodowym i moralnym. Ponadto, powinni oni znać gruntownie kodeksy etyczne, standardy profesjonalne i kulturę organizacyjną firmy, w której pracują. Do ich obowiązków należy: [Ferrell, Fraderich, 1994, s. 169–174, za Rybak, 2004, s. 151]:

- uzgadnianie polityki społecznej z radą dyrektorów i zarządem,
- opracowanie, weryfikowanie i propagowanie kodeksu etycznego,
- stworzenie efektywnych kanałów komunikacyjnych do propagowania etycznych standardów,
- prowadzenie audytu etycznego i kontroli efektywności polityki społecznej,
- opracowanie właściwych sposobów wdrażania standardów etycznych,
- aktualizacja polityki społecznej, stosownie do zmian w strategii ogólnej.

W niektórych przedsiębiorstwach powołuje się komitety lub rady etyczne, mające rozstrzygać kwestie związane z decyzjami lub działaniami trud-

nymi lub wątpliwymi etycznie. H. Steinman i G. Schreyogg twierdzą, że komitety/rady etyczne są rozwiązaniem organizacyjnym, mającym na celu pokojowe rozstrzygnięcie pojawiających się konfliktów. Są one nieodzowne zwłaszcza w sytuacjach, kiedy etyka kreowana jest proceduralnie [Steinmann, Schreyogg, 1998, s. 77–78, za Rybak, 2004, s. 151].

Raporty i audyty społeczne

Wprowadzenie idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa zrodziło zapotrzebowanie na pomiar uzyskiwanych wyników, zgodnie z modelem D. Wood (zob. Rybak, 2004, s. 38–41). W rezultacie przedsiębiorstwa zaczęły przygotowywać i publikować raporty dotyczące sfery społecznej, tzw. raporty społeczne. Co prawda, pojawiały się one jak dotąd stosunkowo rzadko i obejmowały różnorodne, często nieporównywalne wskaźniki. Do tychczas brakuje jasnych standardów mierzenia jej efektów oraz jednolitej metody przedstawienia przez firmy zakresu działań. W związku z tym pojawiły się różne inicjatywy i różne organizacje, które wspólnie z sektorem biznesu podejmują próby przygotowania, zasad, wytycznych i standardów dla celów raportów społecznych.

Mechanizmy zapobiegania i sprzeciwu wobec działań nieetycznych: polityka otwartych drzwi

Komunikacja jest również ważna dla przeprowadzenia kontroli działalności z punktu widzenia ustalonych wcześniej standardów etycznych, dla wszystkich obszarów funkcyjnych firmy. Kierownictwo naczelne musi więc w pierwszym rzędzie dobrze komunikować się z pozostałymi członkami kierownictwa, w tym z pozostającymi na szczeblu operacyjnym (produkcja, sprzedaż, finanse, zarządzanie personelem) i w ten sposób wprowadzać i kontrolować etyczne standardy w ramach organizacji. Duże znaczenie odgrywa tutaj harmonia między przyjętymi zasadami, działaniami a klimatem organizacyjnym.

Prawo do informowania o przestępstwie (*whistle blowing*)

Prawo to stwarza pracownikowi realną możliwość przeciwdziałania złu. Nawiązuje ono bezpośrednio do prawa wolności sumienia i wolności słowa oraz obowiązku działania organizacji w interesie społecznym. Prawo to jest potrzebne w sytuacji, gdy pracownik decyduje się na ujawnienie przestępstwa w jego miejscu pracy. Ma ono na celu uczciwe traktowanie pracownika i zabezpieczenie go przed negatywnymi następstwami podjętej decyzji.

R.T. De George wymienia dwa rodzaje bicia na alarm: wewnętrzne, wtedy gdy alarmowane jest kierownictwo danej firmy i zewnętrzne, gdy informacje o nieetycznych działaniach firmy przekazywane są mediom, agencjom rządowym itp. [De George, 1995, s. 227, za Rybak, 2004, s. 135]. Zdaniem cytowanego autora bicie na alarm jest obowiązkiem moralnym dopiero wtedy, gdy dany pracownik jest przekonany o istnieniu dużego zagrożenia i dysponuje dowodami przekonywającymi bezstronnych obserwatorów. Jednocześnie prawdopodobieństwo zaprzestania nieetycznych działań przez daną firmę jest dość wysokie. Dlatego w każdym przypadku osoba bijąca na alarm musi przeprowadzić dokładną analizę kosztów i korzyści wynikających z ujawnienia sprawy, ze względu na konsekwencje, jakie jej decyzja pociągnie za sobą dla wielu osób, w tym także dla niej samej i dla pracodawcy. Dlatego decyzje o podjęciu działania, mającego na celu ujawnienie nieprawidłowości na zewnątrz przedsiębiorstwa, winny być podjęte po gruntownym przeanalizowaniu zobowiązań problemu, wynikających w stosunku do pracodawcy oraz obowiązku ochrony interesu społecznego. W sytuacji małych zagrożeń zaleca się korzystanie z możliwości wewnętrznego rozwiązania.

Bicie na alarm nie jest zgodne z dotychczasową tradycją, według której pracownik nie może kwestionować decyzji swojego przełożonego, w szczególności publicznie; tradycją kulturową, w której, lojalność, posłuszeństwo i dyskrecja należą się wyłącznie pracodawcy.

Podsumowując można powiedzieć, że odpowiedzialność osobista przedsiębiorców, biznesmenów, menedżerów, pracowników leży u podstaw etycznego biznesu. Każdy z ludzi działających w biznesie ponosi osobistą odpowiedzialność za to, co robi, stosowną do jego władzy i wpływu. Ludzie działający w biznesie mają więc obowiązek zdobywania stosownej

wiedzy i kształtowania swojego sumienia w taki sposób, który umożliwi im wybór dobra godziwego w obszarze własnego działania.

Specyfika współczesnej demokracji wymaga dodatkowo, instytucjonalnego zabezpieczenia etyki w gospodarce. Zdaniem Jana Pawła II koniecznym warunkiem takiego zabezpieczenia jest ludzkie prawodawstwo respektujące kodeks moralności Starego i Nowego Przymierza. Ze względu na to, że prawo nie reguluje wszystkich przejawów funkcjonowania przedsiębiorstwa, właściciele i kierujący współczesnym przedsiębiorstwem powinni podjąć stosowne działania, mające na celu instytucjonalne zabezpieczenie etyki. Jan Paweł II, zwraca uwagę na to, że „prawdziwa” etyka pozwala na realizację dobra godziwego, także w sferze gospodarczej.

Bibliografia:

- Bockenforde E.W., Wizerunek człowieka w świetle dzisiejszego porządku prawnego w Krasnodębski Z., (red. polska) Człowiek w nauce współczesnej, Instytut Nauk o Człowieku, Editions, Du Dialogue Societe, D'Editions In Internationales, Paris 1988.
- Brenner S.N., Influence on Corporate Ethics Programs, C.A. International Association for Business and Society, San Diego 1990, March 16–17.
- Carroll A.B., Business and Society: Ethics and Stakeholder Management, 2ed, College Division South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio, 1993.
- Chlewiński Z., Dojrzałość: osobowość – sumienie – religijność, „W drodze”, Wyd. Polskiej Prowincji Dominikanów, Poznań 1991.
- Daft R.L., Organizational Theory & Design, 5ed., West Publishing Company, Minneapolis/St. Paul 1996.
- De George R.T., Business Ethics, 4 ed, Prentice Hall, Englewood Cliffs 1995.
- Dierkes M., Zimmerman K., The Institutional Dimension of Business Ethics: An Agenda for Reflection and Action; „Journal of Business Ethics”, 1994, no. 13.
- Drucker P.F., Praktyka zarządzania, Sp. z o.o., „Nowoczesność”, Warszawa 1992.
- Dwojnacki P., Składniki misji–wizja przyszłości, „Przegląd Organizacji” 1995, nr 12.
- Dylus A., Gospodarka–Moralność–Chrześcijaństwo, „Kontrast”, Wyd. Fundacji ATK, Warszawa 1994.
- Ferrell O.C., Fraedrich J., Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases, 2 ed, Houghton Mifflin Company, Boston 1994.
- Hoffman W.M., What is Necessary for Corporate Moral Excellence, „Journal of Business Ethics” 1986, no. 5.
- Hofstede G., Culture's Consequences. International Differences In Work-Related Values, Sage, Beverly Hills, London 1984.
- Jan XXIII, Encyklika Mater et Magistra, Wydawnictwo Znak, Kraków 1969.
- Jan Paweł II, Pamięć i tożsamość, Wydawnictwo Znak, Kraków 2005.
- Jan Paweł II, Encyklika Centesimus Annus, Liberia Editrice Vaticana, Watykan 1991.
- Jan Paweł II, Encyklika Veritatis Splendor, TUM, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej.

- Jan Paweł II, Encyklika *Laborem Exercens*, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1995.
- Kitson A., Campbell R., *The Ethical Organization: The Ethical Theory and Corporate Behaviour*, Macmillan Press, London 1996.
- Klimczak B., *Etyka gospodarcza*, Wyd. AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1996.
- Kohlberg L., *The Philosophy of Moral Development*, Harper & Row, New York 1981.
- Kołakowski L., Mini wykłady o maxi sprawach, jak o władzy, o sławie, o równości, o kłamstwie, o tolerancji, o podróżach, o cnocie, o odpowiedzialności zbiorowej, o kole fortuny, o wielkiej zdradzie i inne, Wyd. Znak, Kraków, 2000.
- Lewicka-Strzałecka A., Etyczne programy firm: teoria i praktyka, „Biuletyn Informacyjny” Zespołu Etyki Biznesu, 1998, nr 34.
- Nash L.L., *Ethics Without the Sermon*, „Harvard Business Review”, November – December 1981.
- Nielsen, R.P., *Arendt's Action Philosophy and the Manager as Eichmann*, Richard III, Faust, or Institution Citizen, „California Management Review”, 1983/1984, vol. 26.
- Ogger G., *Zera w garniturach*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1994.
- Pierścionek, Z., *Strategie konkurencji i rozwoju przedsiębiorstwa*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2003.
- Ricken F., *Etyka ogólna*, Wydawnictwo Antyk, Kety 2001.
- Rybak M., *Kultura etyczna jako podstawa zarządzania w przedsiębiorstwie w: Sajkiewicz A. (red.), Jakość zarządzania przedsiębiorstwem*, IFGN-SGH, Warszawa 1999.
- Rybak M., *Kultura zarządzania w kierunku przedsiębiorczości*, w: Juchnowicz M., (red.), *Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości*, Poltext, Warszawa 2004.
- Rybak M., *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Schein E., *How Culture Forms, Develops, and Changes w: Gaining Control of the Corporate Culture*, red. Kilmann R., Saxton M., Serpa R., Jossey – Bass Publishers, San Francisco 1986.
- Sinclair A., *Approaches to Organizational Culture and Ethics*, Journal of Business Education, 1993, no. 12.
- Solomon R.C., *Ethics: A Short Introduction*, A Davidson of Wm. C. Brown Communications, Inc., Austin 1993.
- Steinmann H., Schreyogg G., *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1992.
- Reinbach R.E., Robin D.P., *Ethics and Profits*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1989, No. 4.

prof. Jerzy Wratny
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Prawo do pracy w czterech przybliżeniach: katolicka nauka społeczna, prawo międzynarodowe, prawo europejskie i prawo polskie

Katolicka nauka społeczna¹

Praca ludzka stanowi jeden z centralnych tematów nauczania społecznego Kościoła, zaś integralnym składnikiem tego nauczania są uprawnienia człowieka pracującego. Wśród nich sprawą podstawową jest posiadanie pracy czyli „...sprawa odpowiedniego zatrudnienia wszystkich uzdolnionych do tego podmiotów” (L.Ex.18) (prawo do pracy).

W literaturze komentarzowej do *Laborem Exercens*, rozróżnia się prawo do wykonywania pracy oraz prawo do pracy². Prawo do pracy stanowi uwarunkowaną historycznie odmianę prawa do wykonywania pracy. To ostatnie ma charakter uniwersalny i związane jest ze statusem ontycznym człowieka, natomiast o **prawie do pracy** można mówić na gruncie ustroju, w którym nastąpiło rozdzielenie pracy od kapitału, a więc na gruncie ustroju opartego na stosunkach pracy najemnej, gdy naprzeciw siebie występują pracodawcy-właściciele kapitału i osoby pozbawione własności oferujące swą zdolność do pracy. Dopiero wówczas sensowne jest mówienie o prawie do pracy jako o prawie do posiadania zatrudnienia (por. wyżej).

¹ Rozważania autora w tej części zostały oparte głównie na analizie Encykliki Jana Pawła II *Laborem Exercens*, 1981 r. (w skrócie: L.Ex.).

² Por. ks. F. Mazurek „Prawo do pracy w Encyklice”, (w:) *Laborem Exercens*. Tekst i komentarz, praca zbiorowa, Wrocław 1983 r., s. 209.

W katolickiej nauce społecznej przywiązuje się szczególną wagę do statusu tego prawa zaliczanego wraz z innymi uprawnieniami człowieka pracującego do praw człowieka. W doktrynie katolickiej prawa człowieka mają uzasadnienie prawnonaturalne, a nie pozytywistyczne; wypływają z przyrodzonej godności osoby ludzkiej, a nie z czyjegokolwiek nadania; pośrednio są też one uzasadnione religijnie, ponieważ godność osoby ludzkiej to odbicie obrazu Boga i podobieństwa do Niego.

Prawo do pracy, zarówno w oficjalnym nauczaniu Kościoła, jak i w obfitej literaturze inspirowanej tym nauczaniem, przypisuje się rangę prawa podstawowego, pierwszego i najważniejszego w kategorii społecznych praw człowieka (odróżnianych od tzw. praw wolnościowych czyli praw obywatelskich i politycznych). Jest ono kojarzone z prawem do życia i rozwoju. Stanowi ono także formę realizacji charakterystycznego dla katolickiej nauki społecznej postulatu dotyczącego prawa własności głoszącego zasadę (bez naruszania własności prywatnej) uniwersalnego przeznaczenia dóbr i prawo powszechnego ich używania. Współcześnie postulat ten spełniany jest przede wszystkim poprzez zatrudnienie i zapłatę sprawiedliwego wynagrodzenia.

Zwróćmy uwagę na powiązanie w świetle nauczania Kościoła prawa do pracy z obowiązkiem pracy. Kategoria obowiązku pracy różni się zasadniczo od pojęcia prawa do pracy. O ile to ostatnie z założenia implikować ma określone rozwiązania w zakresie prawa pozytywnego, o tyle obowiązek pracy nie ma w żadnym stopniu charakteru jurydycznego, lecz tylko moralny. Źródła tego obowiązku są biblijne i teologiczne (nakaz Stwórcy) oraz personalistyczne (wzgląd na własne człowieczeństwo oraz ponoszenie odpowiedzialności za bliźnich, którą można przedstawić w postaci koncentrycznie układających się kół: rodzina, społeczność, naród, ludzkość (L.Ex., 16).

W istocie rzeczy mamy do czynienia nie tyle z obowiązkiem ile – zgodnie z podtytułem Encykliki *Laborem Exercens* – z powołaniem do pracy. Kategoria powołania przerasta kategorię obowiązku pracy, który można zinterpretować jako obowiązek odpowiedzi na powołanie. Obowiązek pracy stanowi punkt wyjścia dla konstruowania uprawnień człowieka pracującego. Prawo do pracy ma człowiekowi umożliwić spełnienie tego obowiązku – powołania w formie dla niego dostępnej.

Kluczowym pytaniem, jakie stawia sobie Autor *Laborem Exercens*, jest pytanie o podmiot odpowiedzialny za stworzenie warunków umożli-

liwiających skuteczną realizację prawa do pracy. Oryginalna odpowiedź Jana Pawła II zasadza się na rozróżnieniu pojęć pracodawcy pośredniego i bezpośredniego. Pracodawca **bezpośredni** jako strona stosunku pracy ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie praw pracowniczych w wymiarze jednostkowym. Pojęciem pracodawcy **pośredniego** Papież obejmuje „...zarówno osoby, jak też instytucje różnego typu... zbiorowe umowy o pracę, ustalone przez te osoby i instytucje zasady postępowania określające cały ustrój społeczno-ekonomiczny oraz zasady z niego wynikające” (L.Ex., 17). Pracodawca pośredni determinuje zachowanie pracodawcy bezpośredniego; określa mianowicie „...w sposób zasadniczy taki lub inny aspekt stosunku pracy i warunkuje w ten sposób postępowanie pracodawcy bezpośredniego, gdy ten ustala określony kontrakt i stosunki pracy” (tamże). Pracodawca pośredni kojarzony jest przede wszystkim z państwem, ale np. mogą nim być także wielonarodowe organizmy gospodarcze (multinationalia).

Pracodawca pośredni jest odpowiedzialny za kierunek polityki pracy, dla której kryterium oceny jest pełne respektowanie obiektywnych praw człowieka pracy, a więc w pierwszej kolejności prawa do pracy.

Położenie akcentu na prowadzeniu właściwej polityki pracy, za którą odpowiada państwo – główny pracodawca pośredni, świadczy – poza wieloma innymi stwierdzeniami – o zasadniczym podobieństwie nauczania Kościoła, zwłaszcza w okresie ostatniego Pontyfikatu Papieża – społecznika, do unormowań prawa międzynarodowego i europejskiego. W dokumentach tych prawo do pracy rozumiane jest w szczególności jako obowiązek państwa prowadzenia polityki pełnego zatrudnienia (por. niżej).

W Encyklice wyraźnie podkreśla się, że na pracodawcy pośrednim spoczywa obowiązek przeciwdziałania bezrobociu, które określane jest jako zło w każdym przypadku (a więc bezwarunkowo), zaś przy większych rozmiarach może stać się kłęską społeczną (L.Ex. 18)³.

Na uwagę zasługuje sposób uzasadnienia w Encyklice wypłaty świadczeń społecznych dla bezrobotnych. Świadczenia te, będące zastępczym sposobem realizacji prawa do pracy, uzasadniają te same przesłanki jak

³ Obronie tezy, że bezrobocie jest złem w każdym jego przejawie, poświęcona jest wydana ostatnio książka ks. B. Mierzwińskiego „Kościół wobec problemu bezrobocia”, Ząbki 2004.

w przypadku dostarczenia pracy. Są nimi zasada powszechnego używania dóbr oraz prawo do życia i utrzymania (L.Ex. 18).

Prawo do pracy ma charakter uniwersalny i obejmuje także słabsze grupy, takie jak osoby upośledzone (L.Ex. 22) czy imigranci (L.Ex. 23). Grupy takie powinny być chronione przed dyskryminacją. Dotyczy to również kobiet, wobec których Papież postuluje stosowanie struktur pracy umożliwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, gdyż w rodzinie kobieta-matka posiada rolę niezastąpioną (L.Ex. 19).

Prawo międzynarodowe

Międzynarodowe prawo do pracy to prawo uchwalane pod auspicjami Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz pochodzące od Międzynarodowej Organizacji Pracy. Prawo do pracy jako postulat moralny i norma prawna zostało wyraźnie wprowadzone do międzynarodowego katalogu praw człowieka po II wojnie światowej przez ONZ; cytuje się w tym miejscu postanowienie art. 23 § 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ z 1948 r., zgodnie z którym „każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do sprawiedliwych i zadawalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem”.

Sens ściśle prawny, a nie tylko deklaracyjny, ma z kolei art. 6 Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z 1966 r., zgodnie z którym „...państwa uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa”. Pakt wymienia następnie przykładowo środki mające zapewnić to prawo. Warto zwrócić uwagę na sformułowanie „państwa uznają prawo do pracy”, co wskazuje na prawnonaturalny charakter tego prawa – państwa nie stanowią o tym prawie, ale je uznają. Występuje w tym przypadku wyraźna zbieżność ze stanowiskiem katolickiej nauki społecznej.

Niedający się przecenić wkład w dziedzinie umocnienia prawa do pracy wniosła MOP. Wprawdzie w dorobku MOP nie ma wyraźnej definicji prawa do pracy, ale w konwencjach tej organizacji kładzie się szczególnie

nacisk na komponenty tego prawa, do których należą: wolność pracy (konwencje nr 29 i 105 zakazujące pracy przymusowej), zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (konwencja nr 111) oraz nakaz równej płacy za jednakową pracę mężczyzn i kobiet (konwencja nr 100), prowadzenie polityki prozatrudnieniowej (konwencja nr 122), aktywna pomoc państwa w uzyskaniu zatrudnienia, której dotyczy szereg konwencji poświęconych pośrednictwu pracy, szkoleniom zawodowym, zatrudnianiu inwalidów, wypłacaniu świadczeń na wypadek bezrobocia.

„Wolność pracy” i „zakaz dyskryminacji” uznawane są w dorobku MOP za dwa spośród trzech podstawowych praw człowieka w dziedzinie pracy. Trzecim jest wolność zrzeszania się. Są to filary Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Prawo europejskie

Przechodząc na grunt prawa europejskiego należy rozróżnić prawo tworzone pod auspicjami Rady Europy, organizacji powołanej w 1949 r., której celem jest współpraca państw europejskich m.in. na polu praw człowieka (jest to regionalny odpowiednik ONZ na kontynencie europejskim), oraz prawo wspólnotowe tworzone w Unii Europejskiej.

W obrębie Rady Europy funkcjonują dwa fundamentalne akty zawierające katalogi praw człowieka. Są to: Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. oraz Europejska Karta Społeczna z 1961 r., a także zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 1996 r. Naruszenie praw zagwarantowanych Kartą Społeczną nie stanowi niestety przesłanki do wnoszenia skarg przed Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu, ale Rada Europy dysponuje pewnymi sankcjami wobec państw dopuszczających się ich naruszenia, które można określić jako środki nacisku na państwa nieprzestrzegające standardów socjalnych.

W Europejskiej Karcie Społecznej „prawo do pracy” otwiera katalog praw społecznych, których w sumie jest 19. Zgodnie z art. 1 tzw. części zobowiązaniowej Karty państwa-strony „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do pracy (right to work) zobowiązują się:

- „1) przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia,
- 2) skutecznie chronić prawo pracowników do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną,
- 3) ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników,
- 4) zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenia i readaptację zawodową”.

Osobno mówi się w art. 9 o prawie do poradnictwa zawodowego, w art. 10 o prawie do szkolenia zawodowego i w art. 15 o prawie osób niepełnosprawnych do szkolenia zawodowego, rehabilitacji zawodowej i readaptacji społecznej, co stanowi rozwinięcie art. 1 § 4 Karty.

Z usytuowania tego prawa w Karcie oraz jego brzmienia można wyprowadzić następujące wnioski: **po pierwsze** jest to prawo człowieka najwyższej rangi wśród praw społecznych otwierające katalog wszystkich innych praw społecznych. Nie chodzi przy tym tylko o kolejność miejsca w Karcie i o zaliczenie tego prawa do tzw. twardego rdzenia (hard core) tzn. do tych postanowień Karty, wobec których stosuje się specjalne zasady wiązania się państw w akcie ratyfikacji, a więc nie chodzi tylko o względy formalne.

Prawo do pracy ma charakter nadrzędny w tym sensie, że warunkuje sensowność proklamowania wszystkich innych praw związanych z zatrudnieniem – do sprawiedliwego wynagrodzenia, odpowiednich warunków pracy itp. Z drugiej strony te inne prawa przysługujące człowiekowi pracującemu napełniają także treścią prawo do pracy, które musi odpowiadać pewnym standardom, aby nie było tylko atrapą prawa do pracy, czyli prawem do bycia wyzyskiwanym w ramach stosunku pracy najemnej.

Po drugie, w strukturze art. 1 EKS można wyróżnić ścisłą definicję prawa do pracy, zgodnie z którą jest to prawo „do zarabiania na życie przez pracę swobodnie podejmowaną”, oraz gwarancje realizacji tego prawa. Należy podkreślić, że realność prawa do pracy zależy od zapewnienia tych gwarancji. Obowiązek ich zapewnienia spoczywa na państwie (pracodawcy pośrednim). O obowiązkach innych podmiotów – gospodarczych, społecznych można mówić w sensie moralnym.

Można wyróżnić dwa rodzaje gwarancji prawa do pracy: gwarancje wynikające z obowiązku prowadzenia przez państwo określonej polityki zatrudnienia, a więc wytyczenia i realizacji strategii działań ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów rynku pracy, oraz gwarancje instytucjonalno-prawne: udzielanie pomocy osobom bezrobotnym (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia zawodowe itp.).

Jaka powinna być polityka zatrudnienia państw w świetle Karty i jej wykładni dokonywanej przez Komitet Praw Społecznych (dawny Komitet Niezależnych Ekspertów) i inne organy Rady Europy? Ze struktury art. 1 EKS wynika, że jest to najważniejszy składnik prawa do pracy „...osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia”. Określenie „polityka pełnego zatrudnienia” nawiązuje wyraźnie do jej celu. Osiągnięcie pełnego zatrudnienia nie stanowi jednak obowiązku państwa, ponieważ w gospodarce wolnorynkowej stan zatrudnienia wyznaczany jest przez ścieranie się sił popytu na pracę i jej podaży. Zobowiązanie państwa sprowadza się natomiast do osiągnięcia i utrzymania możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia. Pełne zatrudnienie to cel, jak powiedzieliśmy, od państwa nie w pełni zależny. W wykładni Karty kładzie się nacisk na okoliczność, że zobowiązanie państw polega nie na osiągnięciu rezultatu, ale na stosowaniu środków prowadzących do celu. W tej wykładni, określanej jako dynamiczna, nie przywiązuje się zasadniczej wagi do stopy bezrobocia i jej zmienności w danym kraju. Tak więc niska stopa bezrobocia, a nawet występowanie tendencji do jej obniżania, nie świadczą same przez się o wywiązywaniu się państwa z obowiązku prowadzenia polityki pełnego zatrudnienia. I na odwrót, wysoka stopa bezrobocia, a nawet jej wzrost, nie świadczą same przez się o niewypełnieniu zobowiązań z Karty. Przedmiotem oceny organów kontrolnych jest natomiast istnienie w danym kraju programów walki z bezrobociem oraz ich jakość. Za jaskrawe naruszenie art. 1 § 1 Karty uznaje się akceptowanie systemu gospodarczego, w którym zakłada się stałe występowanie bezrobocia, co jest równoznaczne z rezygnacją z polityki pełnego zatrudnienia.

Warto podkreślić, że Rada Europy, podobnie zresztą jak i MOP (skądinąd także Kościół katolicki), odrzuca wizję państwa liberalnego, ale proklamując prawa społeczne przysługujące obywatelom i odpowiadające

im obowiązki państw, akceptuje model państwa ingerującego w życie gospodarcze.

W wykładni organów kontrolnych określa się cechy, jakim powinna odpowiadać polityka zatrudnienia. Powinna być elementem trwałym w działalności państwa, przedsięwzięciem planowanym z odpowiednią perspektywą czasową, z podziałem na etapy dochodzenia do celu, powinna mieć charakter kompleksowy, dostosowany do warunków danego kraju, uwzględniający strukturę bezrobocia według regionów i grup ludności.

Gwarancje instytucjonalno-prawne (jak je nazwalibyśmy) bardziej konfrontują pojedynczego obywatela z prawem do pracy. I tak na przykład pośrednictwo pracy w rozumieniu Karty, a także konwencji MOP, powinno być utrzymywane przez państwo, powinno być w zasadzie bezpłatne i powszechnie dostępne. W wąskim zakresie dopuszcza się jednak odpłatność usług pośrednictwa pracy. Również sieć poradnictwa zawodowego powinna być bezpłatna, powszechnie dostępna, włącznie z osobami niepełnosprawnymi, a porady powinny być dostosowane do indywidualnych predyspozycji.

Generalnie należy stwierdzić, że prawo do pracy ma złożony charakter, składa się z wielu obowiązków państwa, z których nie wynikają jednak roszczenia indywidualne osób możliwe do dochodzenia na drodze sądowej. Dlatego określa się je niekiedy jako prawo ułomne. Naruszenie go przez państwa nie jest ścigane przez międzynarodowe trybunały. Ma jednak pewne znaczenie prawne, a przede wszystkim ogromne znaczenie moralne i polityczne.

Z prawem do pracy wiążą się dwa wielkie komponenty tego prawa. Są to: wolność pracy (zakaz pracy przymusowej) oraz zakaz dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia.

Jeśli chodzi o **wolność pracy** to zauważmy, że przymus prawny jej podejmowania przekreślałby istotę tego prawa, bowiem prawo do pracy implikuje wybór osoby uprawnionej, którego w sytuacji przymusu się pozbawia. W odpowiednich postanowieniach aktów międzynarodowych i europejskich przewiduje się wyjątki od zakazu pracy przymusowej (praca więźniów, żołnierzy, osób odbywających zastępczą służbę wojskową itp.).

Zakaz **dyskryminacji** w dostępie do zatrudnienia w nawiązaniu do Deklaracji Praw Człowieka i Paktu Praw Gospodarczych ONZ wynika już ze

sformułowania „**każdy** człowiek ma prawo do pracy”, a więc bez czynienia rozróżnień. O ile zakaz pracy przymusowej można określić jako „wolność od pracy”, o tyle zakaz dyskryminacji można określić jako „wolność do pracy”. Zakaz dyskryminacji ma charakter wielopłaszczyznowy. **Po pierwsze**, państwo nie może stawiać przeszkód w dostępie do zawodów kierując się innymi przesłankami niż kwalifikacje osoby ubiegającej się o zatrudnienie. **Po drugie**, powinno zapewnić równy dostęp do środków pomocy oferowanych w ramach prawa do pracy. **Po trzecie**, powinno stworzyć ustawodawstwo zapobiegające stosowaniu praktyk dyskryminacyjnych przez pracodawców.

Po czwarte, sami pracodawcy stają się podmiotami obowiązku w tym zakresie wobec osób przyjmowanych do pracy.

W zakresie ochrony przed dyskryminacją wyjątkowy wkład wniosła Unia Europejska. Można powiedzieć, że na nią przypadł główny wśród organizacji międzynarodowych ciężar prawodawstwa w tym zakresie, chociaż jest ono równocześnie kontynuacją wątków obecnych w MOP i w Radzie Europy. W związku z tematem opracowania chodzi tylko o ten aspekt zakazu dyskryminacji, który dotyczy nawiązania stosunku pracy. Początkowo uwzględniano wyłącznie problem równego traktowania ze względu na płeć – dyrektywa 76/207 dotycząca równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz w zakresie statusu pracowniczego. W roku 2000 zakaz dyskryminacji m.in. w zakresie nawiązywania stosunku pracy rozciągnięto na inne kryteria, według których różnią się od siebie pracownicy (nie znaczy to, że wcześniej zakaz taki, co do zasady nie istniał, ale brakowało rozwiązań szczegółowych). Wymieniono następujące kryteria, w odniesieniu do których obowiązuje zakaz dyskryminacji: pochodzenie rasowe, etniczne, religia, wyznanie, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna. Problematyka ta zasługuje na odrębne omówienie, więc nie będę jej rozwijał.

Rzut oka na prawo polskie: Konstytucja, Kodeks pracy

Zasady prawa do pracy dotyka art. 65 Konstytucji R.P. i art. 10 Kodeksu pracy. Problematyka pomocy dla bezrobotnych i poszukujących pracy regulowana jest w ustawie z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach

rynku pracy. Wolności pracy dotyczą przepisy art. 10 i 11 Kodeksu pracy, zaś równego traktowania i zakazu dyskryminacji przepisy w szczególności rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy będącego efektem wdrożenia odpowiednich dyrektyw wspólnotowych. Zatrzymam się wyłącznie na samych definicjach. Art. 65 Konstytucji stanowi wyraz kompromisu między opcją liberalną, zgodnie z którą w Konstytucji miało nie być w ogóle wzmianki o prawie do pracy, a opcją lewicową, według której prawo to powinno być ujęte *expressis verbis*. W rezultacie otrzymano coś w rodzaju substytutu prawa do pracy. Brakuje formuły „prawo do pracy”, a cały przepis dotyczy wolności pracy i zakazu dyskryminacji przy wyborze zawodu i miejsca pracy. Brakuje elementu, jakim jest prawo obywatela do pomocy ze strony państwa w uzyskaniu zatrudnienia.

Podobnie fragmentaryczna i „wolnościowa” jest definicja prawa do pracy w art. 10 Kodeksu pracy. Jednakże znalazło się miejsce na samą formułę „każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy”. W projekcie Kodeksu pracy przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną proponuje się pełniejszą definicję z uwypukleniem aspektu pomocowego, bardziej odpowiadającą duchowi i literze Europejskiej Karty Społecznej. Odpowiedni przepis kodeksu będzie miał brzmienie:

„§ 1. Każdy ma prawo do pracy obejmujące swobodę wyboru pracy i zawodu, prawo do pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia i do świadczeń w przypadku bezrobocia.

§ 2. W celu realizacji prawa do pracy państwo prowadzi politykę zmierzającą do zapewnienia możliwie pełnego zatrudnienia oraz łagodzenia skutków bezrobocia.

§ 3. Na zasadach określonych w przepisach odrębnych zapewnia się pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i rehabilitację zawodową dla niepełnosprawnych”.

Głównym problemem Polski w świetle postulatów prawa międzynarodowego i europejskiego nie są te czy inne uchybienia ustawodawstwa, ale przede wszystkim niedostatki przedsięwzięć z dziedziny polityki społecznej, a w szczególności brak skutecznego programu przeciwdziałania i zwalczania bezrobocia.

dr Zbigniew Studniarek
Redakcja „Rynku Pracy”

Idea płacy w społecznej nauce Kościoła Katolickiego

Dotychczasowe nasze doświadczenia w tworzeniu nowej gospodarki i społeczeństwa, w tym mechanizmów rynkowych w sferze pracy i płac, wzbudzają zainteresowanie społeczną nauką Kościoła Katolickiego, przedstawiającą odpowiedzi na problemy współczesności, oczekiwane przez ludzi pracy; wskazującą na perspektywy ich oceny i rozwiązywanie na gruncie etycznym, wykraczającym poza doktryny społeczne, ekonomiczne czy polityczne. Społeczna doktryna Kościoła w zakresie płac oraz doktryna godziwego wynagrodzenia zawarta w Europejskiej Karcie Społecznej, a także idee zawarte w innych dokumentach reprezentacji społeczności międzynarodowych, mają wiele elementów wspólnych. Na dalszych stronach zasygnalizujemy podstawowe elementy doktryny E.K.Sp. i porównamy koncepcje płacy.

Podstawowe przesłanki idei płacy w społecznej nauce Kościoła

Podstawą społecznej nauki Kościoła (której częścią są zagadnienia pracy i płac) są zasady moralne odnoszące się do godności osoby ludzkiej¹

¹ Godność osoby ludzkiej (w znaczeniu teologicznym) oznacza ocenę wartości człowieka, stworzonego na obraz i podobieństwo Boga, oraz wyraża wielkość człowieczeństwa, zawartą w tajemnicy odkupienia Chrystusa, który przez to nadał człowiekowi godność i sens istnienia. Godność osoby ludzkiej ma także aspekt społeczny, gdyż realizuje się w „relacji do społeczności w której żyje, i w której jest podmiotem a nie narzędziem”. Jan Paweł II. Encyklika *Redemptor hominis*, W: Encykliki. I.Wyd. Pax, 1981 r.

i roli pracy w życiu człowieka oraz jej znaczenie wśród zasad moralnych. W społecznym nauczaniu Kościoła celem wszelkich działań społecznych i ekonomicznych jest człowiek i jego godność, wynikająca z podstawowych zasad religii chrześcijańskiej. Realizacja godności osoby ludzkiej (w jej aspekcie teologicznym), określa też godność pracy ludzkiej; zatem godność człowieka nie wywodzi się z pracy, ani też nie utożsamia się z określonymi stosunkami społecznymi, ekonomicznymi, czy politycznymi. Jednak godność człowieka, wskazuje na warunki społeczne, ekonomiczne i inne, najlepiej sprzyjające jej realizacji. Dlatego Kościół rozwija naukę społeczną, będącą wytyczną działań człowieka.²

W stosunku do zagadnień pracy i płac, ujawnia się zasadnicza konstrukcja społecznej nauki Kościoła, która wywodzi się bezpośrednio z podstawowych prawd religii chrześcijańskiej zawartych w Biblii, jak również jest zespołem twierdzeń będących odpowiedzią na problemy współczesności, które nie są cytataми z Biblii, lecz które realizują zasady chrześcijaństwa.

Podstawowe przesłanki idei pracy i płac (a ogólniej, dochodów), są uszczegółowieniem zasad nauki społecznej Kościoła, wymienianych w pismach Kościoła, a także poszczególnych autorów referujących i rozwijających tę naukę³. Zwróćmy uwagę na te przesłanki.

Papież Jan Paweł II, w Encyklice „*Laborem exercens*”⁴ przypomina, że człowiek powinien być traktowany zgodnie z jego godnością, jako podmiot i sprawca, jako właściwy cel całego procesu produkcji, bez względu na to, jaką pracę wykonuje. Mimo, że godność osoby ludzkiej wywodzi się z powołania człowieka, a nie ze sfery pracy, to człowiek i praca ludzka powinny znajdować się w centralnym miejscu całej polityki społecznej i gospodarczej. Godność pracy ludzkiej oznacza, że człowiek jest podmiotem i sprawcą procesu produkcji, a przez to samo jest celem całego procesu produkcji⁵.

² „Nauka społeczna Kościoła nie jest jakąś „trzecią drogą” między liberalnym kapitalizmem i marksistowskim kolektywizmem... stanowi ona kategorię niezależną. Nie jest także ideologią, lecz dokładnym sformułowaniem wyników pogłębionej refleksji nad złożoną rzeczywistością ludzkiej egzystencji i w społeczeństwie i w kontekście międzynarodowym, przeprowadzonej w świetle wiary i tradycji kościelnej”. Por.: Encyklika Papieża Jana Pawła II, „*Sollicitudo rei socialis*”, w: Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II. Wyd. Znak, Kraków, 1996, s. 493.

³ Por. np. Józef Majka, *Etyka społeczna i polityczna*. Wyd. Ośrodek dokumentacji i studiów społecznych. Warszawa, 1993.

⁴ Jan Paweł II, *Laborem exercens*. Wyd. Pallotinum, 1981. s. 17

⁵ Jan Paweł II, Op. cit. s. 17.

Konsekwencją nauki Kościoła o pracy ludzkiej jest stwierdzenie, opozycyjne w stosunku do realiów gospodarki rynkowej i teorii liberalnych, że praca nie jest towarem; jest ono fundamentalnym dla wszystkich wątków, w których rozwija się problematykę pracy i płac. Oprócz wątku teologicznego i moralnego, ważnym dla rozważań w tym tekście, są myśli wyrażone przez Papieża Leona XIII w Encyklice *Rerum Novarum* (podtrzymywane i rozwijane przez innych Papieży) o roli pracy w gospodarce i społeczeństwie, że „praca robotników jest jedynym źródłem bogactwa państwa”⁶ (ze względu na swą skuteczność i wydajność). Znajduje to wyraz w konieczności współpracy z nią kapitału, oraz w zasadzie pierwszeństwa pracy nad kapitałem⁷. Nie oznacza to rozdzielenia i przeciwstawienia pracy i kapitału, lecz prawo pracowników do korzystania wespół z innymi z „owoców”⁸ pracy, współodpowiedzialności i współtworzenia „warsztatu pracy” w którym pracują, a w rezultacie także aby mogli być jego współwłaścicielami lub właścicielami innych części dóbr zabezpieczających byt materialny. Wyrazem tego jest nauczanie Papieży – *Leona XII, Piusa XI, Jana XXIII i Jana Pawła II*, że płaca należy do kluczowych spraw ustroju społecznego oraz tzw. kwestii społecznej: „sprawiedliwa płaca staje się...konkretnym sprawdzianem całego ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie sprawiedliwego funkcjonowania tego ustroju. Nie jest to sprawdzian jedy-ny, ale szczególnie ważny i poniekąd kluczowy”⁹.

W encyklice *Laborem exercens* przypomina się, że płaca jako dochód z pracy jest kształtowana odpowiednio do traktowania pracy w kulturze, społeczeństwie i gospodarce. Zatem, gdy traktujemy pracę nie tylko jako czynnik produkcji, w określaniu podstaw kształtowania płac decyduje rola jaką odgrywa praca w danym społeczeństwie, w jego zasadach moralnych i kulturze. Gospodarka jednak zawsze pozostaje istotnym czynnikiem kształtowania płac. Można więc stwierdzić, że idee dotyczące płac i innych

⁶ Leon XIII, *Rerum Novarum*. Wyd. Znak, 1982, nr 332–334, s. 664–652.

⁷ Jan Paweł II. Op. cit. s. 35.

⁸ W tekstach encyklik występują określenia, które nie zawsze są ścisłymi terminami ekonomicznymi, które jednak wyrażają treść ekonomiczną; treść tę należy interpretować w świetle całości nauki społecznej Kościoła, a nie tylko wywodzić ze znaczenia słów.

⁹ Jan Paweł II. *Laborem exercens*. Op. cit. s. 44. (Na uwagę zasługuje fakt, że traktowanie płacy jako kategorii reprezentatywnej dla analiz gospodarki i społeczeństwa jest cechą klasycznej ekonomii).

dochodów są wielowarstwowe, o złożonej strukturze. Na złożoność problemu określania płac (i innych dochodów) zwracali uwagę Papieże: Leon XIII pisał, że „...wiele trzeba wziąć pod uwagę względów, żeby ustalić słuszną płacę”¹⁰, zaś Pius XI, formułował zalecenie: „Co się tyczy zagadnienia sprawiedliwej płacy, to trzeba je zbadać nie z jednego punktu widzenia, ale z wielu”¹¹. Są to podstawy, powodujące konsekwencje w zakresie charakteru sprawiedliwości i równości, ustroju społeczno-ekonomicznego, a w rezultacie – płac i innych dochodów.

Płaca słusna i sprawiedliwa (*iustum salarium*)

Idea płacy w społecznej nauce Kościoła Katolickiego opiera się na koncepcjach równości i sprawiedliwości głoszonych przez św. Tomasza z Akwinu.

Przypomnijmy, że św. Tomasz z Akwinu sformułował doktryny – ceny sprawiedliwej (*iustum pretium*) oraz płacy sprawiedliwej (*iustum salarium*)¹². Koncepcje te nawiązują do poglądów Arystotelesa¹³, który wyróżniał dwa rodzaje równości i sprawiedliwości: a) kumulatywną, (nazywaną też wymienną) realizowaną przez zasadę wymiany równowartości towarów (ceny rynkowej), oraz: b) dystrybucyjną (nazywaną też rozdzielczą) realizującą podział według kryteriów moralno-społecznych. Doktryny św. Tomasza – sprawiedliwych cen i płac, choć są odrębnymi kategoriami, zawierają aspekty obydwu koncepcji równości (choć w różnym stopniu). Obydwie doktryny – ceny i płacy w pewnych sytuacjach są wzajemnie uwarunkowane (uwagi dalsze). Idea ceny sprawiedliwej dotyczy pracy i dochodów wytwórców – rzemieślników, rolników, kupców, a także wytwórców przedsiębiorstw, choć w stosunku do różnych podmiotów wydaje się mieć inne aspekty. Przypomnijmy, że koncepcja ceny sprawiedliwej sformułowana w średniowieczu, zawiera dwa aspekty: realizuje sprawiedliwość wymienną. Wymiana według doświadczalnie znanych nakładów

¹⁰ Leon XIII, *Rerum novarum*. Op. cit.

¹¹ Pius XI. *Quadragesimo anno*. Op. cit. s. 408.

¹² Św. Tomasz, *Summa Theologiae*.

¹³ Por.: Chaim Pelerman, *O sprawiedliwości*. Wyd. PWN, 1959 r.

pracy, odnosiła się głównie do wymiany w obrębie danych warstw społeczno-gospodarczych (rolników, rzemieślników). Drugi aspekt polega na uwzględnieniu pozycji społecznej wytwórcy, spełniając postulat zapewnienia mu możliwości działalności gospodarczej i dalszego życia w warunkach danego stanu społecznego. Można to interpretować, jako oddziaływanie aspektu redystrybucyjnego idei słusznej i sprawiedliwej ceny. Ten aspekt ceny sprawiedliwej miał charakter stabilizacyjny w stosunku do struktury społecznej. Obydwa aspekty ceny były harmonijne w społeczeństwach o konserwatywnej strukturze. Natomiast w społeczeństwach współczesnych o gospodarce i strukturze dynamicznej, obydwaj aspekty równości ceny sprawiedliwej mogą działać różnokierunkowo, być konfliktowe. Dlatego zapewne wymagają przeformułowania, które wydaje się być obecne w sprzeczności wyrażonym w encyklikach w stosunku do nierówności wymiany, wynikającej z narzucania cen – przez silniejszych ekonomicznie lub wykorzystujących władzę państwową – które nie pozwala na zachowanie sprawiedliwych warunków bytu i rozwoju produkcji. Jest to ważny wątek nauki Kościoła, gdyż dotyczy bardzo dużej i rozwijającej się grupy wytwórców samodzielnych, pracujących „na własny rachunek” oraz rolników. Dlatego ten aspekt idei ceny sprawiedliwej jest ważny w rozpatrywaniu problemów dochodów, które można traktować, jako formy dochodów zbliżone do płac. Papież Pius XI dochód rolnika traktował jako płacę, gdyż stwierdzał, że w gospodarstwach rolnych dochód z kapitału (ziemi) nie istnieje¹⁴. Dlatego też apelował o takie kształtowanie cen produktów rolnych, aby pozostawały one we właściwym stosunku do cen innych produktów, zapewniając właściwy poziom życia rolnikom, nie wydziedziczając ich z cywilizacji. Jest to bardzo istotny wniosek dotyczący sposobu traktowania dochodów z pracy „na własny” rachunek, także w innych działach gospodarki, gdyż rozszerza zasady dotyczące płac, na dochody z tego typu form aktywności gospodarczej. W dalszych rozważaniach skupimy się na problemach płac, mając na względzie, że mogą one dotyczyć także pracy samodzielnej (choć nie wyczerpują ich specyficznych problemów).

¹⁴ Pius XI. *Quadragesimo anno*. Op. cit. s. 408. Zauważmy, że stwierdzenie to jest zgodne z tezą ekonomii, że w gospodarstwach rolniczych drobno-towarowych renta rolna nie istnieje.

Wstępnie można stwierdzić, że idea płacy słusznej i sprawiedliwej, określanej jako *iustum salarium*, zawiera cechy charakterystyczne dla koncepcji ceny (dóbr) jako *iustum pretium* (*ceny sprawiedliwej*), choć stanowi odrębną kategorię, wynikającą z cech pracy najemnej.

W literaturze przedmiotu charakteryzującej idee płacy Kościoła, wymienia się podstawowe zasady¹⁵: **kauzalną**, która wskazuje na przyczynę otrzymywania płacy, i **finalną**, która wskazuje na przeznaczenie płacy, określające jej ostateczny sens. Wymienia się też inne zasady, mające dla zagadnień płac znaczenie szczegółowe. Podstawowe zasady płacy są odzwierciedleniem wymienionych wyżej koncepcji równości i sprawiedliwości. Zasady te nadają pojęciu płacy właściwy sens wówczas, gdy rozpatruje się je w szerszym kontekście oraz łącznie.

Idea płacy słusznej i sprawiedliwej, wywodzi się z godności pracy oraz prawa wytwórcy do „owoców” jego pracy¹⁶. To fundamentalne prawo rozumiane jest różnie, lecz współcześnie, w odniesieniu do pracowników najemnych, ważnym jest stwierdzenie, że jawi się to „...nie tylko jako zagadnienie ilościowe...nie tylko jako problem wysokości wynagrodzenia ani nawet proporcji jego rozdziału, jak w wypadku pracy zespołowej. Jest to przede wszystkim problem podmiotowości gospodarczej i społecznej pracownika.”¹⁷. Jest to potwierdzeniem płaszczyzny rozważań o płacach na gruncie godności osoby ludzkiej w rozumieniu katolickiej nauki społecznej, lecz także otwartości w rozpatrywaniu tych zagadnień w dialogu ze współczesną ekonomią, organizacją i zarządzaniem oraz polityką płac.

W dokumentach Kościoła, idea płacy słusznej i sprawiedliwej łączona jest głównie z zasadą sprawiedliwości rozdzielczej (dystrybtywnej). Leon XIII w encyklice *Rerum novarum* pisał, że pierwszym obowiązkiem rządu na rzecz dobra wspólnego jest: „ażeby opieką otaczał wszystkie na równi

¹⁵ Por. Józef Majka, *Etyka życia gospodarczego*. Wrocław 1982, s. 165–166. oraz Leon Dyczewski, *Słuszna i sprawiedliwa płaca w ujęciu katolickiej nauki społecznej*. W: Prawo do płacy godziwej. IPiSS Studia i Materiały, Warszawa 1994. Z. 8. S. 38.

¹⁶ Papież Paweł VI, wyraził to następująco: „...praca – według myśli Bożej – jest normalną działalnością człowieka, a radość z jej owoców jest darem Boga, ponieważ każdy jest, oczywiście nagradzany według swoich uczynków”. W: *Przemówienie na posiedzeniu Międzynarodowej Organizacji Pracy (na uroczystości pięćdziesiątej rocznicy założenia MOP)*.

¹⁷ Józef Majka, *Rozważanie o etyce pracy*. Wyd. Wrocław, 1986, s. 178.

klasy, przestrzegając ściśle przepisów sprawiedliwości zwanej „rozdzielczą”¹⁸. Jednakże istotnymi są także wątki nawiązujące do idei równości wymiennej, jak również aspekty dotyczące równowagi społecznej i ekonomicznej.

Społeczne nauczanie Kościoła głosi zasadę, że płace w pierwszym rzędzie powinny być wyrazem potrzeb pracownika jako osoby ludzkiej, jego roli współnika i współpracownika w wytwarzaniu a następnie, drugą przesłanką płac powinny być wyniki pracy pracowników. Wskazuje to na skomplikowane relacje między zasadą kausalną i zasadą finalną (interpretację tego stosunku zamieszczamy na dalszych stronach). Idea płacy rodzinnej ujęta w postaci **zasady finalnej**, odnosi płace do osoby ludzkiej i określa przeznaczenie wynagrodzenia, które powinno zapewniać warunki materialne, odpowiednie do godności człowieka, pozwalające na zaspokojenie potrzeb samych pracowników i ich rodzin. Potrzeby te oznaczają wymagania egzystencji odpowiednio do standardu społecznego, jak i potrzeby rozwoju rodzinnego, kwalifikacyjnego, osobowościowego pracownika i jego rodziny, oraz zabezpieczenia na przyszłość, przez możliwość stania się właścicielem jakiejś części dóbr wytwórczych. W konsekwencji zasada finalna jest konkretyzowana w postaci zasady płacy rodzinnej, przyjmującej rodzinę, za podstawową komórkę bytowania pracownika. Płaca rodzinna jest centralną kategorią w społecznym nauczaniu Kościoła. W encyklice *Pacem in terris* głosi się, że „z godności osoby ludzkiej... wynika..., że pracownikowi należy się płaca ustalona według nakazów sprawiedliwości. Wysokość jej, dostosowana do możliwości gospodarki, musi zapewnić pracownikowi i jego rodzinie poziom życia odpowiadający ludzkiej godności”¹⁹. W dokumencie Soboru Watykańskiego II zawarte jest wskazanie dotyczące płacy: „...należy tak wynagradzać pracę, aby dała człowiekowi środki na zapewnienie sobie i rodzinie godnego stanu materialnego, społecznego, kulturalnego i duchowego stosownie do wykonywanych przez każdego zajęć...”²⁰. W liście apostoelskim Pawła VI, *Octogesima adveniens*

¹⁸ Leon XIII, *Rerum novarum*, R. II, p-kt, p.t.: *Obowiązki państwa w zakresie kwestii robotniczej*. Op. cit.

¹⁹ Jan XXIII, *Pacem in terris*, w: Encykliki, Wyd. PAX, 1981, s. 52.

²⁰ *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym. Sobór Watykański II*. R. II. p. 67.

czytamy: „Każdy człowiek ma prawo do pracy, do rozwoju własnej osobowości i własnych zdolności w wykonywaniu zawodu, ma prawo do sprawiedliwej płacy..., która by była zapewnieniem dla niego i jego rodziny godnego stanu materialnego, społecznego, kulturalnego i duchowego”, powinny być zagwarantowane ubezpieczenia społeczne dla ludzi starych i bezrobotnych, jak też zapewniona ochrona warunków pracy²¹.

Doktryna płacy rodzinnej wynika z prawa naturalnego stwierdzającego, że człowiek ma prawo i obowiązek pracy. Prawo naturalne zaś wynika z obowiązku utrzymania człowieka przy życiu. Jednak obowiązek życia i zapewnienia swojej rodzinie utrzymania, dotyczy nie tylko poziomu fizjologicznego, lecz społecznego, wynikającego z miejsca w strukturze społecznej, w którym usytuowana jest rodzina, uwzględniając możliwość rozwoju i awansu społecznego i materialnego oraz zależnego od poziomu gospodarczego i życia w społeczeństwie. Dlatego też doktrynę społecznego nauczania Kościoła możemy określić jako koncepcję równowagi, mającej podstawy w etycznym aspekcie polityki społecznej i ekonomicznej.

Oznacza to, że katolicka nauka społeczna, wywodzi genealogię płacy z dwóch sfer – z godności osoby pracownika oraz z aspektu ekonomiczno-społecznego pracownika, właśnie, jako pracownika najemnego, podstawą płacy czyni potrzeby, będące wyrazem godności osoby ludzkiej, a więc wynikające z normy etycznej; uwzględnia także aspekt ekonomiczny i społeczny bytowania pracowników. Bowiem godność osoby ludzkiej rozpatruje w ramach godności stanu społecznego (zawodu, warstwy), w którym bytują pracownicy, kupcy, rzemieślnicy itp.²². Potrzeby pracownika, które winny być zaspokajane przez płacę, są właśnie potrzebami pracującego i jego rodziny, należącej do określonej warstwy społecznej, która powinna mieć możliwość uzyskania przez korzystanie z owoców pracy, stania się właścicielem (współwłaścicielem) warsztatu swej pracy, czy innych środków produkcji. Płaca ma zaspokajać potrzebę wyjścia z danego stanu społecznego i ekonomicznego, dzięki cechom pracowitości i oszczędności, właściwym pracującym. Wydaje się to nowym aspektem płacy sprawiedliwej – w stosunku do koncepcji ceny i płacy św. Tomasza z Akwinu,

²¹ Paweł VI, *Octogesima adveniens*, w: Encykliki, Op. cit. s. 163.

²² Jest to reminiscencja arystotelesowskiej koncepcji człowieka, jako istoty politycznej i państwa, jako bytu wcześniejszego od jednostki.

mających charakter konserwujący strukturę społeczną – sformułowanym przez Papieża i rozwiniętym przez Jana Pawła II w *Laborem exercens* (Por. r. 14, Praca i własność).

Możemy więc sformułować refleksję, że współczesna postać idei *iustum salarium* jest w pewnym sensie koncepcją dynamicznej równowagi społecznej i ekonomicznej, której elementami są: doskonalenie moralne ludzi w rodzinie, następnie umożliwienie rozwoju rodziny należącej do określonego stanu społecznego i wychodzenia z tego stanu, powiemy – ideą ruchliwości społecznej. Ten aspekt idei płacy słusznej wydaje się być wyrazem biblijnej przypowieści o robotnikach, którzy przychodzili pracować w winnicy, każdy otrzymując „po denarze”, mimo że rozpoczęli pracę o różnej porze²³; są bowiem osobami ludzkimi, wyrażającymi akt woli uczestnictwa we wspólnocie, pracującymi na pożytek swój i pozostałych. Każdy powinien otrzymać szansę otrzymania sprawiedliwej i słusznej zapłaty, jeśli podejmie trud pracy.

Znajduje w tym wyraz traktowanie kwestii sprawiedliwej zapłaty, która oceniana jest nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia, lecz w zależności od tego, czy praca jest wynagradzana prawidłowo. Zaś sprawdzianem słuszności i sprawiedliwości jest zaspokajanie potrzeb rodziny²⁴.

Precyzując pojęcie i zakres płacy słusznej, wynikający z pracy najemnej, stwierdza się, że przez płacę rodzinną rozumie się: „...jedno wynagrodzenie dane głowie rodziny za pracę, wystarczające na zaspokojenie potrzeb rodziny bez konieczności podejmowania pracy zarobkowej poza domem przez współmałżonka”²⁵. Płaca w tym kontekście oznacza dochód związany ze świadczeniem pracy najemnej, i może obejmować różne formy

²³ Nie należy jednak z tej przypowieści wywodzić wniosku o głoszeniu zasady „każdemu równo” w znaczeniu ekonomicznym. Ma ona bowiem sens teologiczny, wyrażający zasadę „nagrody” nie tylko stosownie do zasług, czy nakładów (per analogiam – wyników i nakładów pracy), lecz także aktu „uczestnictwa”, dobrej woli. Pozwala jednak zwrócić uwagę na odrzucenie sztywnych zasad „ekwiwalentności wymiany”.

Jan Paweł II podejmując wątek człowieka jako podstawowej wartości-podmiotu pracy, stwierdza: „...zakładając, że różne prace spełniane przez ludzi mogą mieć większą lub mniejszą wartość przedmiotową trzeba jednak podkreślić, że każda z nich mierzy się nade wszystko miarą godności samego podmiotu pracy czyli osoby: człowieka, który ją spełnia”. *Laborem Exercens*. Op. cit. s. 15.

²⁴ Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Op. cit. s. 44.

²⁵ Jan Paweł II, op. cit. s. 44.

dochodu, takie jak świadczenia społeczne zabezpieczające życie i zdrowie pracowników i ich rodzin, w tym dodatek rodzinny lub macierzyński. Płaca ta jednak powinna odpowiadać ogólnemu poziomowi życia społeczeństwa i możliwościom gospodarki; nie jest więc kategorią abstrakcyjną.

Jednakże problemem jest, jak określić płacę słuszną i sprawiedliwą, uwzględniając poszczególne zasady jej kształtowania, niekiedy prowadzące do różnokierunkowych konsekwencji, która odpowiadałaby danym warunkom.

Płaca dotyczy pracowników najemnych i nosi cechy mechanizmu ekonomicznego regulującego zasady wymiany produktów i usług oraz jest faktem społecznym, więc nosi znamiona stosunków społecznych między wymieniającymi – pracownikami i pracodawcami. Podstawą nauki społecznej Kościoła jest zasada powiązania tej wymiany z rezultatami pracy pracowników, co wynika z prawa do „owoców” pracy. Formuluje się tę zasadę w znaczeniu generalnym, jako „zasadę kauzalną”, która – jak wydaje się to wynikać z całości referowanej doktryny płac – przede wszystkim odnosi się do udziału w wynikach pracy wspólnej, społecznej. Dlatego w tym generalnym sensie można interpretować zasadę kauzalną formowania płac, jako swoistą postać realizacji idei równości wymiennej, swoistą ze względu na odnoszenie się generalnie do skali społecznej, choć w niektórych dokumentach Kościoła pisze się o uzależnieniu płac od „wydajności pracy”; jednakże do indywidualnych wyników pracy może odnosić się pod pewnymi warunkami (między innymi dlatego, że w systemie pracy najemnej, w warunkach współczesnej produkcji i rynku, nie można ich bezpośrednio wyodrębnić lub jest to bardzo trudne, a także ze względu na negatywne niekiedy skutki dla rodzin – por. Józef Majka, uwagi dalsze).

Zasada ta wyraża pewne aspekty idei równowagi ekonomicznej i społecznej w tym sensie, że zerwanie powiązań płac z rezultatami pracy w skali społecznej, oznacza traktowanie pracy ludzkiej przedmiotowo: w sferze produkcji – jako narzędzia, zaś w sferze ekonomicznej na rynku – jako towaru, jako siły roboczej²⁶. Nieprzestrzeganie tej zasady wywołuje re-

²⁶ „... niebezpieczeństwo traktowania pracy ludzkiej jako *sui generis* „towaru” czy anonimowej „siły” potrzebnej dla produkcji (mówi się wręcz o „sile roboczej”), istnieje stale, istnieje zwłaszcza wówczas, gdy widzenie problematyki ekonomicznej nacechowane jest przesłankami ekonomizmu materialistycznego”. *Laborem Exercens*, op. cit. s. 16.

miniscencje negatywnych doświadczeń historycznych kapitalizmu oraz nowszych doświadczeń krajów rozwiniętych i rozwijających się, a także „realnego socjalizmu”²⁷.

Natomiast problem powiązania płac z rezultatami indywidualnymi pracy na poziomie form płac jest (niezależnie od możliwości takiego wiązania), bardziej złożony i zależy od szeregu czynników, które nadają mu aspekt pozytywny lub negatywny w świetle zasadniczej zasady płacy rodzinnej. Bowiem, jak zauważa Józef Majka – uzależnienie płacy od indywidualnych wyników może prowadzić do nadmiernej eksploatacji sił pracownika, co podważa zasadniczą ideę płacy rodzinnej²⁸.

Zasada płacy słusznej i sprawiedliwej oznacza odrzucenie wymiany równowartości w podziale w dwóch postaciach socjalistycznych: a) żądania socjalistów utopijnych „prawa do całkowitego produktu pracy”, które stało się podstawą odrzucenia własności prywatnej, a w sferze postulatów ekonomicznych, stało się żądaniem kształtowania płac, tożsamych z „produktem pracy pracownika” w skali indywidualnej²⁹; b) zasady podziału według pracy, będącej spopularyzowaną wersją „wymiany ekwiwalentnej” w podziale (podobnie jak „realny socjalizm” zbiurokratyzowaną wersją socjalizmu).

²⁷ Por. Encykliki – Leona XIII, Piusa XI, Jana XXIII, Jana Pawła II. Jan Paweł II w Encyklice *Laborem exercens* naucza, że przyspieszony rozwój cywilizacji, o jednostronnie materialnym wymiarze, w którym przywiązuje się wagę przede wszystkim do przedmiotowego aspektu pracy powoduje, że wszystko co powstaje w bezpośrednim lub pośrednim związku z samym podmiotem pracy – człowiekiem, zostaje usunięte na plan dalszy. W sytuacji, której człowiek zostaje potraktowany jako narzędzie produkcji, następuje odwrócenie porządku moralnego. Takie odwrócenie porządku moralnego występuje w „kapitalizmie pierwotnym”. Ten błąd „kapitalizmu pierwotnego” może powtórzyć się wszędzie tam, gdzie człowiek zostaje potraktowany poniekąd na równi z całym zespołem materialnych środków produkcji, jako narzędzie, a nie – jak to odpowiada właściwej godności jego pracy – jako podmiot i sprawca, a przez to samo jako właściwy cel całego procesu produkcji”. Por. Op. cit. s. 16–17.

Odnosząc problem do innych warunków ustrojowych, stwierdza się: „Ten sam błąd, który posiada już swoją określoną postać historyczną, związaną z okresem pierwotnego kapitalizmu i liberalizmu, może jednak powtarzać się w innych okolicznościach czasu i miejsca, o ile wychodzi się z tych samych założeń myślowych, zarówno teoretycznych, jak i praktycznych”. Op. cit. s. 31.

²⁸ Op. cit.

²⁹ Pius XI, *Quadragesimo anno*. Op. cit. s. 440, 449.

Odrzucenie zasady wymiany równowartości jako podstawy płac, dotyczy także ceny i wartości rynkowej, a wynika z odrzucenia traktowania pracy jako towaru. Znalazło to wyraz w kolejnych encyklikach, począwszy od encykliki Leona XIII, *Rerum novarum*, w której zawarty jest apel, aby nie sprowadzać ludzkiej pracy i samego człowieka do poziomu towaru, ani też nie oceniać pracy według kupieckiej miary praw rynkowych, lecz raczej według zasad sprawiedliwości i słuszności³⁰. Jan XXIII w encyklice *Mater et magistra* głosił, że nie można powierzyć ustalania płac działaniu wolnej gry rynkowej i dominacji silniejszych ekonomicznie; w encyklice Jana Pawła II, *Centesimus annus*, czytamy o konieczności podporządkowania zasad wymiany pracy i płacy, zasadom moralnym: „Ważniejsze niż logika wymiany równowartości i inne formy sprawiedliwości, które się z tym wiążą, jest to, co należy się człowiekowi, ponieważ jest człowiekiem, ze względu na jego wzniosłą godność”³¹. Respektowanie człowieczeństwa i godności w tym kontekście teologicznym, oznacza także konieczność stworzenia odpowiednich warunków ekonomiczno-społecznych, umożliwiających realizację tej godności istoty ludzkiej, zaś w odniesieniu do płac, oznacza nadrzędność zasady płacy rodzinnej.

Interpretując tę swoistą nadrzędność zasady płacy rodzinnej, możemy powiedzieć, że nadaje ona ocenie dostarczanej przez pracownika „usługi pracy”, wartość według kosztów utrzymania pracownika i jego rodziny (rozwińcie tę interpretacji zamieszczamy w dalszej części). Nie oznacza to jednak zaprzeczenia zasadności istnienia rynku, lecz jego korektę. Społeczne nauczanie Kościoła „uznaje pozytywny charakter rynku i przedsiębiorstwa, ale jednocześnie wskazuje, że muszą one być nastawione na dobro wspólne”³².

³⁰ Op. cit.

³¹ Jan Paweł II, *Centesimus annus*. Libreria Editrice Vaticana. Watykan 1991. Op. cit. s. 68.

³² Op. cit., s. 85.

Zasada dobra wspólnego warunkiem płacy słusznej i sprawiedliwej

Wzgląd na sytuację ekonomiczną ogólną oraz przedsiębiorstwa jest częścią koncepcji płacy słusznej i sprawiedliwej i wynika z postulatu przestrzegania dobra społecznego i gospodarki, oraz przedsiębiorstwa³³, co sugeruje wymagania zachowania równowagi ekonomicznej i społecznej oraz stabilizacji ogólnej. W stosunku do cen produktów przedsiębiorstwa odnosi się zasada równości i sprawiedliwości w postaci „ceny sprawiedliwej”, odrzucająca dominację silniejszych, narzucających ceny niesprawiedliwie wysokie (dla kupujących) lub ceny niskie (dla producentów). Współpraca kapitału i pracy na gruncie dobra wspólnego powinna sprzyjać osiągnięciu pożądanego wyniku pracy. Dla pracowników dobro wspólne wyraża się w upowszechnieniu własności, zabezpieczającej stabilizację materialną rodzinie i stabilność społeczną³⁴. Znajduje to wyraz w głoszonym prawie do oszczędzania, do zapewnienia pracownikom możliwości uzyskania materialnego dorobku, co wymaga zrównoważenia płac i cen, stabilizacji pieniądza i cen (W *Laborem exercens* występuje się przeciw inflacji, co stanowi nawiązanie do doktryny ceny sprawiedliwej)³⁵.

Równowaga społeczna i ekonomiczna, zakładana w idei *iustum salarium*, wymaga spełnienia warunków dobra wspólnego w skali państwa (które w stosunku do pracowników jest pośrednim pracodawcą) oraz całej ludzkości. W encyklice *Mater et magistra*, wymieniono warunki wymagane do realizacji dobra wspólnego w skali państwa: maksymalne zatrudnienie, przeciwdziałanie powstawania grup uprzywilejowanych, dostosowanie płac do cen towarów, stabilizację pieniądza, udostępnienie dóbr i usług kulturalnych jak największej liczbie obywateli, likwidację lub ograniczenie

³³ *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym. Sobór Watykański II*. R. III. p. 67.

³⁴ Pius XI, *Quadregesimo anno.*, op. cit. s. 405–408.

³⁵ Józef Majka, uogólniając naukę Kościoła w zakresie płac, pisze, że polityka płac powinna być „...szeroko pojęta, uwzględniającą wszystkie racje dobra wspólnego, działalnością wychowawczą, której celem bezpośrednim jest dojrzałość ekonomiczna społeczeństwa, a dalszym i istotnym jego wszechstronny rozwój społeczny, gospodarczy, kulturalny”. W: *Etyka społeczna i polityczna*. Wyd. Ośrodek dokumentacji i studiów społecznych, Warszawa 1993, s. 184.

dysproporcji między sektorami gospodarki, zharmonizowanie produkcji dóbr z produkcją usług konsumpcyjnych, zwłaszcza świadczonych przez władze publiczne, dostosowanie sposobu produkcji do rozwoju nauki i techniki, zapewnienie, aby osiągnięty dobrobyt służył obecnemu pokoleniu oraz przyszłości³⁶.

Kwestia zachowania właściwych proporcji gospodarczych, jako warunku spełnienia przedmiotowej celowości pracy, będącej sprawdzianem postępu gospodarczego i społecznego, podnoszona jest w encyklice *Laborem exercens*. Problem ten odnoszony jest też do systemu kształcenia i wychowania, który mając na celu rozwój „dojrzałego człowieczeństwa” powinien także odpowiednio przygotować do pracy w ramach podziału pracy, zgodnie z potrzebami społecznymi. W encyklice Jana Pawła II, *Sollicitudo rei socialis*, wskazuje się na konieczność zachowania zasady dobra wspólnego w skali międzynarodowej.³⁷

Wątki te pozwalają na szerszą interpretację typu sprawiedliwości, związanej z płacą słuszną i sprawiedliwą. W świetle przytoczonych niektórych fragmentów wskazań dotyczących dobra wspólnego (gospodarki, państwa, społeczeństwa, przedsiębiorstw, a także społeczności światowej), idea płacy rodzinnej nie może być interpretowana jednostronnie, jako bezwarunkowe rozdawnictwo państwa, lecz między innymi musi być zrównoważona zasadami wymiany ekonomicznej na rynku, co obejmuje zasada ceny sprawiedliwej. Natomiast wypływają z tego postulaty wpływania na sam rynek i postać mechanizmów ustalania cen i płac, które nie mogą być powierzone tylko wolnej grze sił ekonomicznych, dającej możliwość przewagi silniejszym ekonomicznie i społecznie. Rynek może prowadzić do sytuacji przewagi pracodawców nad pracownikami, zmuszonymi niekiedy przyjmować niekorzystne dla siebie warunki pracy i płacy, zwłaszcza w warunkach bezrobocia. Wówczas umowy o pracę i płacę, nawet zawierane dobrowolnie, będą naruszały zasady sprawiedliwości. Jest to część ogólniejszego problemu wykładanego jako zasada solidarności.

³⁶ Jan XXIII, *Mater et magistra*, op. cit. s.18.

³⁷ Jan Paweł II, *Sollicitudo rei socialis*, w: Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II. Wyd. Znak. Kraków, 1996 r.

Zasada solidarności i mechanizmy ustalania płac

Zasada solidarności jest fundamentalną dla koncepcji organizacyjnych, politycznych i społecznych nauki Kościoła, zaś dla problemu mechanizmu ustalania płac również ma ważne znaczenie. Papież Leon XIII zwracał uwagę, że powinnością państwa jest, aby „czuwać nad tym, aby umowy o pracę zawierano zgodnie z zasadami sprawiedliwości i słuszności...”. Jan XXIII podtrzymał wskazania zawarte w encyklice *Rerum novarum*, aby umowy o pracę były uzupełniane pewnymi formami umów udziału w zarządzaniu, zyskach i współwłasności. Jednocześnie zwracał uwagę, aby dostosowanie płac do zysków odpowiadało dobru wspólnemu państwa, przedsiębiorstw i całej ludzkości. Jan Paweł II wskazał, że państwo realizując zasadę pomocniczości, powinno oddziaływać pośrednio na umowy o pracę i płace, aby te, zgodnie z zasadami solidarności ograniczały swobodę silniejszych w ustalaniu warunków pracy i płac³⁸. W tym sensie państwo spełnia rolę „pośredniego pracodawcy”.

Poziom i różnicowanie w doktrynie *iustum salarium*

Idea płacy słusznej i sprawiedliwej – *iustum salarium*, zawiera aspekt zarówno postulowanego podstawowego kryterium – płacy rodzinnej, a także poziomu płac, uwzględniającego warunki społeczne, ekonomiczne i inne, jak i w pewnym stopniu ustosunkowuje się do różnicowania płac, zaś istotne konsekwencje powoduje w polityce społecznej, wysuwając postulat świadczeń rodzinnych.

Pewne aspekty równowagi w stosunku do kształtowania dochodów, w tym dochodów z pracy, zawarte są w encyklice *Mater et magistra*, w której sformułowano „zasadę równomiernego podziału dochodu społecznego”³⁹. Zasada właściwych proporcji dochodów, odnoszona do stosunków między pracą a kapitałem, odzwierciedlana jest w zasadzie uwzględnienia, z jednej strony – „rzeczywistej wydajności pracy poszczególnych pracowników”, a z drugiej – sytuacji gospodarczej zatrudniają-

³⁸ *Centesimus annus*. Op. cit. s. 32.

³⁹ Jan XXIII, *Mater et magistra*. Op. cit. s. 17.

cych przedsiębiorstw⁴⁰. W encyklice *Rerum novarum* wątek równowagi w podziale dochodów został ujęty następująco: „...należy wszystkimi siłami dążyć do tego, by przynajmniej w przyszłości wytwarzane zasoby dóbr we właściwej proporcji dostawały się do rąk tych, którzy posiadają kapitał jak i by były dostatecznie obficie rozdzielane wśród tych, którzy dostarczają pracę⁴¹. Zasada równomiernego podziału między klasami społecznymi i celami społeczno-ekonomicznymi wydaje się być jedną z podstawowych konsekwencji „zasady sprawiedliwości i słuszności” w kształtowaniu wynagrodzeń za pracę. Wynika ona także z przesłanek ekonomicznych, które określa się jako konieczność uwzględnienia „użyteczności pracy dla społeczeństwa”, oraz „...wytwałości i owocności wysiłku pracowitych i uczciwych klas społecznych⁴². W encyklikach Piusa XI (*Quadragesimo Anno*) oraz Jana Pawła II (*Laborem exercens*) znajdują się myśli dotyczące kwestii oddziaływania poziomu płac na zatrudnienie. Stwierdzenie, że niedostosowanie poziomu płac do sytuacji gospodarczej prowadzi do bezrobocia, dało powód do sformułowania postulatu takiego uregulowania płac z punktu widzenia wymagań gospodarczych, aby zatrudnienie było maksymalnie zwiększone (bez bezrobocia). Odnajdujemy w tych stwierdzeniach odzwierciedlenie koncepcji równowagi społecznej, gospodarczej, która jednak była zakłócana w czasach encykliki *Rerum novarum*, i może być zakłócana w innych warunkach współczesnych przez deformacyjne oddziaływanie struktur biurokratycznych w państwach etatystycznych. Także w wielu przypadkach w krajach „trzeciego” świata, w nowych warunkach rywalizacji gospodarczej, militarnej i konsumpcyjnej klas uprzywilejowanych, powtarza się błąd wczesnej fazy kapitalizmu. W nawiązaniu do zjawiska rywalizacji gospodarczej państw etatystycznych w encyklice *Mater et magistra* zawarte jest spostrzeżenie, że ludzie dlatego otrzymują niskie wynagrodzenia, uginając się pod nadmiernymi ciężarami, ponieważ „...państwo chce w krótkim czasie w takim stopniu wzmóc przyrost majątku społecznego, że nie da się tego osiągnąć inaczej, jak tylko przez pogwałcenie zasad sprawiedliwości i słuszności⁴³. Ten sam skutek powodują nadmierne wydatki na zbrojenia, podnoszące prestiż narodu.

⁴⁰ Jan XXIII, *Mater et magistra*. Op. cit. s. 16–17.

⁴¹ Leon XII, *Rerum novarum*. Op. cit.

⁴² Op. cit.

⁴³ Jan XXIII. *Mater et magistra*. Op. cit.

Encykliki zawierają sformułowania konkretyzujące ideę *iustum salarium*, odnoszące się do różnicowania oraz zakłócenia równowagi społecznej. O zróżnicowaniu płac w stosunku do wyników pracy wspomina się w wielu dokumentach kościoła. Jednak – jak interpretowaliśmy to uprzednio – zasadę tę odnosi się raczej do ogólnej zależności, choć na przykład wspomina się o proporcjach rozdziału wynagrodzenia w stosunku do wyników w przypadku pracy zespołowej, czy po prostu wydajności⁴⁴.

Przestrzega się przed nadmiernymi zróżnicowaniami dochodów w krajach gospodarczo rozwiniętych, w których „...ludzie zajmujący stanowiska o niewielkim, a nawet wątpliwym pożytku otrzymują uposażenie wysokie, nawet nieraz wielokrotnie...”, podczas gdy klasy pracujące wynagradzane są więcej niż skromnie⁴⁵. Zapewne adresatami tego zjawiska są struktury biurokratyczne państw.

Wskazuje się też, że nadmierne różnice mogą występować wśród pracowników, wskutek tworzenia się uprzywilejowanych grup społecznych. Przestrzega się przed skutkami zbyt wielkich rozpiętości płac, które powodują niezadowolenie pracujących i prowadzą do konfliktów, podważających pokój społeczny i dających pretekst do gier politycznych. Problem ten znalazł odzwierciedlenie w sformułowaniu postulatu zmniejszenia różnic między płacą minimalną a maksymalną. Uogólniając problem sprawiedliwych relacji płac, Pius XI w encyklice *Quadragesimo anno* pisał, że „...trzeba ustalić właściwą proporcję poszczególnych płac względem siebie”⁴⁶. Otwiera to problem wpływania na różnice płac, zarówno przez oddziaływanie na postawy przedsiębiorców (zagadnienie etyki), partnerstwo w zawieraniu umów o pracę, ograniczenia skutków żywiołowej konkurencji rynkowej jak i stosowne formy interwencji państwa⁴⁷. Stwierdzenia te stanowią nawiązanie do nauki św. Tomasza z Akwinu o niesprawiedliwości rażących nierówności dochodów. Wymaga to przeciwdziałania, zgodnie z zasadą dobra wspólnego. W nauczaniu Kościoła ujawnia się idea optimum społecznego i gospodarczego, określającego warunki życia. Przytoczmy sformułowanie Papieża Jana XXIII, który ujął tę myśl następująco: „Pomyślność gospodarczą jakiegoś narodu należy mierzyć nie tylko sumą

⁴⁴ Józef Majka, *Rozważania o etyce pracy*, op. cit., s. 178. oraz *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym*. Op. cit.

⁴⁵ Jan Paweł II, *Centesimus annus*. Wyd. Libreria Editrice Vaticana, Watykan 1991. s.

⁴⁶ Op. cit.

⁴⁷ Jan Majka, op. cit.

posiadanych przezeń dóbr czy zasobów, ile raczej tym, czy podział tych dóbr dokonuje się zgodnie z zasadami sprawiedliwości, a więc w taki sposób, by wszyscy mieszkańcy tego kraju mogli się rozwijać i doskonalić. Temu bowiem celowi podporządkowana jest z samej natury cała gospodarka narodowa⁴⁸. Zauważmy, że idei tego optimum nie można utożsamiać z optimum państwa dobrobytu.

W sformułowaniach ogólnych jak i szczegółowych dotyczących płac odnajdujemy odzwierciedlenie doktryny społecznej nauki Kościoła, która formułując podstawy oceny społeczeństwa i gospodarki w oparciu o godność osoby ludzkiej, wyrażającej się w godności pracy, wskazuje na warunki realizacyjne zawarte w zasadach kształtowania płac rodzinnych⁴⁹ oraz innych wymaganiach równowagi społecznej i gospodarczej. Otrzymujemy więc obraz idei płac, określany przez wiele elementów, warunkowany skomplikowanymi zasadami o wielostronnym charakterze, wypływających z podstawowych zasad religii jak i dylematów współczesności. Zaprezentujemy ją w postaci schematów.

Schematy, ilustrujące treść podstawowych kategorii *iustum salarium* i zależności między nimi

Praca (blok A w schemacie nr 1) ma służyć zaspokojeniu potrzeb pracownika, jako osoby ludzkiej i jego rodziny, i umożliwić ich realizację zgodnie z powołaniem (ujmuje to blok B). Realizuje się to poprzez pracę najemną, która formuje potrzeby pracownika i jego rodziny (blok C), uwzględniając dane warunki społeczne i gospodarcze (blok D). Realizacja zaspokojenia potrzeb, dokonywana w formie płacy słusznej i sprawiedliwej (blok H), następuje przez mechanizmy regulacyjne, wynikające z zasad społecznej nauki Kościoła, które wymieniane są w blokach E, F, G.

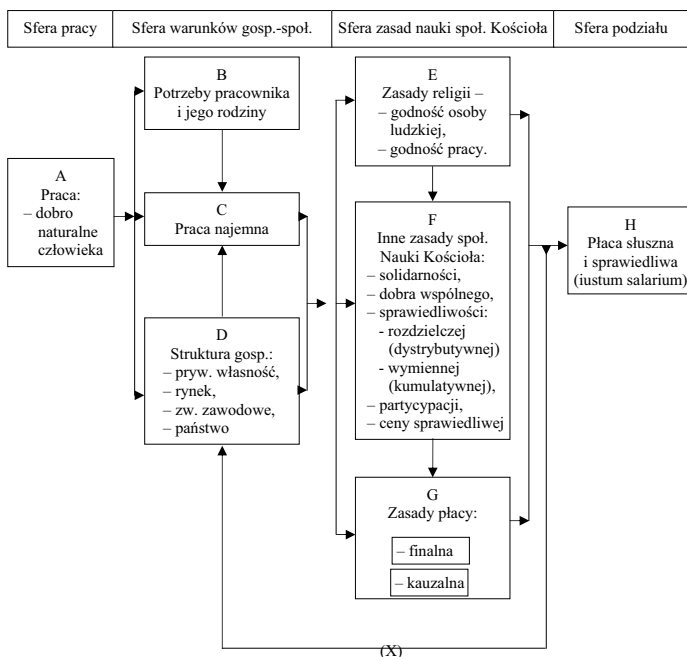
Oddziałują one na strukturę i mechanizmy gospodarcze (blok D), co ilustruje linia kierunkowa dolna (X). W rezultacie, kształtuje się gospodarka rynkowa (przy założeniu prywatnej własności i pracy najemnej), kształtująca się pod wpływem podstawowych zasad religii chrześcijańskiej (blok F), oraz innych zasad doktryny społecznej Kościoła, wymienionych w blokach F, G i H, w tym przyjęcia zasady prymatu pracy nad kapitałem. Jest to więc

⁴⁸ Jan XXIII, *Mater et magistra*. Op. cit.

⁴⁹ Jan Paweł II, *Centesimus annus*. Op. cit., s. 43.

gospodarka o istotnym znaczeniu celów społecznych i zasad moralnych w działalności podmiotów gospodarczych. Ważnym elementem warunkującym realizację idei płacy słusznej i sprawiedliwej są zasady dobra wspólnego i solidarności (blok F) w skali firmy, państwa, świata, wpływające na zachowanie równowagi społecznej (stabilizację i ruchliwość społeczną), oddziałując poprzez postulat równomiernego i optymalnego podziału dochodów, następnie, zachowanie równowagi ekonomicznej (dostosowanie struktury produkcji do potrzeb, stabilizację pieniądza i cen), a także innych warunków realizacji dobra wspólnego. Głównym, choć nie jedynym kryterium oceny gospodarki, struktury społecznej i państwa, jest realizacja idei płacy słusznej i sprawiedliwej, a także ceny sprawiedliwej.

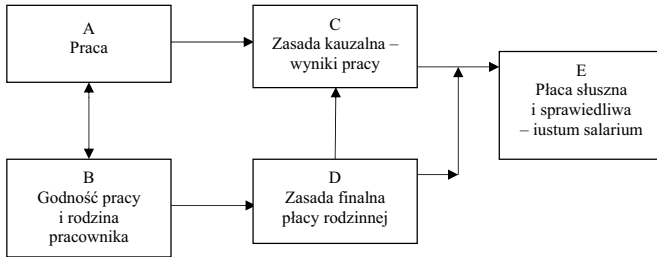
Schemat nr 1
Podstawowe pojęcia i zależności ilustrujące doktrynę „iustum salarium”
w nauce społecznej Kościoła Katolickiego⁵⁰.



⁵⁰ Opracowanie własne. Por: Zbigniew Studniarek, Doktryna pracy i płac w społecznej nauce Kościoła Katolickiego. W: Humanizacja pracy. 1995, nr 5, s. 8.

Dla wyjaśnienia funkcjonowania idei płacy słusznej i sprawiedliwej, ważna jest zarówno treść głównych zasad formujących płacę, jak i szczególnie stosunek między nimi. Ilustruje to poniższy schemat (nr 2).

Schemat nr 2
Schemat ilustrujący nadrzędność regulacji przez zasadę finalną
(zasadę płacy rodzinnej), w stosunku do zasady kauzalnej⁵¹.



Zasada kauzalna, ujmująca sprawiedliwość zamienną wzajemnych świadczeń (pracy i kapitału) interpretowana jest jako realizująca zasadę równej oceny świadczeń wszystkich pracujących, jako należących do klasy (warstwy) pracowników najemnych: *ium salarium* odzwierciedla ideę takiej oceny pracy, która pozwala na co najmniej zachowanie warunków bytu pracowników, właśnie jako pracowników. Zasada partycypacji w rezultatach pracy (w skali społecznej a w przypadku zawierania umów o udziale w zyskach, także w skali przedsiębiorstwa), otwiera perspektywę uczestniczenia we własności nadając zasadzie kauzalnej aspekt dynamiczny, prowadzący do ruchliwości społecznej międzywarstwowej (międzyklasowej).

Zasada finalna płacy rodzinnej, traktowana jest jako nadrzędna, umożliwiająca realizację bytu w rodzinie, zgodnie z przeznaczeniem człowieka wynikającym z jego godności. W powyższym schemacie proponujemy, aby wynikające z tego relacje między zasadą finalną i kausalną interpretować jako wyrażające nadrzędność mechanizmu regulacji płac, zawartego w zasadzie finalnej, nad zasadą równości wymiany (kausalną). Realizacji tego mechanizmu regulującego płacę, służą inne zasady i warunki spełniania podstawowych idei społecznej nauki Kościoła, odnoszące się do sfery pracy i podziału. Są to – ograniczenia mechanizmu rynkowego, umowy

⁵¹ Opracowanie własne.

społeczne i umowy udziału w zyskach, eliminowanie nadmiernych różnic w dochodach i w płacach, eliminowanie różnic wynikających z cech podmiotów, nie będących cechami świadczonej pracy (narodowości, wieku, płci itp.). Dodatkową ważną zasadą regulującą kształtowanie stosunków między kapitałem i pracą jest formułowana w kategoriach pozytywnych ustaleń, zasada solidarności, kładąca istotne obowiązki na państwo i przedsiębiorców. Realizacja postulatów solidarności warunkowana jest także zachowaniem zasad etyki katolickiej przez pracowników i przedsiębiorców, właścicieli i zarządzających (ilustruje to linia kierunkowego oddziaływania – X, w schemacie pierwszym). Zatem idea płacy słusznej i sprawiedliwej stanowi bardzo złożony obraz zasad i mechanizmów. Wydaje się ponadto, że ma ona także istotne elementy powszechności, wskazujące na ogólny kierunek formułowania i rozwiązywania problemów moralnych, społecznych, ekonomicznych (i innych), powiązanych z bytem pracowników, społeczeństw i gospodarką we współczesnym świecie.

Zwróćmy uwagę na koncepcje płacy głoszone przez organizacje społeczności międzynarodowej, a szczególnie koncepcję sformułowaną w Europejskiej Karcie Społecznej, która zawiera elementy podobne do koncepcji *iustum salarium*.

Prawo do godziwego wynagrodzenia w sformułowaniu Europejskiej Karty Społecznej

Prawo do wynagrodzenia „godziwego” (uchwalone w 1961 r., uzupełnione Protokołem dodatkowym w 1988 r.) stanowi współczesną realizację idei płacy sprawiedliwej. Podstawą sformułowania prawa do godziwego wynagrodzenia jest traktowanie pracy w kategoriach praw i wolności, które powinny być zapewnione pracownikom przez rządy, i są rekomendowane do przyjęcia w drodze ratyfikacji przez kraje zrzeszone w Radzie Europy. Wynagrodzenie godziwe ma charakter doktryny społeczno-ekonomicznej jak i prawny, zobowiązujący rządy do określonych działań realizacyjnych oraz sprawozdawczych ze stanu rzeczy. Traktowanie pracy jako dobra, któremu przynależą się prawa i wolności powoduje, że praca nie jest porównywalna do innych czynników produkcji, nie jest zwykłym towarem, lecz dobrem, które ma wartość samą w sobie i jest w sposób niezbywalny

przynależny podmiotowi, którym jest pracownik. Zastosowanie pracy poprzez swobodny najem, nie oznacza uszczuplenia w jakimkolwiek zakresie podstawowych praw i wolności pracownika. Jest to koncepcja realizacji w stosunku do pracy i płacy państwa prawa w warunkach gospodarki dobrobytu i jest podstawą do uczestniczenia w tym dobrobycie, na miarę poziomu osiągniętego przez gospodarkę. Sens praw należnych pracownikowi, możemy prześledzić, analizując sformułowania zawarte w „Karcie...”. W 23 artykułach zawarte są 82 prawa szczegółowe. Prawo do wynagrodzenia godziwego powiązane jest z tymi prawami dwojako: przez ogólne traktowanie pracownika i pracy, oraz – poprzez prawa szczegółowe, bezpośrednio odnoszące się do wykonywania pracy i uzyskiwania wynagrodzeń, a także kształtowania odpowiedniego poziomu życia.

Ogólne sformułowanie prawa do godziwego wynagrodzenia zawarte w cz. I „Karty...”, w art. 4 stwierdza: „wszyscy pracownicy mają prawo do godziwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia im, i ich rodzinom, właściwego poziomu życia”⁵². Artykuł ten uzupełniony jest sformułowaniami dotyczącymi prawa do jednakowego wynagrodzenia za pracę, następnie wynagrodzenia za pracę ponad godziny ustawowe oraz zachowania prawa do „rozsądnego okresu wypowiedzenia” i ochrony przed nieuzasadnionymi potrąceniami⁵³.

Wynagrodzenie godziwe jest częścią dochodu pracownika. Obejmuje płace, wynikające z wykonywanej pracy, łącznie z nadwyżkami akordowymi, premiami, nagrodami, udziałami w zysku itp. dodatki i świadczenia pozapłacowe (wynikające ze stosunku pracy, wypłacane w przedsiębiorstwie – dodatek mieszkaniowy, odprawy emerytalne, odszkodowania z tytułu zwolnienia z pracy, dodatki rodzinne – oprócz świadczeń z pomocy społecznej, świadczenia medyczne, zasiłki chorobowe i inwalidzkie, opłata dodatkowych emerytur, ubezpieczeń, zaś dla części pracowników np. kadry zarządzającej – członkostwo w klubach, samochód służbowy, ryczałt samochodowy itp.), a w skład wynagrodzenia wchodzi także inne świad-

⁵² Wątek prawa do płacy zabezpieczającej byt pracownikowi i jego rodzinie, zawarty jest w wielu aktach międzynarodowych: w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, uchwalonej w roku 1948, na trzeciej sesji w Paryżu (art. 23 i 25); także w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w Pakiecie Praw Człowieka, przyjętych w Nowym Yorku w 1966 r.).

⁵³ Polska ratyfikowała wymienione paragrafy art. 4, z wyjątkiem prawa do godziwego wynagrodzenia.

czenia wypłacane poza przedsiębiorstwem, lecz wynikające ze stosunku pracy najemnej, np. korzyści preferencyjne, ulgi, zwolnienia podatkowe o charakterze konsumpcyjnym, itp. elementy dochodów, które otrzymuje pracownik lub jego rodzina.

Wynagrodzenie godziwe nie obejmuje wszystkich dochodów kształtujących poziom życia pracowników i ich rodzin, choć jest ich podstawową częścią. Z prawem do godziwego wynagrodzenia łączy się prawo do godziwego poziomu życia; jest ono wynikiem ogólnego charakteru tej doktryny, która dotyczy położenia dochodowego grup najniżej sytuowanych, w warunkach państwa dobrobytu, funkcjonującego na podstawie prawa własności prywatnej, rynku i zobowiązań społecznych państwa prawa. Prawo do godziwego poziomu życia może być realizowane przy pomocy innych środków polityki dochodowej, nie związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy, takich jak polityka zwolnień podatkowych wobec pracownika i jego rodziny, subsydia, stypendia, ulgi mieszkaniowe i inne środki pomocy społecznej.

Wynagrodzenie godziwe jest wyrazem doktryny państwa prawa, kierującego się doktryną państwa dobrobytu. Wynika z tego obowiązek obrony słabszych grup przed skutkami rynku, działającego selekcyjnie w stosunku do grup zawodowych nie spełniających kryteriów stawianych aktualnie przez popyt na pracę. Dotyczy to szczególnie imigrantów, niektórych grup kobiet, a także młodocianych nie mających jeszcze wymaganych na rynku pracy kwalifikacji zawodowych oraz osób, które nie dostosowały w porę swych kwalifikacji do aktualnego popytu. Dlatego też prawo do wynagrodzenia godziwego odnosi się w pierwszym rzędzie do grup społecznych i zawodowych mających najsłabszą pozycję i najniższy poziom życia⁵⁴.

Doktryna wynagrodzenia godziwego zawiera dwa aspekty: 1) poziomu wynagrodzenia, zapewniającego pracownikowi i jego rodzinie godziwy poziom życia, 2) relacji wynagrodzeń odpowiadających postulowanemu poziomowi życia poszczególnych grup pracowników najemnych⁵⁵.

⁵⁴ Nie jest to zawarte w tekście Karty, lecz wynika z praktyki wynagrodzenia godziwego. Np. praktyka obliczania udziału wynagrodzenia najniższego w stosunku do wynagrodzenia średniego (dominandy) odnoszona do wynagrodzeń robotniczych, wykazujące z reguły najniższe płace.

⁵⁵ Por.: Zbigniew Studniarek, Problemy płac: doktryny, rynek a realia okresu transformacji. W: Prawo do płacy godziwej. IPiSS, Studia i Materiały. Z. 8. 1994 r. s. 60.

Określenie dotyczące poziomu życia jako godziwego i płacy jako godziwej, mają charakter wartościujący, zakładający akceptację społeczną w danych warunkach społeczno-ekonomicznych. Próby sprecyzowania warunków społeczno-ekonomicznych doprowadziły do stwierdzeń, że godziwe wynagrodzenie zależy od: ogólnej sytuacji ekonomicznej w danym okresie, w tym stanu koniunktury, konieczności zapewnienia możliwości funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw, potrzeby wysokiego stopnia zatrudnienia, akceptacji społecznej dla danych zróżnicowań wynagrodzeń. Są to ogólne warunki, które stwarzają ramy do określeń praktycznych, jaki poziom płacy uważa się za godziwy. Następuje to przez odwołanie się do dwóch typów kryteriów:

- o charakterze makrospołecznym i makroekonomicznym, określającym sytuację grupy społeczno-zawodowej na tle innych grup,
- o charakterze mikrospołecznym, odnoszącym się do poziomu zaspokajanych potrzeb pracownika i jego rodziny (kryterium to ma charakter jakościowy, wartościujący).

Próby ilościowego określenia poziomu dochodu godziwego, oparte na wskaźnikach makroekonomicznych, doprowadziły do ustaleń, że odpowiada on 68% ogólnokrajowej płacy przeciętnej brutto, lub 66% PKB (do podziału na głowę mieszkańca). Płaca godziwa jest częścią tego poziomu i należy ją ustalać uwzględniając elementy składowe dochodu rodziny i elementy płac (w szerokim sensie). Ustalenia te odnosiły się do dochodu narodowego i płac w krajach o wielokrotnie wyższym poziomie (jakimi na przełomie lat 70 i 80-tych, gdy dokonywano obliczeń, były kraje zrzeszone w Radzie Europy) niż kraje w których dokonuje się proces transformacji gospodarczej (np. w Polsce).

Wskaźniki te, zastosowane do poziomu dochodu narodowego i poziomu płac średnich w krajach o niskim poziomie płac nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb pracownika, nawet na poziomie minimalnym, znacznie poniżej minimum socjalnego (przy postulowanej liczebności członków rodziny, zapewniających co najmniej prostą reprodukcję liczby mieszkańców)⁵⁶. Kryterium mikroekonomiczne, w postaci płacy minimalnej lub minimum socjalnego w krajach o znacznie niższym poziomie

⁵⁶ Między innymi z tego też względu, Polska nie ratyfikowała paragrafu dotyczącego wynagrodzenia godziwego w art. 4 „Europejskiej Karty...”.

PKB i konsumpcji, również nie mogą być wskaźnikami płacy godziwej czy godziwego poziomu życia.

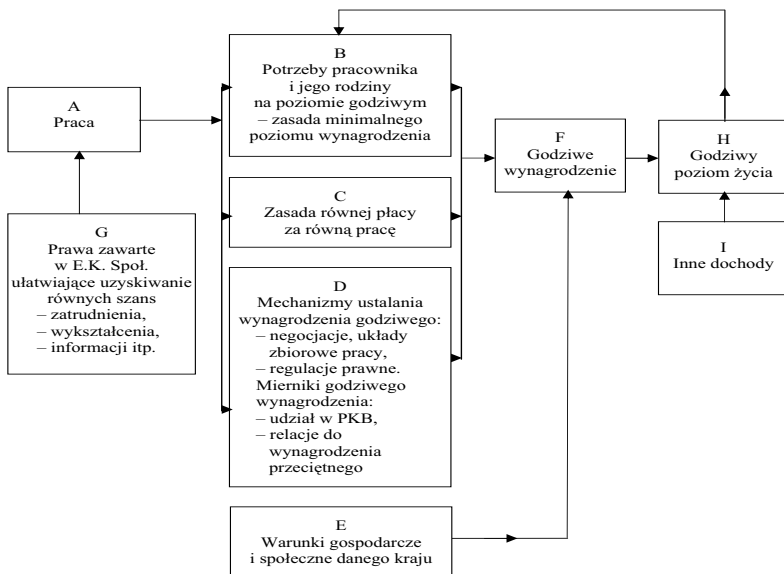
Z punktu widzenia kształtowania relacji, wynagrodzenie godziwe oceniane jest w świetle zasady jednakowej płacy za jednakową pracę. Prowadzi to do wniosku o potrzebie określenia zasad oceny relacji płac, które można uznać za odpowiadające zasadzie płacy godziwej. Dotyczy to również płac najwyższych.

Generalnie ujmując, doktryna płacy godziwej nie odwołuje się, ani nie sprowadza do mechanizmów rynku pracy i płacy. W ustalaniu płac godziwych uznaje się pierwszeństwo dla mechanizmu opartego na swobodnie zawieranych układach zbiorowych pracy, przed mechanizmami rynkowymi. Dopuszcza się także ustalenie wynagrodzeń w innym trybie, w tym przez wydawanie odpowiednich przepisów przez państwo, na którym spoczywa obowiązek zapewnienia realizacji tego prawa (w z góry określonych sytuacjach i w określonym czasie, nie zawieszających na stałe swobody negocjacji). Doktryna godziwego wynagrodzenia implikuje posługiwanie się pomocniczymi narzędziami określenia poziomu i relacji wynagrodzeń, które pozwolą w procesie negocjacji ustalić punkt równowagi między preferencjami partnerów. Nie można bowiem ograniczyć się tylko do danych historycznych lub wynikających z preferencji partnerów, a będących wykładnikiem ich siły przetargowej.

Metodami takimi mogą być wartościowanie pracy i ocena efektów. Innym obszarem dostarczającym danych musi być rynek pracy, który, mimo redystrybucyjnych działań państwa prawa i dobrobytu, dostarcza danych o cenach pracy na poszczególnych rynkach, mniej lub bardziej podzielonych lub jednorodnych. Powstają wówczas problemy zważenia znaczenia różnych danych w procesie negocjacji i określenia konsekwencji przyjęcia określonych decyzji.

Wydaje się, że odpowiedź na pytanie o stosunek między doktryną wynagrodzenia godziwego a teorią i praktyką rynku, wymaga rozwoju teorii płac. W nowych warunkach transformacji społeczno-gospodarczej nie można przyjmować wszystkich ustaleń teoretycznych i praktycznych, formułowanych na podstawie rynku zrównoważonego w stosunku do krajów o wielokrotnie wyższym poziomie dochodu narodowego i poziomie życia. Ujawnia się to w wysokim stopniu zgodności koncepcji i praktyki ustalania płacy godziwej z mechanizmami rynkowymi w krajach wysoko rozwiniętych i rozbieżności tych mechanizmów w naszym kraju.

Schemat nr 3
Podstawowe kategorie i zależności między nimi,
charakteryzujące doktrynę wynagrodzenia godziwego⁵⁷.



Prawo do wynagrodzenia godziwego, jako współczesna postać realizacji praw równości i sprawiedliwości w sferze ekonomiczno-społecznej, wymaga istnienia mechanizmów pozarynkowych opartych na porozumieniu stron, a przynajmniej ich akceptacji, w sytuacji niezrównoważonego wzrostu gospodarczego, jego fluktuacji ze skutkami bezrobocia oraz wobec określonych skutków postępu naukowo-techniczno-organizacyjnego ujmowanych jako rewolucja „trzeciej fali”.

Reasumując przedstawiamy koncepcję wynagrodzenia godziwego w postaci schematu blokowego, ułatwiającego porównanie z ideą płacy w społecznej nauce Kościoła. Centralną kategorią doktryny godziwego wynagrodzenia są potrzeby pracownika i jego rodziny, zrelatywizowane w stosunku do poziomu dochodu narodowego danego kraju, aktualnych warunków i akceptacji społecznej dotyczącej różnicowań wynagrodzeń. Adresowane są do grup najsłabszych pod względem ekonomicznym, zawodowo-kwa-

⁵⁷ Opracowanie własne. Por. Doktryna godziwego wynagrodzenia w ujęciu Europejskiej Karty Społecznej. W: Humanizacja Pracy. 1996. nr 3. s. 22.

lifikacyjnym i społecznym itp., dotyczą zagwarantowania minimalnego poziomu płac określanego jako godziwy i poziomu życia akceptowanego jako godziwy w danych warunkach (blok B). Uzupełnieniem prawa do godziwego wynagrodzenia są pozostałe prawa – równej płacy za równą pracę (blok C). Mechanizmy prowadzące do realizacji wynagrodzeń na poziomie godziwym zawarte są w bloku D. Są to narzędzia realizacji sprawiedliwości dystrybutywnej (o której pisał Arystoteles i św. Tomasz, a także które zawarte są we współczesnych dokumentach Kościoła). Natomiast zasada równości wymiennej w warunkach gospodarki rynkowej przyjmuje postać zasady równej płacy za równą pracę (blok C). Zasada ta, aby mogła być realizowana w pozytywnym znaczeniu, musi być uzupełniona prawami stwarzającymi równe szanse w zakresie świadczonej pracy (blok G). Godziwa płaca (blok F) i godziwy poziom życia (blok H) są więc kategoriami kształtowanymi innymi zasadami i mechanizmami niż płaca słuszna i sprawiedliwa w koncepcji Kościoła Katolickiego.

Idea płacy Kościoła a płaca godziwa w ujęciu Europejskiej Karty Społecznej

1. Podstawowa różnica dotyczy charakteru obydwu koncepcji: idea płacy Kościoła nie jest koncepcją teorii ekonomii, czy socjologii, lecz zespołem twierdzeń usytuowanych w perspektywie podstawowych zasad religii, które znajdują odzwierciedlenie i konkretyzację w regułach życia społeczno-ekonomicznego. Dlatego idea *iustum salarium* nie jest alternatywą dla koncepcji płac liberalnego kapitalizmu, socjalizmu utopijnego, „realnego socjalizmu”, czy innych koncepcji płac, formułowanych na gruncie naukowym czy ideologicznym. Jest swoistą koncepcją, wynikającą z zasad wiary, choć nie jest redukowalna do tych zasad, odzwierciedlając wiele ogólnych idei cywilizacji europejskiej. Przydatność tej idei dla teorii i praktyki współczesnej wynika z faktu, że, posługując się sformułowaniem Jana Pawła II, jest „...dokładnym sformułowaniem wyników pogłębionej refleksji nad złożoną rzeczywistością ludzkiej egzystencji i w społeczeństwie i w kontekście międzynarodowym, przeprowadzonej w świetle wiary i tradycji kościelnej”⁵⁸. Jest to

⁵⁸ Jan Paweł II, *Sollicitudo rei socialis*. Op. cit. s. 493.

idea, którą – niezależnie od wyznawania wiary katolickiej – można i należy traktować jako narzędzie poznawcze rzeczywistości społeczno-ekonomicznej kształtowanej przez rynek, określające perspektywy moralnej oceny przedsięwzięć społecznych, ekonomicznych itp.

Prawo do godziwego wynagrodzenia jest prawną realizacją doktryny sprawiedliwości w gospodarce dobrobytu, w którym mechanizmy rynkowe są podstawą regulacji gospodarki i społeczeństwa i które są korygowane ze względu na zobowiązania społeczne, zawarte w tych właśnie prawach.

Praktyczny charakter prawa do wynagrodzenia godziwego został utwierdzony niezbędnością ratyfikacji całości lub poszczególnych praw i koniecznością oceny ich realizacji przez odpowiednie gremia międzynarodowe.

2. Wspólnym dla obu idei jest sformułowanie podstawowej tezy, iż praca człowieka jest nie tylko czynnikiem produkcji, lecz dobrem samym w sobie (w skrócie – nie jest towarem).

Różnice traktowania pracy jako „nie towaru” wynikają z przesłanek podstawowych: – w nauce Kościoła – teologicznego i moralnego (określanego jako „słuszność” i sprawiedliwość, wynikających z godności pracy), oraz w „Karcie...”, sformułowanego w kategoriach praw wolności i równości (pojmowanej także jako sprawiedliwość), wynikających z podmiotowości pracownika, będących podstawą uczestniczenia w dobrobycie społecznym. W nauce Kościoła konsekwencją tych przesłanek jest kategoryczne stwierdzenie, że praca nie jest towarem, zaś sytuacje powodujące traktowanie pracy jako towaru oceniane są jednoznacznie negatywnie w świetle zasad moralnych. Z drugiej strony, w intencjach „Europejskiej Karty...” ograniczenie zjawiska czy aspektów towarowości pracy wywodzi się z praw obywatelskich i ekonomicznych w gospodarce prywatnej, w której działa rynek, więc prawa będącego podstawą mechanizmów konstytuujących towarowość. Ograniczenie towarowości pracy dokonywane jest w ustaleniach praw zawartych w „Karcie...” i zależy od ich ratyfikowania oraz zakresu stosowania. Natomiast rzeczywistość rynku opiera się na traktowaniu płacy jako ceny pracy, która wobec tego na tym rynku jest w sposób naturalny towarem. Deklaracja o nietowarowym charakterze pracy w dokumentach międzynarodowych ma sens ideowy, ukierunkowujący działanie, którego jednak nie należy mieszać z rzeczywistością. Problem zakresu towarowości pracy należy raczej precyzować w każdej konkretnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, bowiem oznacza to określony stosunek do

mechanizmów rynkowych w zakresie pracy i płac. Właśnie w takich analizach wydaje się mieć ważne znaczenie idea pracy i płacy Kościoła.

3. W stosunku do mechanizmów rynkowych głębsze korekty wpływają z idei płacy słusznej i sprawiedliwej w ujęciu Kościoła aniżeli z idei płacy godziwej, która w krajach wysoko rozwiniętych odnosi się do płac najniższych. Natomiast w sytuacji nie zrównoważonego wzrostu gospodarczego, jego fluktuacji, ze skutkami bezrobocia oraz wobec niepanowania nad skutkami postępu naukowo-organizacyjno-technicznego, ujmowanego jako rewolucja „trzeciej fali”, doktryna godziwego wynagrodzenia wymaga istotnych mechanizmów pozarynkowych.

4. Przesłanki te określają idee płacy i zasady jej kształtowania. W obydwu koncepcjach podstawową ideą jest płaca rodzinna. W społecznej nauce Kościoła płaca rodzinna ma służyć realizacji życia w rodzinie, zgodnie z jej teologicznym przeznaczeniem. Płaca rodzinna jest centralną kategorią, realizującą się poprzez sprawiedliwość dystrybucyjną i prawo do uczestniczenia w rezultatach pracy (generalnie w skali społecznej; w skali indywidualnej, przy zachowaniu zasad nauki społecznej Kościoła).

W sformułowaniach zasad kształtowania *iustum salarium* można zauważyć wiele aspektów, nie zawsze jednoznacznie zbieżnych, wskazujących na różne kierunki jej kształtowania. W idei tej ważniejsza jest jednak całość koncepcji płacy aniżeli sprecyzowanie jej elementów.

5. Doktryna płac Kościoła nie zawiera założeń o możliwości realizacji tylko w gospodarce o wysokim poziomie rozwoju i dobrobytu. Doktryna płacy godziwej, jako realizacja idei płacy rodzinnej, dotyczy przede wszystkim możliwości korzystania z dobrobytu społecznego i uczestniczenia w postępie cywilizacyjnym przez warstwy i grupy o zmniejszonych szansach na rynku pracy; jest koncepcją uczestniczenia w gospodarce dobrobytu. Sprowadzona na szczybel realizacyjny, formułowana jest w kategoriach uczestnictwa warstw najniżej wynagradzanych, w danym procencie dochodu narodowego, lub procentowo określonego poziomu w stosunku do płacy średniej. Algorytm ten odnosi się do krajów o wysokim poziomie dochodu i relacjach płac. Zawodzi jednak w stosunku do krajów o znacznie niższym poziomie, co potwierdza tezę, że jest to koncepcja usytuowana w warunkach gospodarki dobrobytu. W stosunku do krajów mających znacznie niższy poziom dochodu narodowego, idea płac sprawiedliwych musi być

sformułowana stosownie do sytuacji gospodarczej i społecznej, zaś zakres praw z tym związanych musi uwzględnić możliwości ich egzekwowania.

Praktyka stosowania prawa do godziwego wynagrodzenia wskazuje na podstawowe znaczenie kategorii płacy minimalnej, która nie występuje jako odrębna kategoria w idei płacy słusznej i sprawiedliwej w nauczaniu Kościoła, lecz koncepcyjnie harmonizuje z nią. Dlatego realizacja idei płacy rodzinnej w pierwszym etapie może koncentrować się na regulacjach płacy minimalnej, co będzie realistycznym krokiem ku wdrażaniu płacy rodzinnej, sprawiedliwej.

Uwaga końcowa

Prawny charakter płacy godziwej wskazuje na warunki ograniczające jej stosowanie w krajach o niższym dochodzie narodowym niż w krajach, które zainicjowały to prawo; zwłaszcza będących w okresie transformacji ku rozwiniętej gospodarce rynkowej i mających duże bezrobocie (wpływające na poziom i relacje płac). W takich warunkach idea płacy słusznej i sprawiedliwej Kościoła, wywodząc swe zasady z godności ludzkiej i godności pracy, stwarza perspektywę analizy, diagnozy i moralnych ocen rzeczywistości rynku z jego pozytywnymi i wadami społecznymi i ekonomicznymi. Może więc stanowić moralną podstawę formułowania i kształtowania celów i mechanizmów korygujących negatywne aspekty rynku, zwłaszcza w warunkach niskiej konsumpcji i znacznego bezrobocia. W dociekaniach nad treścią i znaczeniem nauczania społecznego Kościoła dla praktyki gospodarczej i społecznej należy pamiętać o specyfice tej nauki, którą sformułował Jan Paweł II (a którą przytaczaliśmy na początku rozważań). Jest ona konsekwencją podstawowych zasad religii chrześcijańskiej w sferze życia społecznego i ekonomicznego i nie stanowi alternatywy dla podstawowych doktryn społeczno-ekonomicznych: liberalnego kapitalizmu czy marksistowskiego kolektywizmu. Nauczanie społeczne Kościoła stanowi zespół idei wypływający z podstawowych zasad religii chrześcijańskiej i tradycji Kościoła, które nie zawierają skończonego obrazu porządku ekonomicznego i społecznego, lecz wskazują na warunki stwarzające możliwość realizacji godności życia i godności pracy. Idea płacy słusznej i sprawiedliwej jest tylko jednym z elementów realizacji godności osoby ludzkiej, mającej wymiar teologiczno-moralny.