

JAN SIEG TJ

ETYKA RELIGIJNA A PRACA ZAWODOWA

W niniejszym opracowaniu, po przedstawieniu etyki religijnej jako nauki filozoficznej normującej czyny i działania społeczne ludzi, w jej świetle podejmiemy aktualne kwestie pracy zawodowej, by je rozpatrzeć w konfrontacji z ideologiami klasowymi i w dialogu z polskimi przedstawicielami ruchu humanizacji pracy.

I. CO TO JEST ETYKA?

Przedmiotem etyki jest moralne działanie ludzi. Działanie człowieka jest moralnie dobre, gdy jest zgodne z obowiązującą normą; jeżeli natomiast działanie jest niezgodne z normą, wówczas jest moralnie złe.

Współżycie i współdziałanie ludzi w społeczeństwie jest praktycznie niemożliwe, jeżeli w nim nie istnieje jakiś system norm i przepisów, powszechnie uznawanych i wypełnianych. Ogół tych norm i ocen społecznych, przyjętych w danej epoce, jest przedmiotem etologii, która jest nauką opisowo-wyjaśniającą.

Etyka natomiast jest nauką filozoficzną, poszukującą odpowiedzi na pytanie, co stanowi fundament zjawiska moralności, jakie są jego pierwsze przyczyny, na czym polega istota moralności i jakie są jego elementy. Na podstawie tych krytycznych dociekań etyka, jako nauka praktyczna, buduje rozumowo uzasadniony system norm regulujących działania ludzkie. Następnie w świetle tych norm moralnych etyka dokonuje oceny czynu ludzkiego, biorąc pod uwagę jego przedmiotową, istotową treść, jego cel oraz okoliczności.

Jako część integralna systemu filozoficznego, etyka zakłada pewne wcześniejsze rozstrzygnięcia rozumowe w dziedzinie teorii poznania, metafizyki i antropologii. Historia filozofii ukazuje kolejne przeciwstawne sobie w sposób skrajny systemy filozoficzne. Pomiędzy tymi skrajnymi, nawzajem zwalczającymi się koncepcjami rozwijał się poprzez wieki umiarkowany w swych rozwiązaniach system filozofii chrześcijańskiej, wzbogacający się przez nieustanną

krytyczną konfrontację rozumową z doktrynami skrajnymi i jednostronnymi. Ten front polemiki filozoficznej ma swoje przedłużenie również w dziedzinie etyki.

Zatem gdy jest mowa o etyce jako systemie moralności, należy posłużyć się przymiotnikiem wskazującym, o jaki system etyczny idzie. W niniejszym opracowaniu wychodzimy z systemu etyki religijnej, zbudowanego metodą filozoficzną z przesłanek i zasad czysto rozumowych.

II. ETYKA RELIGIJNA ETYKĄ PRAWA NATURALNEGO

System etyki religijnej został zaatakowany w czasach nowożytnych nie tylko przez myślicieli wyznających ateizm czy radykalny humanizm, lecz także przez filozofów postulujących całkowitą autonomię moralności. Na zarzuty te odpowiadamy tutaj nie polemiką, ale ukazaniem istotowej wewnętrznej struktury etyki religijnej.

Z dziedziny filozofii Boga etyka przyjmuje jako rozumowo udowodnioną prawdę, że Bóg istnieje i że jest Stwórcą świata i człowieka. Stwórca w myśli swojej pojął człowieka na obraz i podobieństwo swoje jako istotę duchowo-cielesną, przeznaczoną do istnienia w świecie przyrody, we wspólnocie rodzinnej i w różnych innych społecznościach. Tak pomyślaną istotę ludzką Bóg wolą swoją powołał po imieniu, jako osobę, do istnienia. Zatem każdy istniejący człowiek, jako stworzony, jest znakiem woli Boga Stwórcy, najwyższego Pana. Znak ustanawiany bywa po to, by był odczytywany. Otóż człowiek, wyposażony w rozum, będący duchową władzą poznawczą, zdolny jest poznać w sobie samym i w innych tę istotową naturę ludzką, pomyślaną przez Boga i istniejącą z wszechmocnej woli Stwórcy.

Tym samym w istotowej naturze ludzkiej sprawdza się definicja prawa. Prawo bowiem jest należycie ogłoszonym znakiem rozumnego zarządzenia woli władcy, ustanowionego dla dobra wspólnego i obowiązującego podwładnych do wykonywania określonych czynności lub do ich zaniechania.

Ta rozumem poznawalna istotowa natura ludzka, istniejąca konkretnie we mnie i w każdym innym człowieku, jest fundamentalną normą prawną, zobowiązującą i mnie, i każdego innego człowieka do działania nie kłócącego się z godnością osobowej natury ludzkiej, rozumnej i wolnej, stworzonej na obraz i podobieństwo Boże. Jeżeli czyn poszczególny jest zgodny z naturą ludzką, wtenczas jest on moralnie dobry, jeżeli zaś jest niezgodny, to jest wewnętrznie zły moralnie, tak że żaden, nawet najszlachetniejszy, cel nie może go usprawiedliwić.

Z tej wewnętrznej człowiekowi normy prawnomoralnej wynikają naturalne uprawnienia i obowiązki osoby ludzkiej, wcześniejsze i wyższe od jakiegokolwiek ustawodawstwa pozytywnego, wydanego przez władzę ziemską. Tak więc etyka religijna ukazuje każdego człowieka jako żywe wcielenie woli Boga Stwórcy i znak prawa Bożego. Tym samym etyka religijna potwierdza autonomię moralną człowieka, uświęca ją i umacnia wobec przemocy czy presji sił historycznych¹.

III. CHRZEŚCIJAŃSKA ETYKA SPOŁECZNA OPARTA NA PRAWIE NATURALNYM

Etyka prawa naturalnego, która z istoty swej jest etyką religijną, otrzymuje dopełnienie i wzbogacenie przez Objawienie Boże. Mianowicie etyka chrześcijańska jest syntezą norm prawa naturalnego poznanych rozumem z normami zaczerpniętymi przez wiarę z Objawienia Bożego. Ale taką syntezę budują jedynie myśliciele katolicki, nie protestanccy. Protestanci bowiem umniejszają wartość poznania rozumowego, a naturę uważają na ogół za całkowicie zepsutą przez grzech pierworodny – dlatego nie może być przyjęta za podstawową normę moralności.

Sumienie, które jest doświadczalnym punktem wyjścia refleksji etycznej, ujawnia jakieś wewnętrzne rozdarcie w człowieku jako podmiocie działania moralnego: on w sumieniu jest świadomy, do jakiego czynu tu i teraz jest zobowiązany przez normę moralności, jednak z własnego wolnego wyboru nie wypełnia poznanej powinności moralnej. Otóż nie teoria prawa naturalnego, lecz tylko Objawienie biblijne daje pełne wyjaśnienie tego wewnętrznego rozdarcia moralnego, które zostało spowodowane przez grzech pierworodny Adama, głowy całej przyszłej rodziny ludzkiej. Wyzwolenie zaś z tego pierwotnego upadku moralnego zostało wszystkim ludziom zaofiarowane przez Syna Bożego, który, stawszy się człowiekiem, przez śmierć na krzyżu dokonał pojednania grzesznego człowieka z Bogiem i otworzył przed nim możliwość stania się nowym stworzeniem przez wiarę i chrzest.

Etyka chrześcijańska głoszona przez Kościół katolicki zasadniczo potwierdza religijną etykę prawa naturalnego i do niej się odwołuje, zwłaszcza w swoim nauczaniu społecznym. Ta synteza moralności prawa naturalnego z moralnością chrześcijańską jest bardzo wyraźnie widoczna w nauczaniu społecznym pap. Jana Pawła II. Akcentując teologiczno-moralny charakter nauki społecznej Koś-

¹ Por. T. S t y c z e Ń. *Etyka*. W: *Encyklopedia Katolicka*. T. 4. Pod red. R. Łukaszyka, L. Bieńkowskiego, F. Gryglewicza. Lublin 1983 kol. 1231 nn.

cioła, równocześnie nieustannie afirmuje on naturalne prawa każdego człowieka i każdego narodu². W ogłoszonej w 1987 r. encyklice społecznej, poświęconej sprawie rozwoju narodów, stwierdza, że „taki model rozwoju, który by nie szanował i nie popierał *praw ludzkich*, osobistych i społecznych, ekonomicznych i politycznych, łącznie z *prawami narodów i ludów*, nie byłby *godny człowieka*”³.

Ta obecność etyki religijnej w nauczaniu społecznym Kościoła upoważnia nas do powoływania się na dokumenty tego nauczania.

IV. ODMIENNY STOSUNEK DO PRAWDY W ETYCE CHRZEŚCIJAŃSKIEJ I W IDEOLOGII

Jan Paweł II, dając określenie nauki społecznej Kościoła, wyraźnie zaznacza, że nie jest ona ideologią; nie jest ona jakąś trzecią drogą pośrednią między ideologią liberalnego kapitalizmu a ideologią marksistowskiego kolektywizmu. Nie jest ona ideologią dlatego, że jest „*dokładnym sformułowaniem* wyników pogłębionej refleksji nad złożoną rzeczywistością ludzkiej egzystencji w społeczeństwie i w kontekście międzynarodowym, przeprowadzonej w świetle wiary i tradycji kościelnej”⁴.

Ta wierność wobec złożonej rzeczywistości ludzkiej we wszystkich jej wymiarach, dzięki której chrześcijańska etyka społeczna nie jest ideologią, jest praktykowana w ten sposób, że „Kościół w pełni Słowa objawionego przez Jezusa Chrystusa i przy pomocy Ducha Świętego [...] odczytuje wydarzenia zachodzące w ciągu dziejów. Kościół stara się więc tak prowadzić ludzi, aby – także z pomocą refleksji rozumowej oraz nauk o człowieku – mogli realizować swoje powołanie odpowiedzialnych budowniczych ziemskiej społeczności”⁵.

Zatem etyczne nauczanie społeczne Kościoła nie dąży do zastąpienia naukowych opisów różnych aspektów egzystencji ludzkiej, lecz je zakłada i z nich korzysta: prawda bowiem naukowa, wiernie odślanająca rzeczywistość stworzoną przez Boga, pośrednio pochodzi od Boga – nie może więc być sprzeczna z prawdą objawioną, bezpośrednio od tego samego Boga pochodzącą. Chrześcijańska etyka, będąc filozoficzną nauką praktyczną, dąży do przekształcenia egzystencji ludzkiej i do zreformowania rzeczywistości społecznej, przyjmując za

² SRS 41.

³ SRS 33.

⁴ SRS 41.

⁵ SRS 1.

fundament przebudowy poznanie całej prawdy – nie tylko zjawiskowo-historycznej, lecz także istotowo-filozoficznej oraz prawdy objawionej, niedostępnej dla rozumu ludzkiego.

Tymczasem myślenie ideologiczne jest całkowicie zdeterminowane przez daną historyczną sytuację klasową, narodowościową, gospodarczą czy polityczną. Sytuacja taka jest tylko częścią rzeczywistości. Zatem myśl ideologiczna stanowi jedynie produkt swej epoki historycznej, wyraża wyłącznie interesy tej części, którą reprezentuje: interesy swojej klasy, swojego narodu czy swojej partii politycznej. Są to poszczególne siły historyczne, prowadzące bezwzględną walkę z siłami sobie wrogimi, dążące do zwycięstwa nad nimi i do ich zniszczenia. W tej walce klasowej, nacjonalistycznej czy politycznej myśl ideologiczna pełni rolę instrumentalną, służebną wobec praktyki zmierzającej do sukcesu za wszelką cenę⁶.

V. IDEOLOGIE JAKO PSEUDORELIGIJNE ETYKI

We wszelkiego rodzaju ideologiach pierwszeństwo przyznawane jest nie pełnej prawdzie, lecz praktyce społecznej, zwłaszcza praktyce rewolucyjnej. Zadaniem tej praktyki jest realizacja własnych, partykularnych interesów w stopniu najwyższym. Ale przeszkodą na drodze do tego jest przeciwnik, zdemaskowany przez ideologię jako sprawca istniejącego zła; dlatego trzeba go zwalczać i niszczyć.

Otóż myśl ideologiczna ma za zadanie podtrzymywać swoich wyznawców w walce przez przedstawianie przeciwnika w ujemnym świetle i przez usprawiedliwienie własnych interesów i przez propagandę własnego sukcesu. Dogmatyzuje ona własne zasady i nie dopuszcza dyskusji nad nimi. Ideologie są systemami zamkniętymi, wykluczającymi się wzajemnie. Stąd zasadniczo pozostają w konflikcie z sobą, tak że uczciwy dialog jest między nimi niemożliwy.

Ideologia przedstawia siebie jako jedyny światopogląd naukowo uzasadniony, zgodny z prawami rozwoju historycznego. W ideologii interes własny podnoszony zostaje do rangi absolutu i stawiany jest w centrum systemu wartości, co w konsekwencji powoduje relatywizację wszystkich innych wartości. Stąd od wyznawców danej ideologii wymagana jest ślepa wiara i bezwarunkowe posłuszeństwo wobec dyktatora; ideologia bowiem mocą własnej logiki prowadzi do

⁶ L. P a r e y s o n. *Introduzione*. W: *Ideologia e filosofia. Atti del XXI Convegno del Centro di Studi Filosofici tra Professori Universitari, Gallarate 1966*. Brescia 1967 s. 21 n.; t e n Ź e. *Filosofia e ideologia*. Tamże s. 40 nn.

dyktatury i kultu jednostki sprawującej przywództwo, oparte przede wszystkim na stosowaniu siły i przemocy.

Punktem wyjścia ideologii są ruchy społeczne mas uciskanych, wyzyskiwanych czy dyskryminowanych pod względem narodowościowym, klasowym czy rasowym. Ideologowie przedstawiają się tym masom jako jedyni obrońcy ich słuszych roszczeń i jako jedyni wybawcy, przynoszący im wyzwolenie. Posługując się przystosowanymi metodami agitacji, umieją oni wzbudzić ślepe zaufanie do przywódcy i rozpalić nienawiść do zdemaskowanego wroga. Za pomocą manipulacji propagandowych garstka ideologów nie raz zdołała sprowokować w historii rewolucje społeczne czy polityczne, przemieniające rzeczywistość historyczną, i biernym masom narzucić własne koncepcje ustrojowe⁷.

Ideologowie z zewnątrz nakładają na jednostki swoje sztuczne, bo nie liczące się z prawdą bytu normy, zakazy i nakazy. Zatem ideologie ukazują się jako pseudoreligijne etyki, w których nie ma miejsca ani dla prawdy, ani dla prawa naturalnego, ani też dla praw naturalnych osoby ludzkiej⁸.

VI. IDEOLOGIA KOLEKTYWIZMU INSTRUMENTEM UPOLITYCZNIENIA GOSPODARKI I PRACY ZAWODOWEJ

Przedstawione tu refleksje filozoficzne na temat etyki oraz ideologii są ważne dla całościowego zrozumienia zagadnienia pracy zawodowej w naszej ojczyźnie. Mianowicie polski świat pracy, którego częścią organiczną są różne zawody, ujęty jest w ramy ustroju kolektywistycznego, którego wewnętrzne instytucje i struktury, podobnie jak i zewnętrzne powiązania międzynarodowe, podyktowane zostały przez marksistowsko-leninowską ideologię proletariacką.

Ideologia ta określa siebie samą jako materialistyczną i ateistyczną zarazem, zatem nie ma w niej miejsca dla etyki prawa naturalnego. Jest to ideologia kolektywistyczna, która państwu proletariackiemu przyznaje rangę bytu substancjalnego, czyli podstawowego, podczas gdy jednostka jest traktowana jako byt wtórny, pozbawiony praw naturalnych własnych; jednostka ma tylko te prawa, jakie jej zostają przyznane z zewnątrz przez ustawodawstwo państwowe. Ale władza państwowa może też pozbawić jednostkę praw wcześniej jej przyznanych.

Konsekwencje, jakie z takiej ideologicznej koncepcji człowieka wynikają dla pracy zawodowej, zostały trafnie przedstawione przez Jana Pawła II w następujących słowach: „Również i w materializmie dialektycznym człowiek nie jest

⁷ A. H i l c k m a n. *Che cosa sono cosidette ideologie?* Tamże s. 307 nn.

⁸ H. K u h n. *Risposte e conclusioni.* Tamże s. 361.

przede wszystkim podmiotem pracy i sprawczą przyczyną procesu produkcji, ale pozostaje rozumiany i traktowany w zależności od tego, co materialne, jako pewnego rodzaju »wypadkowa« panujących w danej epoce stosunków ekonomicznych, stosunków produkcji”⁹.

Tu należy przypomnieć, że w ideologii marksistowskiej pojęcie „stosunek produkcji” w ustroju kolektywistycznym ma przede wszystkim znaczenie polityczne, bo oznacza fakt upaństwowienia ekonomicznych środków produkcji i administrowania nimi za pomocą centralnie wydawanych aktów prawnych, wykonywanych w urzędach gospodarczych przez lojalnych urzędników, niezdolnych do inicjatywy i przedsiębiorczości. Na skutek upaństwowienia środków produkcji dziedzina gospodarcza utraciła swą autonomię i swą przedsiębiorczość. Przy podejmowaniu bowiem decyzji ekonomicznych pierwszorzędą rolę grają względy polityczne: w skali krajowej interesy partii rządzącej, a w skali międzynarodowej – interesy internacjonalizmu proletariackiego. Ten ideologiczny prymat czynnika politycznego zaznacza się również w środowiskach pracy zawodowej.

VII. PRACA ZAWODOWA NIEZALEŻNA I ZALEŻNA OD PRACODAWCY

Praca zawodowa jest działaniem gospodarczym w pewnej mierze wyspecjalizowanym, które człowiek wykonuje kompetentnie i stale, czerpiąc z niej środki utrzymania dla siebie samego i swej rodziny. Praca ta, pochłaniająca najważniejszą część życia ludzkiego i wymagająca zwykle wyczerpanego wysiłku, nadaje osobowości charakterystyczny kształt, wspólny ludziom tego samego zawodu. Przez swą pracę zawodową człowiek uczestniczy w społecznym procesie wytwarzania dóbr i świadczenia usług, zakorzenia się w społeczeństwie, otrzymuje określone stanowisko i odbiera szacunek społeczny, okazywany społecznością zawodowej, do której należy. Przez pracę zawodową człowiek na długie lata zostaje związany z jakimś wycinkiem przyrody lub z wyspecjalizowanym warsztatem produkcyjnym, dzięki czemu nabiera doświadczenia, sprawności fizyczno-umysłowej oraz biegłości technicznej.

Praca zawodowa może być wykonywana samodzielnie i niezależnie, jak to się dzieje w przypadku rolnika, prowadzącego własne gospodarstwo, lub rzemieślnika, posiadającego własny warsztat produkcyjny. We współczesnym społeczeństwie przemysłowym praca zawodowa najczęściej jest wykonywana w zależności od pracodawcy czy to indywidualnego, czy to anonimowego.

⁹ LE 13.

W przypadku pracy zawodowej samodzielnej etyka religijna niewiele ma do powiedzenia, gdy sprawy zawodowe załatwiane są przez bezpośrednie umowy, zamówienia i dostawy według oczywistych dla obu stron wymagań sprawiedliwości wymiennej, opartej na prawie naturalnym.

Natomiast praca zawodowa wykonywana w zależności od indywidualnego pracodawcy, choć jest uregulowana przez dobrowolną umowę, zgodną z wymaganiami pozytywnego prawa pracy, może być podejmowana przez pracobiorcę w sytuacji przymusowej, wykorzystywanej przez pracodawcę narzucającego niekorzystne warunki pracy. Wtedy, mimo formalnej zgody pracobiorcy, sprawa podlega ocenie ze stanowiska naturalnych uprawnień osobowych pracownika.

Gdy człowiek pracuje samodzielnie przy własnym warsztacie, wówczas sam ponosi ryzyko produkcyjne. Natomiast pracownik najemny za wniesiony wkład produkcyjny czy umysłowy otrzymuje wynagrodzenie stałe, wyznaczone przez umowę indywidualną czy zbiorową; ma do tego wynagrodzenia prawo także wtedy, gdy pracodawca ponosi straty.

O wiele bardziej skomplikowana jest sytuacja pracowników zatrudnionych przez pracodawcę anonimowego. Dlatego ta trzecia forma pracy zawodowej wymaga szerszego potraktowania ze stanowiska prawa naturalnego.

VIII. SYTUACJA NIŻSZOŚCI POJEDYNCZYCH ROBOTNIKÓW NA RYNKU PRACY

O anonimowym pracodawcy można mówić wówczas, gdy pracownik jest zatrudniony w zakładzie gospodarczym posiadającym wielotysięczną załogę. Wtedy praktycznie niemożliwy jest bezpośredni kontakt dyrektora z każdym pracownikiem dla zawarcia z nim indywidualnej umowy o pracę. I nie do przyjęcia ze stanowiska naturalnych praw osoby ludzkiej jest sytuacja, w której dyrektor bezdyskusyjnie i jednostronnie dyktuje swoje warunki osobom przyjętym do pracy. Tak właśnie postępował właściciel fabryki w okresie wczesnego kapitalizmu, gdy istniał zakaz tworzenia stowarzyszeń zawodowych, wydany we Francji w 1791 r. pod wpływem inspiracji ideologicznej liberalnego indywidualizmu, którego przedstawiciele przyznawali jednostce maksymalną wolność w ramach obowiązującego prawa.

W praktyce z tej wolności korzystali nie robotnicy, żyjący w nędzy, lecz właściciele fabryk. Wobec wielkiej liczby zgłaszających się do pracy pracodawca mógł dowolnie obniżać płace. Na to pozwalała mu ówczesna liberalna teoria ekonomiczna, uważająca siłę roboczą za towar, którego cena rynkowa zależy jedynie od zmieniających się stosunków ilościowych popytu i podaży.

Dla pracodawcy płace stanowią największą pozycję wśród kosztów produkcji – jego zysk będzie tym wyższy, im niższe będą płace; ekonomiści zaś głosili, że dążenie do maksymalnego zysku jest motorem postępu i bezwzględnym warunkiem przetrwania w walce konkurencyjnej. Dla robotników natomiast płace są zwykle jedynym źródłem dochodu dla utrzymania życia własnego i swojej rodziny. Według kryteriów prawa naturalnego płaca dopiero wtedy może być uznana za sprawiedliwą, gdy wystarcza na utrzymanie przeciętnej rodziny; gdy zaś jakiś robotnik ma na utrzymaniu większą liczbę dzieci, to należą mu się odpowiednie dodatki rodzinne, wypłacane ze wspólnej kasy kompensacyjnej lub z funduszy ubezpieczeń społecznych.

Z tej sytuacji niższości na rynku pracy, gdzie nie ma mowy o równości stron ani o wzajemności praw i obowiązków między nimi, robotnicy wyszli z chwilą wywalczenia sobie poprzez strajki prawa tworzenia własnych związków zawodowych. Dopiero ustawa, wydana we Francji w 1884 r., uznała tam za legalne stałe związki dla obrony interesów zawodowych.

IX. CO TO JEST ZWIĄZEK ZAWODOWY?

Etyka prawa naturalnego wymaga, by pracobiorcy przy zawieraniu umowy o pracę byli równorzędnymi partnerami względem pracodawców. Szansę tę daje im ich własny niezależny związek zawodowy. Stoi on na straży godności osobowej pracowników i wyraża ich rolę podmiotową w procesie wytwarzania dóbr gospodarczych.

Umowa o pracę jest umową szczególnego rodzaju, bo dotyczy pracy wykonywanej przez całego człowieka. Nie można czynności pracy oddzielić od podmiotu pracującego, od osoby ludzkiej. Dlatego umowy stosunek pracy ma swoją pierwotną normę podstawową w prawie naturalnym i w nim ma swoje uzasadnienie prawo pracowników danego zawodu do założenia własnego związku zawodowego.

Gdy praca zawodowa wykonywana jest indywidualnie przy własnym warsztacie, wówczas element przedmiotowy tej pracy służy za kryterium wyodrębnienia zawodów i tworzenia organizacji cechowych, reprezentujących poszczególne rzemiosła. Natomiast gdy w ramach nowożytnego społeczeństwa przemysłowego mowa jest o różnych zawodach, przy ich wyodrębnianiu wysuwa się na czoło kryterium podmiotowo-społeczne. W tym kontekście słowo „zawód” oznacza kategorię pracowników zatrudnionych wprawdzie w różnych zakładach rozrzuconych na terenie całego kraju, wykonujących jednak wspólnie tę samą funkcję społeczno-gospodarczą, wyspecjalizowaną i dopełniającą inne funkcje w ramach

gospodarstwa narodowego, konieczną do wytworzenia globalnego dochodu narodowego.

Według tego kryterium wyodrębniły się na przełomie XIX i XX w. pracownicze związki zawodowe, zrzeszające robotników w takich gałęziach gospodarki narodowej, jak górnictwo, hutnictwo, energetyka, przemysł tekstylny, spożywczy czy papierniczy, handel, transport, rolnictwo itp. Zasadniczym trzonem związkowym bywa ponadzakładowa federacja krajowa, zrzeszająca pracowników danej branży zawodowej w skali krajowej. Federacja pobiera od swoich dobrowolnych członków składkę w wysokości 1-2% płacy miesięcznej, by mieć pieniądze na opłacenie swoich biur, na wydawanie czasopisma, a zwłaszcza na wypłacanie zasiłków robotnikom strajkującym. Prawo ogłaszania strajku przysługuje – po przeprowadzeniu odpowiednich konsultacji – jedynie demokratycznie wybranym przywódcom federacji, nie zaś komórkom związkowym w poszczególnych zakładach.

X. CELE I ŚRODKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Związek zawodowy, będący organizacją prywatno-prawną, reprezentuje swoich członków w sprawach związanych z wykonywaną przez nich pracą zawodową; jest ich przedstawicielem i pełnomocnikiem wobec pracodawców. Federacja związkowa, zrzeszająca pracowników jakiegoś zawodu w skali krajowej, prowadzi pertraktacje nie z poszczególnymi przedsiębiorcami czy kierownikami zakładów z osobna, lecz z ich ogólnokrajową reprezentacją. Pertraktacje odbywają się w komisjach mieszanych, składających się z równej liczby pełnomocników obu stron – federacji związkowej i stowarzyszenia pracodawców.

Głównym zadaniem komisji mieszanej jest zawarcie nowego układu zbiorowego o pracę, który po podpisaniu ma moc obowiązującą obie strony na oznaczony okres, zwykle dwuletni. Przy tych pertraktacjach przedstawiciele związku zawodowego usiłują uzyskać dla swoich członków wyższe płace i polepszenie warunków pracy. W tym celu związkowe biuro studiów ekonomicznych dostarcza im dokumentację, uzasadniającą ich postulaty.

Gdy przy polepszającej się koniunkturze gospodarczej przedstawiciele pracodawców nie zgadzają się na słuszne żądania związkowców w sprawach zasadniczych, federacja może uciec się do argumentu siły, tj. do strajku, który właścicielom przedsiębiorstw zawsze przynosi straty.

Papież Jan Paweł II w encyklice o pracy ludzkiej z 1981 r. potwierdza naturalne uprawnienie pracowników do strajku i określa warunki jego godziwości. Oto wypowiedź Ojca Świętego: „Zabiegając o słuszne uprawnienia swoich członków, związki zawodowe postępują się *także metodą strajku*, czyli zaprze-

stania pracy, jako pewnego rodzaju ultimatum skierowanym do odpowiedzialnych czynników, a nade wszystko do pracodawców. Jest to metoda, którą katolicka nauka społeczna uważa za uprawnioną pod odpowiednimi warunkami i we właściwych granicach. Pracownicy powinni w związku z tym mieć zapewnione *prawo do strajku*, bez osobistych sankcji karnych za uczestnictwo w nim. Przyznając, że jest to środek uprawniony, trzeba równocześnie podkreślić, że strajk pozostaje poniekąd środkiem ostatecznym. *Nie można go nadużywać*. Nie można zwłaszcza nadużywać go dla rozgrywek politycznych¹⁰.

Związki zawodowe, gdy wypełniają powierzone im przez członków zadania w dziedzinie pracy, zawsze powinny liczyć się z wymaganiami dobra wspólnego całego społeczeństwa, a zwłaszcza wtedy, gdy stosują metodę strajku.

XI. DWIE PRZECIWSTRAWNE IDEOLOGIE KLASOWE

Nieodzownym warunkiem funkcjonowania gospodarki w społeczeństwie przemysłowym jest rzeczowa współpraca dwóch podstawowych czynników produkcji: kapitału i pracy. Ludzie, którzy w danym zawodzie działają albo po stronie kapitału, albo po stronie czynnika pracy, mają pewne cele wspólne, mianowicie wzrost czynników gospodarczych swego zawodu i jego wkład w gospodarstwo narodowe. Racje prawa naturalnego wymagają stworzenia instytucji samorządu zawodowego dla usprawnienia i utrwalenia tej współpracy według wymagań dobra wspólnego gospodarki narodowej.

Dla obrony zaś i dla wyrażenia przeciwstawnych interesów klasowych tych czynników powinny istnieć automatyczne i samorządne związki zawodowe pracownicze i jakieś zrzeszenia ludzi kapitału. Między tymi dwiema klasowymi stronami nie powinno dochodzić do konfliktów wyniszczających partnera jako wroga, ale dopuszczalna jest walka o sprawiedliwość społeczną.

Do zaostrzenia konfliktu klasowego między tymi dwoma czynnikami produkcji przyczynił się z jednej strony liberalizm jako ideologia kapitalizmu, z drugiej zaś strony marksizm jako ideologia światowego ruchu proletariackiego.

Liberalizm, inspirujący ideologię kapitalistów, w praktyce traktował to, co materialne, jako nadrzędne w stosunku do tego, co osobowe i duchowe. Podstawowym błędem liberalizmu jest traktowanie pracy w kategoriach wyłącznie ekonomicznych i zredukowanie jej do roli narzędzia; sam zaś kapitał został uznany przez przedstawicieli liberalizmu za główny czynnik sprawczy i za cel

¹⁰ LE 20.

procesu wytwarzania. Ten błąd ideologii liberalnej doprowadził do powstania we wczesnym kapitalizmie sytuacji wycisku i degradacji człowieka¹¹.

Na temat zaś przeciwstawnej liberalizmowi ideologii marksistowskiej, która przybrała postać materializmu dialektycznego, Jan Paweł II wyraził przekonanie, że materializm ten „nie jest zdolny dostarczyć myśleniu o pracy ludzkiej dostatecznych i ostatecznych podstaw do tego, ażeby prymat człowieka przed narzędziem-kapitałem, osoby przed rzeczą, mógł znaleźć w nim właściwą i niepodważalną *weryfikację i oparcie*”¹².

Z wyżej przedstawionymi ideologiami klasowymi polemizuje Papież wykazując, że katolicka etyka społeczna zawsze głosiła prymat pracy przed kapitałem w procesie produkcji, bo praca występuje w nim jako przyczyna sprawcza. Tymczasem kapitał, jako zespół środków produkcji, służy przy produkcji jedynie jako narzędzie i gra w niej tylko rolę wtórną, przyporządkowaną pracy człowieka¹³.

XII. PROBLEM WŁASNOŚCI PRYWATNEJ W ŚWIETLE IDEOLOGII KAPITALIZMU ORAZ NAUKI SPOŁECZNEJ KOŚCIOŁA

Przy poruszonej tu sprawie prymatu kapitału przed pracą trzeba jeszcze wyjaśnić ze stanowiska prawa naturalnego kwestię własności prywatnej środków produkcji.

Ideologia liberalna kapitalizmu, odrzucająca wszelką etykę religijną opartą na prawie naturalnym, za jedyne prawo obowiązujące uznała prawo pozytywne, ustanowione przez legalną władzę państwową. W okresie wczesnego kapitalizmu, kiedy żył i działał Karol Marks, klasa proletariatu była pozbawiona podstawowych praw obywatelskich i nie miała możliwości uczestniczenia w sprawowaniu władzy państwowej. Była ona opanowana przez klasę właścicieli środków produkcji, którzy posługiwali się nią dla obrony i dla umocnienia własnych interesów. Ówczesne ustawodawstwo państwowe nadało własności kapitalistycznej rangę prawa absolutnego i przyznało właścicielom kapitału nieograniczoną wolność w dziedzinie gospodarczej. Dlatego też zakaz tworzenia związków zawodowych robotniczych, wprowadzony przez Wielką Rewolucję Francuską, był ciągle umacniany sankcjami karnymi, aż do kary śmierci włącznie. Wobec pracodawców – właścicieli fabryk – stawał pojedynczy bezbronny robotnik, który za pracę wykonywaną w nieludzkich warunkach otrzymywał nędzną płacę;

¹¹ Zob. LE 8 nn.

¹² LE 13.

¹³ Zob. LE 12.

nie istniały wtedy żadne przepisy prawa pracy ani też ubezpieczenia społeczne. To wszystko sami robotnicy musieli sobie wywalczyć poprzez strajki, które często kończyły się klęską.

Tej ideologii kapitalizmu Kościół przeciwstawiał naukę prawa naturalnego na temat własności prywatnej. Za pierwszą zasadę tej nauki służy prawda religijna, że Bóg stworzył dobra ziemi dla użytku wszystkich ludzi i wszystkich narodów. Temu naturalnemu zaadresowaniu, które stanowi wewnętrzny sens rzeczy stworzonych, odpowiada po stronie ludzi pierwszorzędne prawo każdego człowieka do używania tych dóbr dla zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych. Stąd wynika prawo każdego człowieka do nabycia własności i do posiadania na własność, co jest warunkiem społecznym używania dóbr gospodarczych dla własnych potrzeb; jednakże faktyczny podział dóbr ziemi przez prywatne zawłaszczenie, oparte na tytułach prawa pozytywnego, nie może udaremnić realizacji naturalnego uprawnienia każdego człowieka do używania dóbr koniecznych do życia. Dlatego fakt zaistnienia mas proletariatusy żyjących w nędzy czy też głodu w przeludnionych krajach Trzeciego Świata ma znaczenie etyczne, kwestionujące legalność posiadania nadmiernych bogactw. Postulowane przez Kościół uwłaszczenie mas oznacza równocześnie częściowe przynajmniej wywłaszczenie wielkich właścicieli, zwłaszcza ziemian.

XIII. DWIE PROPOZYCJE ROZWIĄZANIA KWESTII ROBOTNICZEJ – IDEOLOGICZNA I ETYCZNA

Ze względu na kryterium własności prywatnej rozróżniamy trzy główne klasy społeczne: najwyższą, średnią i najniższą. Do klasy najwyższej zaliczani są wielcy właściciele środków produkcji, których interesom służy, zwłaszcza w ustroju kapitalistycznym, w znacznej mierze aparat władzy państwowej. Do klasy średniej zaliczani bywają przede wszystkim drobni właściciele przedsiębiorstw, jak rzemieślnicy, chłopci czy kupcy. Do klasy zaś najniższej zaliczani są proletariusze, pozbawieni własności środków produkcji; wśród nich miejsce naczelne zajmują masy robotników najemnych.

Według ideologii marksistowskiej rozwiązanie wszystkich problemów ludzkich – nie tylko społeczno-gospodarczych i politycznych, lecz także osobistych, rodzinnych i kulturowych – zależy w sposób radykalny od zniesienia własności prywatnej środków produkcji przez zaprowadzenie własności państwowej. Tym samym ludzie z klas wyższych sprowadzeni zostają na dół do poziomu klasy najniższej – klasy proletariatusy.

Propozycja etyczna rozwiązania palącej kwestii robotniczej prowadzi w kierunku przeciwnym – od dołu do góry. Już prawie przed stu laty pap. Leon XIII

nauczał w encyklice *Rerum novarum*, poświęconej kwestii robotniczej, że państwo powinno pilną opieką otoczyć pracowników najemnych, stanowiących masy ludności biednej. „Warstwa bowiem bogatych – pisał Leon XIII – dostatkami obwarowana mniej potrzebuje opieki państwa; klasy natomiast ubogie pozbawione ochrony, jaką daje majątek, szczególnie tej opieki potrzebują”¹⁴. Ale w sprawach szczegółowych, gdy chodzi o czas pracy, o sposób jak najlepszego zabezpieczenia zdrowia w fabrykach, a zwłaszcza gdy wymuszone przez pracodawcę płace nie osiągają tej wysokości, jakiej wymaga „prawo sprawiedliwości naturalnej”, władze państwowe powinny postępować ostrożnie; „ze względu zaś na różnorodność warunków gospodarstwa, czasu i miejsca, lepiej będzie zostawić te sprawy stowarzyszeniom”¹⁵.

Równocześnie Leon XIII wyraził przekonanie, że sprawa robotnicza nie może być skutecznie załatwiona, „jeśli się świętości prawa prywatnej własności nie postawi jako zasady podstawowej. Dlatego ustawodawstwo winno sprzyjać temu prawu i w miarę możliwości starać się, aby jak największa liczba ludności chciała własność posiadać”¹⁶. Pracownik, oszczędzając, zrealizuje swoje „święte prawo” do nabycia własności, „jeśli będzie otrzymywał płacę wystarczającą mu na utrzymanie własne, żony i dzieci”¹⁷.

XIV. POŚREDNI PRACODAWCA – FIRMY WIELONARODOWE

Po ukazaniu prawdziwego oblicza ideologii klasowych i po przedstawieniu prawd oraz zasad etyki religijnej prawa naturalnego przejdźmy do kwestii pracodawcy pośredniego. Jan Paweł II po raz pierwszy wprowadził to określenie do nauki społecznej Kościoła w encyklice *Laborem exercens*, poświęconej pracy ludzkiej. „[...] przez *pracodawcę pośredniego* należy rozumieć wiele zróżnicowanych czynników, stojących poza pracodawcą bezpośrednim, i wywierających określony wpływ na to, w jaki sposób kształtuje się umowa o pracę, a w konsekwencji mniej lub bardziej sprawiedliwe stosunki w dziedzinie pracy ludzkiej”¹⁸.

Sprawa jest jasna: jeżeli pracodawca pośredni dąży – jak go jego ideologia zachęca – do coraz większego zysku i coraz większej potęgi, wówczas ten pracodawca pośredni odbiera pracownikom to, co im przyznał pracodawca bez-

¹⁴ RN 29.

¹⁵ RN 34.

¹⁶ RN 35.

¹⁷ RN 35.

¹⁸ LE 16.

pośredni. Spośród wielu czynników oddziałujących pośrednio na stosunki pracy najemnej należy wskazać na dwa najpotężniejsze: zagraniczne firmy wielonarodowe i rząd własnego kraju, interweniujący w życie gospodarcze.

Wielkie anonimowe firmy wielonarodowe są zarządzane przez zespoły wysoko wyspecjalizowanych technokratów, których mentalność jest zamknięta na wartości humanistyczne i normy etyki religijnej prawa naturalnego. Pod presją bezwzględnej walki konkurencyjnej dążą oni do maksymalnej skuteczności w zdobywaniu potęgi i zysków. Przedsiębiorstwa wielonarodowe zakładają swoje filie nie tylko w krajach rozwiniętych, lecz także w krajach rozwijających się, zwłaszcza w tych, w których panuje dyktatura. Do inwestowania w danym kraju przyciągają je takie okoliczności, jak taniłość siły roboczej, obfitość surowca, dogodny system podatkowy itp. Działalność tych firm nie poddaje się kontroli ze strony rządów państw udzielających gościny; dlatego od kilkunastu lat trwa dyskusja nad projektami kodeksu, normującego tę działalność. W kwietniu 1977 r. w czasie debaty parlamentu europejskiego w tej sprawie przedstawiciele partii socjalistycznych utrzymywali, że potęga firm zagranicznych do tego stopnia wzrosła w Europie Zachodniej, że mogą one udaremnić decyzje rządowe w sprawach gospodarczych, oddziaływać na stopę inflacji, zakłócać działanie giełdy i eliminować firmy mniejsze¹⁹.

Do tej krytycznej dyskusji włączyły się również związki zawodowe. Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych (CISL) uchwaliła w 1975 r. własną kartę o firmach wielonarodowych²⁰.

XV. SOCJALISTYCZNA IDENTYCZNOŚĆ PRACODAWCY POŚREDNIEGO I BEZPOŚREDNIEGO A PODMIOTOWE PRAWA NATURALNE PRACOWNIKÓW

Zniesienie własności prywatnej środków produkcji oraz ich upaństwowienie w krajach socjalistycznych pociąga za sobą nie tylko upolitycznienie dziedziny gospodarczej, lecz także pojawienie się pracodawcy pośredniego w postaci rządu państwa o ustroju kolektywistycznym.

W ustroju socjalistycznym państwo pełni rolę pracodawcy pośredniego, bo ono w ramach swej polityki gospodarczej określa systemy płac i cen. Państwo socjalistyczne jest równocześnie pracodawcą bezpośrednim, bo dyrektor upań-

¹⁹ A. F o n s e c a SJ. *Codici di condotta per le multinazionali*. „La civiltà cattolica” 1981 n. 3144 s. 542.

²⁰ Ph. L a u r e n t. *Vers un code de conduite des sociétés transnationales*. „Projet” 1977 n° 112 s. 202 nn.

stwowionego zakładu pracy jest urzędnikiem państwowym, lojalnie wypełniającym polecenia, wydawane przez centralny ośrodek decyzji. Z drugiej strony jedyny przez władze państwowe zatwierdzony związek zawodowy, mający charakter instytucji publiczno-prawnej, w większej mierze jest przedłużeniem państwowej administracji gospodarczej niż reprezentacją oddolną mas robotniczych²¹.

Tę podwójną funkcję pracodawcy bezpośredniego i pośredniego państwo socjalistyczne wykonuje w imię ideologii głoszącej prymat kolektywu przed jednostką ludzką i wyznającej materialistyczną koncepcję człowieka jako produktu ewolucji przyrodniczej. Ateizm zaś, krzewiony przez ideologię marksistowską, nie pozwala na przyznanie jednostce ludzkiej naturalnych praw osobowych.

Ekonomia marksistowska uważa pracę ludzką za jedyne źródło nowych wartości gospodarczych, podczas gdy kapitał wprowadzony do procesu produkcji pozostaje jałowy. Praca zaś jest wysiłkiem rozumnym i celowym, zatem wolnym, zmierzającym za pomocą narzędzi do wytwarzania dóbr gospodarczych, służących zaspokajaniu potrzeb ludzkich. W tej definicji bardzo wyraźnie występuje osobowy i podmiotowy charakter pracy, widoczny nie tylko w rozumności i celowości wysiłku, lecz w potrzebie ludzkiej, która przez pracę ma być zaspokajana; przecież robotnik jest nie tylko osobą produkującą, lecz także osobą konsumującą.

Właśnie religijna etyka prawa naturalnego podnosi do rangi prawa Bożego postulat, by zarówno na etapie produkcji, jak i konsumpcji uszanowana została osobowa godność człowieka, przekraczająca i przewyższająca sferę ziemskiej administracji technokratycznej.

Tymczasem ateistyczna i materialistyczna ideologia marksizmu odbiera człowiekowi pracującemu tę godność wolnej i rozumnej osoby ludzkiej i podporządkowuje go całkowicie scentralizowanej administracji, ubranej w nimb majestatu państwa, ale mało skutecznej pod względem rentowności ekonomicznej.

²¹ Cz. S t r z e s z e w s k i. *Zadania związków zawodowych według encykliki „Laborem exercens”*. W: J a n P a w e ł I I. *„Laborem exercens”*. *Powołany do pracy. Komentarz*. Pod red. ks. J. Kruciny. Wrocław 1983 s. 232.

XVI. ETYCZNY PROBLEM PRACOWNICZYCH PŁAC REALNYCH W SOCJALISTYCZNEJ GOSPODARCE UPAŃSTWOWIONEJ

Gdy ktoś przyjeżdża z obcego kraju, ludzie zwykle zadają dwa nieodłączne pytania: Ile pieniędzy zarabiasz za swą pracę? Co za to kupisz? W pierwszym pytaniu chodzi o płacę nominalną, a w drugim – o płacę realną.

Papież Leon XIII miał na myśli płacę realną, gdy w imię sprawiedliwości naturalnej zobowiązywał władze państwowe, aby przez swe ustawodawstwo stworzyły takie warunki społeczno-gospodarcze, by płaca, którą robotnik otrzymuje od pracodawcy, od właściciela fabryki, nie tylko wystarczała mu na utrzymanie całej swej rodziny, lecz także umożliwiała dorobienie się własnego mienia drogą systematycznego oszczędzania. Tym samym Leon XIII wymagał od państwa, by pełniło funkcję pracodawcy pośredniego, i to dla utrzymania wysokiego poziomu płac realnych²².

Z kolei zadajmy sobie pytanie: jak w socjalistycznej gospodarce upaństwowionej oddziałuje na płace realne pracowników identyczność pracodawcy bezpośredniego i pośredniego?

Będąc pracodawcą bezpośrednim, władza państwowa z racji politycznych, dla utwierdzenia swej pozycji, ma skłonność do wypłacania pracownikom wysokich płac nominalnych i zwykle szybko ustępuje, gdy niezadowoleni robotnicy żądają podwyżki płac. Łatwo to jej przychodzi, skoro – jako równoczesny pracodawca pośredni – jest niekontrolowanym właścicielem drukarni biletów bankowych Polskiego Banku Narodowego, stanowiących prawny środek płatniczy w Polsce, a bilety te nie są banknotami wymagającymi pokrycia w złocie lub w dewizach.

Podwyżkom takim nie towarzyszy automatycznie wzrost strumienia dóbr i usług, zaoferowanych na rynku do sprzedaży. Zatem wywołują one nowy wzrost cen i, konsekwentnie, zmniejszenie się płac realnych; albo – przy cenach sztywnych – spowodują one wydłużenie się kolejek przed sklepami. Ale inflacja (i konsekwentnie zmniejszenie siły nabywczej płac nominalnych) powodowana jest w socjalistycznej gospodarce upaństwowionej nie tylko przez nadmierne w stosunku do wydajności zwiększanie się dochodów pieniężnych ludności, lecz także przez pociągnięcia polityki gospodarczej, która pod wpływem ideologii antykapitalistycznej ma tendencję do wyniszczania prywatnych gospodarstw rolnych i rzemiosła, do likwidowania sektora drobnotowarowego i do budowania wielkich zakładów bez pytania o ich rentowność. Motyw zaś zysku, który jest naturalną pobudką skłaniającą do racjonalnej i efektywnej działalności

²² J. Sieg SJ. *Pracodawca pośredni – zagadnienie alienacji*. Tamże s. 191 n.

gospodarczej, zastąpiony został przez sztuczne bodźce ideologiczne, które szybko zamieniły się w „antybodźce”.

Tego rodzaju czynniki pochodzenia ideologicznego odbijają się ujemnie na realnych płacach pracowników²³.

XVII. ETYKA PRACY ZAWODOWEJ PODSTAWĄ HUMANIZACJI PRACY W PRZEMYŚLE

Ze względu na wzrastające potrzeby życiowe ludności naturalnym celem działalności gospodarczej jest takie pomnożenie rzadkich dóbr gospodarczych, by po odliczeniu kosztów produkcji i amortyzacji warsztatu pozostał dochód czysty, czyli zysk. Ale zysk materialny, choć jest naturalnym bodźcem człowieka gospodarującego, nie jest jednak jego jedynym bodźcem.

Po II wojnie światowej pojawiła się w krajach wysoko uprzemysłowionych teoria i praktyka „human relations”. W koncepcji tej zwrócono uwagę na fakt, że robotnik, który początkowo odpowiadał większym wysiłkiem na wyższe stawki wynagrodzeniowe za pracę akordową, po pewnym czasie przestał na nie reagować. Powstała nawet wiedza opisowa o pracy ludzkiej w przemyśle, uprawiana na wydziałach uniwersyteckich oraz w instytutach naukowych. Pracodawcy zaś zrozumieli, że warunkiem podtrzymania wysokiej wydajności pracy ludzkiej w przemyśle jest jej humanizacja, czyli uwzględnienie czynnika ludzkiego. Stąd różne stosowane przez nich metody humanizacji pracy ludzkiej w przemyśle okazały się nowymi sposobami instrumentalizacji robotników przez pracodawców, a dokonywanej w imię nauki. Przyczyną zwyrodnienia tego szlachetnego początkowo ruchu był brak szerszych i wyższych horyzontów etyki stosowanej robotników przemysłowych, wykazującej, że podstawą wszelkiego procesu humanizacyjnego jest poszanowanie naturalnych, podmiotowych praw osoby ludzkiej, będącej rozumną i wolną przyczyną sprawczą wszelkiej pracy²⁴.

W krytycznym przeglądzie publikacji naukowych na temat rozumienia humanizacji w Republice Federalnej Niemiec stwierdzono, że humanizacja pracy znajduje się tam w społecznym konflikcie interesów i że dla kapitału humanizacja pracy stanowi „instrument do udoskonalenia i odnowienia taylorizmu i wyjścia naprzeciw często poruszanemu »kryzysowi motywacji« robotników”²⁵.

²³ Tamże.

²⁴ J. Sieg SJ. *Nauki pomocnicze etyki robotników przemysłowych*. „Roczniki Filozoficzne” 9:1961 z. 2 s. 116 n.

²⁵ L. Kissler, U. Sattel. *Humanizacja pracy w konflikcie interesów (O rozumieniu*

Przy końcu tego artykułu wyrażono ubolewanie, że „różne są wyobrażenia o tym, co się rozumie przez humanizację pracy. Fakt, że pojęciu ”humanizacja pracy,, nadano tak wielkie i związane z różnymi interesami znaczenie, stawia naukowców zajmujących się tymi badaniami przed wielkimi problemami w dziedzinie badań teoretycznych, metodycznych i organizacyjnych [...] Niezbędna jest integrująca dyscypliny teoria o humanizacji pracy”²⁶.

Z przeprowadzonych tu wywodów wynika, że tą poszukiwaną podstawową teorią humanizacji pracy nie może być jakakolwiek ideologia, lecz tylko nauka filozoficzna o człowieku, a zwłaszcza jej dział: stosowana etyka pracy zawodowej. Współtwórcą tej etyki stosowanej do czasów dzisiejszych jest Jan Paweł II.

XVIII. KRYTYCZNA OCENA HUMANIZACJI PRACY W POLSCE LUDOWEJ

Autor artykułu pt. *Błędne założenia dotychczasowego rozumienia humanizacji pracy* pragnie dać odpowiedź na pytanie, dlaczego humanizacja pracy jako pewna dziedzina refleksji teoretycznej i działalności praktycznej poniosła klęskę, dlaczego została pozbawiona wpływu na – jego zdaniem – „błędne założenia tkwiące w przyjętej teoretyczno-praktycznej koncepcji humanizacji pracy, które spowodowały, że odgrywała ona taką, a nie inną rolę wobec rzeczywistości. Tego rodzaju próba polegałaby na wskazaniu owych błędów, ich opisanie, usystematyzowaniu i hierarchizacji, powinna przyczynić się do uświadomienia sobie, w jakim ślepych zaułku utknęła humanizacja pracy”²⁷.

Autor uważa, że podstawowym błędem było przyjęcie założenia, że w skali całego społeczeństwa humanizacja już została dokonana poprzez rewolucję socjalistyczną, znoszącą w naszym kraju własność prywatną środków produkcji, i poprzez wprowadzenie makrostruktur socjalistycznych. Tym samym teoretycy humanizacji przyjęli pogląd, że odpowiedzialnymi realizatorami humanizacji w Polsce Ludowej są decydenci, że oni mają „dobrą wolę” i że przemówienia osobistości politycznych, uchwały i programy działania różnych organizacji politycznych są czynnikami sprzyjającymi prawidłowemu przebiegowi humanizacji pracy; dlatego problematyka humanizacji pracy powinna być ograniczona do

humanizacji w *RFN* przez grupy interesów). „Humanizacja Pracy” 1981 nr 6 s. 62–74.

²⁶ Tamże.

²⁷ A. R o s ó ł. *Błędne założenia dotychczasowego rozumienia humanizacji pracy*. „Humanizacja Pracy” 1981 nr 6 s. 3 n.

małej skali zakładu pracy. Opisany błąd dotyczył zakresu zainteresowań humanizacji pracy w Polsce Ludowej.

Z kolei autor wyliczył następujące „błędy w sposobie uprawiania humanizacji pracy:

- przechodzenie z pozycji naukowych na pozycje ideologiczne,
- zbyt ogólne formułowanie celów i kryteriów humanizacji,
- podejmowanie w badaniach empirycznych problemów wycinkowych bez odnoszenia do całości problematyki humanizacji,
- przedmiotowe traktowanie pracowników, których pracę należy »zhumanizować«²⁸.

Przedstawiona tu krytyka wykazuje, że zasadniczy błąd popełniony w Polsce Ludowej polega na tym, że teorię i praktykę humanizacji przeniesiono z dziedziny nauki na pozycje ideologiczne, co spowodowało upolitycznienie humanizacji i powierzenie jej woli decydentów, pełniących rolę pracodawcy pośredniego; następstwem zaś tego postępowania jest przedmiotowe traktowanie pracowników.

XIX. KRYTERIUM NIE NARZUCONEJ HUMANIZACJI PRACY

W wypowiedziach z lat osiemdziesiątych obecnego stulecia, pochodzących od kilku przedstawicieli polskiego ruchu humanizacji, zawarta jest krytyka poglądów utożsamiających sprawę humanizacji pracy w Polsce Ludowej z rewolucyjną przebudową ustroju społeczno-gospodarczego i politycznego, jaka została przeprowadzona po II wojnie światowej według norm klasowej ideologii proletariackiej.

Otóż ideologia ta wyraża przekonanie, że przywódcy proletariatu posiadają pełną prawdę danej chwili dziejowej: jedynym kryterium prawdy jest jej użyteczność dla proletariackiej praktyki rewolucyjnej; o tym zaś, co jest użyteczne dla praktyki, rozstrzygają decydenci.

Jeden z krytyków odgórnie realizowanej humanizacji poddał ją następującej ocenie: „Występująca w przeszłości identyfikacja ludzi piszących na temat humanizacji z »decydentami« życia społeczno-gospodarczego była wysoce szkodliwa, prowadziła w konsekwencji do uznania, że owi »decydenci« są główną siłą gwarantującą prawidłowy przebieg humanizacji pracy. Trudno takiego sposobu postawienia sprawy nie uznać za przedmiotowe traktowanie pracowników. Bardzo łatwo może się zdarzyć, że w takiej sytuacji koncepcje humanizowania mogą być narzucone pracownikom nie zawsze w kierunku zgodnym z ich po-

²⁸ Tamże s. 6 n.

trzebami, dążeniami i aspiracjami. Wtedy przestają mieć cokolwiek wspólnego z prawdziwą humanizacją pracy²⁹.

W przytoczonej ocenie krytycznej odgórnie przeprowadzonej humanizacji w warunkach upolitycznienia życia społeczno-gospodarczego autor za kryterium oceny przyjął zgodność humanizacji z „potrzebami, dążeniami i aspiracjami” pracowników.

Ze stanowiska etyki religijnej należy stwierdzić, że tak sformułowane kryterium jest ambiwalentne, bo przeżywane przez pracowników potrzeby, rodzące dążenia, mogą być wtórne, sztuczne lub zbyt wybujałe, jak np. w wypadku alkoholizmu, żądzy bogacenia się czy skłonności do lenistwa i wygodnictwa. Zatem kryteria prawdziwej humanizacji winny być określone w języku prawa naturalnego, a nie w języku neutralnych nauk opisowych. Rolę takiego kryterium mogą pełnić jedynie potrzeby podyktowane przez świadomość swej osobowej, podmiotowej godności oraz dążenia wyrastające w sytuacji krzywdy w imię sprawiedliwości naturalnej.

„Praca – pisze Jan Paweł II – jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa, przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej »staje się człowiekiem«”³⁰.

XX. PODMIOTOWY WSPÓŁCZYNNIK HUMANIZACJI PRACY

Ideologiczna koncepcja humanizacji pracy, realizowana w naszej ojczyźnie, wywołała po stronie polskich przedstawicieli humanizacji pracy nie tylko głosy krytyczne, lecz także podstawowe propozycje pozytywne. Ze względu na ideologiczny charakter procesu humanizacji odgórnie sterowanego fundamentalne znaczenie ma postulat prawdy, tak sformułowany przez Z. Narskiego: „Kultura współżycia pracowniczego nie może polepszać się bez swobodnego uzewnętrznienia się osobowości człowieka w pracy i życiu społecznym zakładu pod względem inicjatywy i poglądów. Tam, gdzie nie ma tej swobody, pojawia się fałsz. Każdy fałsz usprawiedliwiony czy nie usprawiedliwiony powoduje zło moralne. Fałsz między ludźmi nie będzie istniał, jeśli każdy człowiek może wyrażać swoje poglądy bez ujemnych następstw dla siebie”³¹.

Taylorizm i pokrewne koncepcje racjonalnej organizacji pracy dotyczyły jedynie przedmiotowego, rzeczowego aspektu społecznego procesu pracy, oder-

²⁹ Tamże s. 6.

³⁰ LE 9.

³¹ *Warunki etyczne gospodarowania w zakładzie pracy*. „Humanizacja Pracy” 1981 nr 6 s. 22.

wanego od podmiotów ludzkich, świadomych i wolnych. Takie rzeczowe podejście do pracy w przemyśle miało swoje uzasadnienie w ekonomice neoklasycznej, panującej aż do początku lat trzydziestych obecnego stulecia; ekonomika ta sprowadzała zjawiska gospodarcze do rynkowych stosunków ilościowych, wyrażanych w cenach, które w warunkach wolnej konkurencji kształtowały się według prawa popytu i podaży.

Na tym tle ruch humanizacji pracy postawił problem roli człowieka jako podmiotu uczestniczącego w procesie pracy. Punktem wyjścia ruchu humanizacji musi być pytanie: kim jest człowiek? Filozofia nowożytna daje wiele rozbieżnych odpowiedzi, które zostały sformułowane bardziej pod wpływem zależności systemowych lub dowolnych, jednostronnych założeń niż na podstawie rozumowego poznania całej rzeczywistości ludzkiej. W istocie zaś każdy pracownik jako podmiot ma świadomość swojej podmiotowości.

Ta świadomość u konkretnego, dojrzałego człowieka jest świadomością posiadania jakichś podstawowych nienaruszalnych praw podmiotowych; z tą świadomością łączy się wrodzone poczucie sprawiedliwości, które każe bronić swoich praw i szanować cudze prawa. Etyka religijna uznaje te prawa za naturalne, mające swe źródło w Bogu Stwórcy.

Dlatego ze stanowiska etyki należy potwierdzić tezę Z. Narskiego, że sprawdzianem prawdziwej humanizacji jest wolność słowa, przyznana każdemu pracownikowi, która pozwala mu wypowiedzieć to, co dyktuje jego naturalne, osobiste poczucie sprawiedliwości, na temat jego własnej sytuacji pracowniczej³².

XXI. DWA SFORMUŁOWANIA ETYKI STOSUNKÓW MIĘDZYLUDZKICH W PRACY

Człowiek wykonuje swój zawód we współpracy z innymi pracownikami należącymi do tej samej społeczności zawodowej, poszczególne zaś społeczności zawodowe dopełniają się wzajemnie przez swe wyspecjalizowane działania gospodarcze, przyczyniając się do wzrostu dochodu narodowego, który jest elementem wspólnego dobra społeczeństwa. Zatem stosunki międzyludzkie są istotnym składnikiem pracy zawodowej zarówno w małej skali – w skali przedsiębiorstwa – jak i w wielkiej skali, obejmującej dobro narodu.

Nie wystarczy, że stosunki między pracownikami w zakładzie pracy są regulowane przez umowy i przepisy prawne, ale potrzeba jeszcze postaw etycznych sprawiedliwości i miłości. Na łamach „Humanizacji Pracy” bardzo trafnie wypowiedział się w tej sprawie Z. Narski. „Kultura współżycia etycznego – pisze

³² A. M e l i c h. *Sprawiedliwość a gospodarowanie w zakładzie pracy*. Warszawa 1985 s. 7.

on – opiera się głównie na normach etycznych wynikających z idei sprawiedliwości i miłości. Z norm tych wynikają stosunki między ludźmi dotyczące także grzeczności, uprzejmości, umiejętności zapobiegania konfliktom. Stosunki te odnoszą się także do związków między kierownikami i podwładnymi [...] Efektem przestrzegania norm moralnych w zakładzie jest przede wszystkim zwiększenie sumienności w pracy, wzrost uświadomionej dyscypliny pracy, sprawiedliwa ocena pracy i słuszne za nie wynagrodzenie”³³.

Etyka religijna pracy zawodowej bez zastrzeżeń przyjmuje powyższe sformułowania przedstawiciela ruchu humanizacji pracy w Polsce. Etyka równocześnie umacnia je, wskazując na to, że norma etyczna sprawiedliwości i miłości w stosunkach międzyludzkich ma swoje fundamentalne uzasadnienie w prawie naturalnym, które jest znakiem woli Boga Stwórcy, Ojca wszystkich ludzi; zatem prawo Boże wymaga, by wszyscy ludzie postępowali względem siebie sprawiedliwie i z miłością braterską.

Norma moralna miłości obowiązuje do czynów międzyludzkiej solidarności. Z. Narski dał następującą wykładnię praktyczną tej solidarności: „Moralna kultura współżycia wymaga, aby człowiek mógł liczyć na pomoc w potrzebie. Człowiek powinien być przekonany, że gdy znajdzie się w nieszczęściu, społeczeństwo go nie opuści, że znajdzie pomoc. O tej pomocy powinien przekonywać się na co dzień we wzajemnych stosunkach między ludźmi. Łączy się to z poszanowaniem każdego człowieka bez względu na jego rangę społeczną”³⁴.

Chrześcijańska etyka pracy potwierdza tę normę solidarności. Już encyklika *Rerum novarum* z 1891 r. była – pisze Jan Paweł II – reakcją „przeciwko degradacji człowieka jako podmiotu pracy, połączonej z niesłyszczanym wyzyskiem w dziedzinie zarobków, warunków pracy i troski o osobę pracownika, która połączyła świat robotniczy we wspólnocie wielkiej solidarności”³⁵.

XXII. PRACA ZAWODOWA OTWARTA DLA MOTYWACJI ETYCZNO-RELIGIJNEJ

Przy analizowaniu roli człowieka w procesie produkcji wyłania się kwestia motywacji zespołów pracowniczych, która – jak czytamy na łamach „Humanizacji Pracy” – „jest jednym z kluczowych problemów polityki społecznej i gospodarczej czekających na bliższą analizę i rozwiązania praktyczne”³⁶.

³³ Jw. s. 17.

³⁴ Tamże s. 23.

³⁵ LE 8.

³⁶ S. M i e r n i k. *Przedsiębiorstwo przemysłowe a bodźce ideowo-moralne*. „Humanizacja

W miarę jak załamywały się poglądy technokracji o wyłączności motywacji ekonomicznej i o automatyzmie motywacyjnym wynikającym ze wzrostu wykształcenia technicznego załóg, wzrastała ranga psychospołecznych bodźców pozamaterialnych, zwanych coraz częściej ideowo-moralnymi. Odpowiadają one takim potrzebom psychospołecznym człowieka w społeczności pracy, jak potrzeba przyjaźni, miłości, uznania, posiadania, pozycji itp. Otóż bodźce ideowo-moralne zostały określone jako „złożony system oddziaływania, który opiera się na wartościach moralnych, religijnych, estetycznych”³⁷.

W związku z powyższą kwestią tak pisze S. Miernik: „Najistotniejszym wynikiem przeprowadzonych badań jest stwierdzenie stanu gotowości respondentów do uznawania bodźców ideowo-moralnych jako ważnej kategorii zaspokajania potrzeb psychospołecznych, pozytywnej motywacji, a zarazem zaspokajania potrzeby satysfakcji i zadowolenia z pracy”³⁸.

Wyżej przedstawione uznanie ważności motywacji moralno-religijnej w procesie produkcji zostało wyrażone w języku nauk opisowo-wyjaśniających, tj. psychologii i socjologii, jak wskazują na to terminy: potrzeba–bodziec. Świadczy ono o tym, że polski ruch humanizacji pracy jest otwarty wobec etyki religijnej stosowanej do pracy zawodowej.

Chrześcijańska etyka religijna pracy zawodowej może tę motywację, wypracowaną przez humanizację pracy, wzbogacić nie przez motywy z zewnątrz przyniesione, ale przez ukazanie, jak bardzo praca jest wewnętrznym znamięm osoby ludzkiej – rozumnej i wolnej, przeznaczonej do życia i działania w społeczności. Bóg Stwórca od początku powołał człowieka do pracy, aby przez nią czynił ziemię sobie poddaną i przystosowywał ją do swoich potrzeb. Człowiek, stworzony na obraz i podobieństwo Boże, przez pracę naśladuje Go, a nawet dopełnia dzieło stworzenia. Jan Paweł II tak pisze: „Świadomość, że praca ludzka jest uczestnictwem w dziele Boga, winna przenikać – jak uczy Sobór – także do *zwykłych, codziennych zajęć*. Mężczyźni bowiem i kobiety, którzy zdobywając środki na utrzymanie własne i rodziny tak wykonują swoje przedsięwzięcia, by należycie służyć społeczeństwu, mogą słusznie uważać, że swoją pracą rozwijają dzieło Stwórcy, zaradzają potrzebom swoich braci i osobistym wkładem przyczyniają się do tego, by w historii spełniał się zamysł Boży”³⁹.

Pracy” 1984 nr 3 s. 39.

³⁷ Tamże s. 40 n.

³⁸ Tamże s. 44 n.

³⁹ LE 25.

RELIGIOUS ETHICS AND WORK

S u m m a r y

Having presented religious ethics as a philosophical science which normalizes social acts and actions of people, the author goes on to analyze, in the light of this ethics, the questions of work in order to consider them in comparison with class ideologies and in the dialogue with Polish representatives of the movement for the humanization of work. Using the term „religious ethics” the author pinpoints what ethical system he has in mind. The system in question here is an ethical system established by way of philosophical method from premisses and principles which are purely intellectual. From the philosophy of God he takes the truth that God has endowed man with reason, conscience and freedom. Thanks to reason man is able to get to know the norms of natural law. This is an ethics based on natural law, man’s autonomy and God’s revealed law. The author identifies religious ethics with the Catholic social teaching, which is not an ideology but is a transcendent theory in relation to the liberal ideology of capitalism and Marxist ideology of collectivism.

The Catholic social teaching, despite its religious assumptions, is, according to the author, a philosophical practical science and bears a universal character. The ideological systems, on the other hand, are a product of their historical epoch; they express the interests of only that part (of society) which they represent: the interests of a class, nation or political party. They play an instrumental role, subservient to the practice of accomplishing success at all costs. Ideologies are closed systems and they are mutually exclusive. The ideology of Marxist collectivism has imposed a political character on the economy and work as well as granted the State a rank of substantial being, and negated human rights. The idea of liberal capitalism was also conducive to the encroachments on working people’s rights, e.g. the right to get fair wages and to form associations. The Catholic social teaching regards these rights as natural rights. The crucial thing is to accept the workers’ right to private property. It was already Leo XIII who emphasized that one could not solve the question of the working people „if one does not put the holy character of the right to private property as a basic principle”.

The author criticizes the way in which the „humanization of work” was carried out in the People’s Republic of Poland. The main error consisted in the fact that the theory and practice of humanization were transferred from the domain of science onto the ideological ground. The error of Taylorism consists in the fact that the humanization of work has been reduced to the objective aspect of the process of work and isolated from human subjects. The author thinks that the humanization of work should be grounded on the recognition and respect for the rights of the working people on the principles of justice, love and solidarity as well as on the moral-religious motivation to work.

Translated by Jan Kłos