Józef MICHALAK

KATOLICKA ETYKA PRACY A REFORMA GOSPODARCZA

Ze względu na to, że w ramach problematyki zasygnalizowanej tytułem niniejszego opracowania można sformułować wiele zagadnień szczegółowych, niezbędne jest bliższe określenie przedmiotu analizy. Jest nim motywacyjna – wobec pracowników najemnych – funkcja katolickiej etyki pracy[1]. Interesująca w tym kontekście i zarazem ważna jest odpowiedź na pytanie, czy etyka ta może być eufunkcjonalna względem wymogów reformowania gospodarki. Uzasadnienie pozytywnej odpowiedzi na powyższe pytanie jest treścią poniższych rozważań.

1. Każdą reformę gospodarczą można potraktować jako specyficzny rodzaj innowacji o dalekosiężnych i istotnych skutkach. Stwierdzenie powyższe w szczególny sposób odnosi się do zabiegów transformacyjnych dokonywanych obecnie w Polsce. Mimo to brak dotychczas kompleksowych i pogłębionych analiz zachodzących procesów[2]. W związku z powyższym, rozpatrując relację między katolicką etyką pracy a reformą gospodarczą, trzeba korzystać z ustaleń na temat innowacji technicznych i organizacyjnych zachodzących w zakładach pracy. Należy przy tym zdawać sobie sprawę z różnic między nimi, w szczególności odnośnie do dziedziny podlegającej tak przemianom, jak i zakresu: skali makro i mikro. Trzeba również ze swej strony zaproponować ograniczony przyjętym problemem – sposób postrzegania i interpretacji uwzględnianych w analizie zjawisk.

Jak się wydaje, z punktu widzenia motywacyjnej funkcji etyki, na uwagę zasługują trzy aspekty reformy gospodarczej jako innowacji ze względu na związane z nimi konsekwencje dla losów pracowników najemnych: kulturowy, organizacyjny i podmiotowy.

Aspekt kulturowy przejawia się w (polega na) zmianie norm gospodarowania – norm zarówno o charakterze aksjologicznym, jak i dyrektywalnym. Na gruncie świadomości potocznej postrzegane jest to jako zmiana „reguł gry". Pociąga ona za sobą zmianę instytucji ekonomicznych, w których, przez które i na miarę których przebiegają procesy gospodarowania[3]. Na szczególne podkreślenie w tym kontekście zasługuje

---

[1] Poza powyższymi, ważnymi zagadnieniami z praktycznego punktu widzenia są: motywacyjne oddziaływanie na przedsiębiorców, etyczna legitymizacja zarówno samej reformy, jak i gospodarki rynkowej, etyczna ocena poszczególnych przedsięwzięć podejmowanych w związku z reformą.

[2] Jednym z uzasadnień tego stanu rzeczy może być częste wskazywanie na brak precedensów w tej dziedzinie, tj. na to, że Polacy są pionierami w przechodzeniu od gospodarki centralnie sterowanej do rynkowej.

[3] Użycie wyrażenia „[...] w których, przez które i na miarę których [...]" spowodowane zostało niejednoznacznością znaczenia terminu „instytucja społeczna". Por. np. **J. Szczepański**: *Elementarne pojęcia so-*

pojmowanie racjonalności ekonomicznej[4]. Wypadkową powyższego jest sposób rozumienia rachunku ekonomicznego stanowiącego (przynajmniej z założenia) kryterium podejmowania decyzji gospodarczych. W związku z powyższym na przykład wiele działań uznawanych za ekonomicznie uzasadnione w świetle odmiennych kryteriów racjonalności ekonomicznej może się okazać (i okazuje się) nieekonomicznymi, pociągając za sobą wielorakie konsekwencje – do likwidacji poszczególnych zakładów czy branż włącznie.

Jedną z konsekwencji kulturowego aspektu reformy gospodarczej („materializującej się" – jak wyżej zasygnalizowano – w odmiennej od dotychczasowej koncepcji i roli rachunku ekonomicznego) są jej aspekty: organizacyjny i podmiotowy. Pierwszy przejawia się w zmianach charakteru powiązań między podmiotami życia gospodarczego. W skrócie można je ująć jako przejście od determinacji zwiazków poprzez plan do ich określenia poprzez rynek, akcentując tym samym rolę wartości ekonomicznych i rachunku ekonomicznego w tej sferze. Zmiana kulturowych kryteriów decyzji (instytucji ekonomicznych) może pociągać za sobą (i zazwyczaj pociąga) zmianę partnerów[5].

Aspekt podmiotowy reformy przejawia się w zmianie proporcji miedzy różnymi – z prawnego punktu widzenia – podmiotami gospodarowania (tj. między przedsiębiorstwami państwowymi, spółdzielczymi oraz prywatnymi – i różnymi rodzajami tych ostatnich). Przejawia się również w modyfikacji charakteru związków między nimi ze względu na – formalnie przynajmniej deklarowane – równouprawnienie.

Zaprezentowane zmiany charakteryzujące reformę gospodarczą jako innowację (nie jest to opis pełny!) pociągają za sobą wiele istotnych konsekwencji zarówno w wymiarze makro, jak i mikro. W pierwszym z nich najbardziej widoczne jest bezrobocie jako bezpośredni skutek restrukturyzacji gospodarki oraz prywatyzacja (z którą bezrobocie bywa na gruncie myślenia potocznego łączone). Istotna jest przy tym doktrynalna zgoda na bezrobocie trwałe, wyrażana przez różne „proreformatorskie ośrodki". Zgoda zasadzająca się, jak się zdaje, na akceptacji jako głównego (w wersji skrajnej – jedynego) kryterium podejmowania decyzji rachunku ekonomicznego (wartości ekonomicznych). W związku z procesem restrukturyzacji głosi się potrzebę importu technologii i rozwiązań organizacyjnych, co jest równoznaczne ze zgłoszeniem zapotrzebowania na innowacje techniczne i organizacyjne. Oznacza to, że innowacje ekonomiczne (reforma gospodarcza) pociąga za sobą innowacje innego rodzaju, komplikując tym samym (czytaj: utrudniając) warunki, w których przychodzi ją wprowadzać.

Utrudnienia te wynikają nie tylko ze wspomnianych konsekwencji o charakterze makro, lecz ze względu na to, że oddziaływają bezpośrednio i pośrednio na sytuację

---

cjologii, Warszawa, różne wydania; **W. E. Cole**: *Introductory Sociology*, New York 1963; **R. König** (Hrsg): *Soziologie A-Z*, Frankfurt am Main 1967; **J. Sztumski**: *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice 1979.

[4] Charakterystykę różnych sposobów rozumienia racjonalności ekonomicznej (a także skutków praktycznych opowiedzenia się za jedną z nich) można znaleźć w pracach: **Z. Leśkiewicz**: *Paradygmat racjonalności w gospodarowaniu*, Szczecin 1990, Rozprawy i studia, t. 72; **J. Stacewicz**: *Racjonalność gospodarowania a współczesne wyzwania rozwojowe*, Warszawa 1988; **tenże**: *Ekonomia na rozdrożu*, Wrocław 1991.

[5] Na gruncie percepcji potocznej rozpoznawane jest to jako „zrywanie więzi kooperacyjnych".

(psychiczną, ekonomiczną i społeczną) jednostek. Na szczególne podkreślenie w tym względzie zasługuje:

a) poczucie deprywacji związane tak z ograniczaniem dostępu do dóbr i usług, jak i z postrzeganiem, że inni konsumują więcej i lepiej. Ograniczenie to może wynikać zarówno z tendencji do istotnego ograniczania funkcji ochronnej państwa, tendencji do ograniczania uprawnień pracowniczych, jak i z niemożności sprostania wymaganiom narzuconym przez nowe realia ekonomiczne;

b) trudności w definiowaniu sytuacji zarówno w aspekcie poznawczym (znajomość nowych „reguł gry"), jak i aksjologicznym – akceptacja owych reguł i leżących u ich podłoża wartości. Charakterystycznym przejawem powyższego może być zaskoczenie, zdumienie czy wręcz oburzenie, że dane dobro kosztuje (np. lekarstwo);

c) pojawienie się niepewności, lęku, frustracji – jako wypadkowej uwzględnionych wyżej konsekwencji.

2. Opisywane skutki pojawiają się w ukształtowanej w przeszłości konstelacji psycho-społeczno-kulturowej. Wpływa ona na ich wielkość i charakter, stanowiąc tym samym jedną z determinant oporu wobec innowacji[6].

Z punktu widzenia motywacji na uwagę zasługują upowszechnione postawy roszczeniowe pracowników będące rezultatem rozbudowanych (przynajmniej formalnie) funkcji opiekuńczych państwa socjalistycznego, zabiegów indoktrynacyjnych instrumentalnie ukierunkowanych na akceptację panującego ustroju oraz ubezwłasnowolnienia obywateli – głównie w sferze gospodarczej i politycznej. Innym skutkiem tego ostatniego, negatywnym z punktu widzenia wymogów reformawania gospodarki, jest upowszechnienie się postaw pasywnych i wyczekiwania.

Wydaje się, że można również zaobserwować wzrastające zmęczenie i związane z nim zniecierpliwienie życiem w „okresie przebudowy" (by użyć określenia K. Mannheima). Na zjawiska te nakłada się specyfika innowacji w skali społecznej: niemożność zapewnienia zgodnej z oczekiwaniami gwarancji bezpieczeństwa (w skali mikro gwarancja taka jest przynajmniej potencjalnie możliwa). W konsekwencji można realnie założyć zmniejszenie się poparcia pracowników najemnych dla reformy. Reformie tej nie sprzyja również oczekiwanie na łagodzenie wymogów gospodarowania („wychodzenie na swoje" dzięki zabiegom nieformalnym, naciskom grupowym) czy znane z przeszłości próby obchodzenia norm, a nie czynienia im zadość. Oczekiwania tego rodzaju mogą stanowić jeden z przykładów wspomnianych wyżej trudności w definiowaniu sytuacji[7].

Reformie nie sprzyja również ukształtowane morale pracownicze. Wskaźnikami jego mogą być zarówno upowszechnione powiedzenia, jak i zachowanie.

Wśród powiedzeń na uwagę zasługują:

– czy się stoi, czy się leży ..... się należy,

– państwo udaje, że płaci, my udajemy, że pracujemy,

---

[6] Opór towarzyszy zazwyczaj wszelkim innowacjom. Por. np. **K. Davis, J W. Newstrom**: *Human Behavior at Work. Organizational Behavior*, New York 1985; **F. Krzykała**: *Socjologia pracy*, Poznań 1985.

[7] Oczekiwania te wcale nie muszą okazać się nierealne, jeśli uwzględni się stan zaawansowania reformy i „płynną" sytuację polityczną.

– jaka płaca, taka praca.

Stwierdzenia powyższe korelują pozytywnie z wynikami badań empirycznych wskazujących na to, że tylko niewielki odsetek respondentów upatruje w pracy źródło swego indywidualnego dobrobytu.

Wśrod zachowań jako wskaźników niskiego morale pracowniczego można wskazać przykładowo picie alkoholu w miejscu pracy i brak poszanowania narzędzi pracy.

Jak już wyżej wspomniano, jedną ze składowych kontekstu psycho-społeczno-kulturowego, w którym zachodzą procesy innowacji, jest opór wobec nich. W literaturze przedmiotu wyróżnia się wiele rodzajów oporu, np. o charakterze logicznym, psychicznym i społecznym[8]. Pierwszy jest wynikiem poznawczego rozpoznania wymogów dostosowania się do zmienionej (zmieniającej się) rzeczywistości. W grę wchodzi przede wszystkim dodatkowy wysiłek związany z przekwalifikowywaniem się, czas przeznaczony na zaadaptowanie się do nowych warunków czy koszt zmiany miejsca pracy połączony niekiedy z przeprowadzką.

Opór o charakterze psychicznym może wynikać np. z obawy przed nieznanym, z małej tolerancji zmian, z braku zaufania do podmiotów wdrażających innowacje czy też z potrzeby bezpieczeństwa i ochrony osiągniętego *status quo*. Opór ten, podobnie jak o charakterze społecznym, należy również traktować jako racjonalny – z punktu widzenia określonych (systemów) wartości.

W przypadku oporu o charakterze społecznym w grę na przykład mogą wchodzić zarówno więzi przyjaźni, jak i różnego rodzaju interesy, również ukryte.

Bez względu na to, jakie rodzaje oporu występują (zazwyczaj występują wszystkie z różnym nasileniem), stanowią one utrudnienie we wdrażaniu innowacji. Z tego względu wypracowano różnego rodzaju zalecenia co do sposobu ich wprowadzenia celem eliminowania lub ograniczania oporu[9]. Ze względu tak na zakres reformy gospodarczej (skala makro), jak i czas nie wydają się one przydatne.

3. W dotychczasowych rozważaniach wskazywano, że określone stany rzeczy (w tym – właściwości pracowników) nie sprzyjają reformie gospodarczej, zakładając milcząco, że występują pewne wymogi jej skutecznego wdrożenia. Warto je wyartykułować: lepsze ich uświadomienie może sprzyjać podejmowaniu skutecznych działań.

Wymogiem ogólnym jest akceptacja konieczności reformy oraz jej „kierunku", tj. wyboru aksjologicznego, jakim jest gospodarka rynkowa. Pod ten rodzaj wymogów podpada również zgoda na ponoszenie kosztów (wręcz ofiar) zmiany gospodarki.

Wymogi powyższe można „rozpisać" na wiele szczegółowych. Z punktu widzenia motywacji do najważniejszych można zaliczyć:

---

[8] **K. Davis, J. W. Newstrom**: op. cit., s. 241 - 144. F. Krzykała wyróżnia za D. Keith'em przyczyny ekonomiczne, osobiste i społeczne. **F. Krzykała**: op. cit., s. 61 - 62.

[9] **F. Krzykała**: op. cit., s. 63 - 64, wyróżnia między innymi rozbudzanie zainteresowań innowacją oraz socjalizację.

K. Devis, J. W. Newstrom: op. cit., s. 247 i n., wyróżniają osiem zabiegów: wykorzystanie nacisku grupowego, stosowanie odpowiedniego stylu kierowania, partycypację pracowników we wdrażaniu innowacji, udział w zyskach z innowacji, gwarancję bezpieczeństwa socjalnego pracowników, odpowiednią informację, współpracę ze związkami zawodowymi i z całym systemem („otoczeniem zakładu").

a) akceptację:
– przekwalifikowania się i/lub podnoszenia kwalifikacji,
– zmiany (niekiedy wielokrotne) miejsca pracy,
– podnoszenia jakości pracy,
– wzrastających różnic w statusie materialnym,
– życia w zwiększonej niepewności ekonomicznej;

b) odzyskanie podmiotowości sprzyjające przyjęciu na siebie odpowiedzialności za własny los (a tym samym ograniczenie postawy roszczeniowej);

c) rezygnację, przynajmniej w krótkim okresie, z roszczeń płacowych (co równa się w zasadzie zgodzie na obniżenie dochodów realnych).

Powyższe oczekiwanie wobec pracowników oznaczają zwiększone wymagania za zmniejszającą się (dla znacznej części zatrudninych) płacę. Z punktu widzenia motywowania do akceptacji zmian, w tym – do odpowiedniej pracy, jest to sytuacja niekorzystna[10]. Każdy bowiem system społeczny działa skutecznie między innymi pod warunkiem, że jednostki postępują zgodnie z jego „wewnętrzną logiką", tj. dążą do tego, co jest obiektywnie niezbędne (aspekt aksjologiczny) w sposób zgodny z charakterystycznymi dla danego systemu „regułami gry" (aspekt poznawczy). Warunek ten w świetle powyższych wywodów nie wydaje się spełniony. Pojawia się w związku z powyższym problem motywującego oddziaływania na pracowników, by postępowali zgodnie z wyszczególnionymi wyżej oczekiwaniami. Pomocną w tym względzie może być etyka pracy.

4. Etykę pracy można potraktować jako istotną składową kultury pracy rozumianej jako zbiór przekonań normatywnych i dyrektywnych stanowiących społeczno-subiektywną determinantę procesu pracy. Wyczerpująca jej charakterystyka musiałaby objąć wiele elementów[11]. Dla celów niniejszej analizy wystarczy uwzględnienie odpowiedzi na dwa pytania: *dlaczego człowiek powinien pracować?* i *jak powienien pracować?* Katolicka etyka pracy udziela na pytania te wyraźnych odpowiedzi. Prezentacja ich wymaga jednakże dokonania wyboru, wynikającego zarówno z ograniczonych ram niniejszego opracowania, jak i występowania wersji tej etyki – zdeterminowanych „okolicznościami czasu i miejsca" i sformułowaniami autorskimi. Ze względu na rolę Jana Pawła II i jego nauczania w Polsce odwołano się do encykliki *Laborem Exercens* oraz do opracowań do niej nawiązujących[12]. Odpowiedź na pytanie, dlaczego człowiek po-

[10] Por. np. rozważania na temat motywacji do pracy (w kontekście potrzeb i oczekiwań pracowników) zawarte w: **E. B. Flippo**: *Personnel Management*, New York 1980, s. 341 i n.

[11] Por. np. hasło „etyka" w: **W. Kot**: *Materiały do nauczania filozofii. Podstawowa terminologia*, Poznań 1990.

[12] W Polsce są to przede wszystkim opracowania ks. **J. Majki**: *Rozważania o etyce pracy*, Wrocław 1986 (do tej pozycji stosują się odniesienia w tekście); *Etyka życia gospodarczego*, Wrocław 1982 (szczególnie rozdział IV: „Obowiązek pracy i uprawnienia z niej płynące"); *Katolicka nauka społeczna*, Warszawa 1988 (w szczególności rozdział VII: „Wprowadzenie do nauczania społecznego Jana Pawła II").

Warto również wspomnieć pionierskie w Polsce i monumentalne zarazem dzieło **Cz. Strzeszewskiego**: *Katolicka nauka społeczna*, Warszawa 1985 (pierwsze wydanie – Paryż 1964, pod pseudonimem: Stanisław Jarocki.)

winien pracować, ma w *Laborem exercens* przede wszystkim charakter waloryzacji światopoglądowej[13]. Sprowadzić ją można do następujących tez:

1) Człowiek jest powołany przez Boga do pracy

„Stworzony bowiem na obraz i podobieństwo Boga Samego wśród widzialnego wszechświata, ustanowiony, aby ziemię czynić sobie poddaną, jest człowiek przez to samo od początku p o w o ł a n y d o p r a c y"[14] (s. 3).

2) Poprzez pracę człowiek uczestniczy w dziele Stwórcy

„Bardzo głęboko wpisana jest w Słowo Bożego Objawienia ta podstawowa prawda, że c z ł o w i e k, stworzony na obraz Boga, p r z e z swoją p r a c ę u c z e s t n i c z y w d z i e l e s w e g o S t w ó r c y – i na miarę swoich ludzkich możliwości poniekąd dalej je rozwija i dopełnia, postępując wciąż naprzód w odsłanianiu w całym stworzeniu zasobów i wartości" (s. 54).

„Świadomość, że przez pracę człowiek uczestniczy w dziele stworzenia, stanowi najgłębszą p o b u d k ę do jej podejmowania na różnych odcinkach: [...]" (s. 56).

3) Poprzez trud pracy uczestniczy człowiek w dziele odkupienia

„Pot i trud, jaki w obecnych warunkach ludzkości związany jest nieodzownie z pracą, daje chrześcijaninowi i każdemu człowiekowi, który jest wezwany do naśladowania Chrystusa, możliwość uczestniczenia z miłości w dziele, które Chrystus przyszedł wypełnić. To dzieło zbawienia dokonało się przez cierpienie i śmierć krzyżową. Znosząc trud pracy w zjednoczeniu z Chrystusem ukrzyżowanym za nas, człowiek współpracuje w pewien sposób z Synem Bożym w odkupieniu ludzkości. Okazuje się prawdziwym uczniem Jezusa, kiedy na każdy dzień bierze krzyż działalności, do której został powołany" (s. 60).

„W pracy ludzkiej chrześcijanin odnajduje cząstkę Chrystusowego Krzyża i przyjmuje ją w tym samym duchu odkupienia, w którym Chrystus przyjął za nas swój Krzyż. W tejże samej pracy dzięki światłu, jakie przenika w nas z Chrystusowego Zmartwychwstania, znajdujemy zawsze p r z e b ł y s k nowego życia, nowego d o b r a, jakby zapowiedź nowego nieba i nowej ziemi – która właśnie poprzez trud pracy staje się udziałem człowieka i świata. Poprzez trud – a nigdy bez niego. Potwierdza to, z jednej strony, nieodzowność krzyża w duchowości ludzkiej pracy, z drugiej strony jednakże odsłania się w tym krzy-

---

[13] Cytaty z *Laborem exercens* oparte są na wydaniu Pallotinum, Poznań 1981.

[14] Tę samą myśl oddaje w formie poetyckiej R. Brandstaetter w *Psalmie napisanym na marginesie Pacem in Terris*:

Stworzyłeś nas Panie
Na swoje podobieństwo.
Wszystko co tworzymy
Powinniśmy tworzyć
Na podobieństwo
Twoje
Taki jest porządek pracy
Twój
I nasz

R. Brandstaetter: *Księga modlitw dawnych i nowych*, Poznań 1987, wyd. II, poszerzone.

BIBLIOTEKA AE w Poznaniu

żu-trudzie nowe dobro, które z tej pracy bierze początek. Z pracy rozumianej dogłębnie i wszechstronnie – ale nigdy bez niej"(s. 61).

Wydaje się, że są to podstawowe uzasadnienia światopoglądowe powinności pracy. Ponadto w *Laborem exercens* można znaleźć jeszcze inne uzasadnienia, mogące pełnić rolę motywacyjną. Należy do nich na przykład wskazanie, że:

a) Praca jest dobrem

„Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek n i e t y l k o p r z e k s z t a ł c a p r z y r o d ę, dostosowując do swoich potrzeb, ale także u r z e c z y w i s t n i a s i e b i e jako człowiek, także poniekąd b a r d z i e j »s t a j e s i ę c z ł o w i e k i e m«" (s. 21).

b) Praca ma wartość instrumentalną, bezpośrednio uchwytną

„Praca jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny, rodzina bowiem domaga się środków utrzymania, które w drodze zwyczajnej nabywa człowiek przez pracę. Praca i pracowitość warunkują także cały p r o c e s w y c h o w a n i a w rodzinie właśnie z tej racji, że każdy »staje się człowiekiem« między innymi przez pracę, a owo stawanie się człowiekiem oznacza właśnie istotny cel całego procesu wychowania" (s. 22).

c) To człowiek nadaje pracy wartość, a nie praca człowiekowi

„[...] podstawą określania wartości pracy ludzkiej nie jest przede wszystkim rodzaj wykonywanej czynności, ale fakt, że ten, kto ją wykonuje, jest osobą. Źródeł godności pracy należy szukać nie nade wszystko w jej przedmiotowym wymiarze, ale w wymiarze podmiotowym. W takim ujęciu znika jakby sama podstawa starożytnego rozwarstwiania ludzi wedle rodzaju pracy przez nich wykonywanej. Nie oznacza to, że praca ludzka z punktu widzenia przedmiotowego nie może i nie powinna być w ogóle wartościowa i kwalifikowa. Znaczy to tylko, że p i e r w s z ą p o d s t a w ą w a r t o ś c i p r a c y j e s t s a m c z ł o w i e k – jej podmiot. Wiąże się z tym od razu bardzo ważny wniosek natury etycznej: o ile prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest »dla człowieka«, a nie człowiek »dla pracy«. We wniosku tym dochodzi prawidłowo do głosu pierwszeństwo podmiotowego znaczenia pracy nad przedmiotowym" (s. 14 - 15).

W *Laborem exercens* można znaleźć również pewne ogólne wskazania (poza wyżej wymienionymi) odnośnie do tego, j a k człowiek powinin pracować. „Ów opis stworzenia, jaki znajdujemy już w pierwszym rozdziale Księgi Rodzaju, jest równocześnie j a k b y p i e r w s z ą »e w a n g e l i ą p r a c y«, ukazuje bowiem, na czym polega jej godność – uczy, że człowiek, pracując, winien naśladować Boga, swojego Stwórcę, nosi bowiem w sobie – on jeden – ów szczególny pierwiastek podobieństwa do Niego. Powienien naśladować Boga zarówno pracując, jak i odpoczywając – skoro Bóg sam zechciał przedstawić mu swoje stwórcze działanie pod postacią p r a c y i o d p o c z y n k u"(s. 54 - 55).

Interpretację tezy o naśladowaniu Boga w procesie pracy rozwija w swych pracach ks. J. Majka[15]. Wyróżnia on następujące kryteria, którym praca powinna sprostać: kreatywność, miłość, dobroć (jakość), mądrość, niespieszność i oszczędność.

[15] **J. Majka**: *Rozważania...*, s. 83 - 121.

Wymóg kreatywności pracy wypływa bezpośrednio z tego, że człowiek jest obrazem i podobieństwem Boga (s. 84). Wymogiem moralnym jest więc, by człowiek poszukiwał coraz doskonalszego wytworu i harmonizował go z innymi dziełami ludzi i środowiskiem (s. 86); by pojmował swoją pracę jako stworzenie czegoś nowego, za co osobiście ponosi odpowiedzialność (s. 87).

Postulat miłości w procesie pracy, wypływający z miłości Boga do człowieka, powinien znaleźć swą realizację na trzech poziomach:

a) ukochania swej pracy, owocem czego jest radość z dobra powstającego pod ręką człowieka (s. 90),

b) w pracy dla innych, obejmującej zarazem świadome przeżywanie sensu swojej pracy (s. 91),

c) w miłości względem współdziałających (s. 92 - 93).

Postulat jakości pracy („praca jest jedna – dobra", s. 94) wpływa z faktu udziału w „pracy" Boga i łączy się z wymaganiem, by pracować mądrze (s. 100). Mądrość pracy odnoszona jest do czterech układów, zaprezentowanych w kolejności wzrastającego ich znaczenia, a mianowicie:

a) do układu technicznego (kryterium: doskonałość techniczna, s. 101),

b) do układu ekonomicznego (racje ekonomiczne, s. 103),

c) do układu społecznego („Pracować mądrze – to starać się czynić bardziej ludzką cywilizację, w której żyjemy", s. 104),

d) do osobowości (tylko to jest ludzkie, co sprzyja doskonaleniu człowieka, szczęśliwości osoby, s. 104).

Na podkreślenie zasługuje uwaga ks. J. Majki, że dopiero łącznie owe odniesienia mogą dać mądre spojrzenie na pracę i mądre jej wykonywanie (s. 101). „Nie może bowiem człowiek doskonalić siebie i drugich przez głupotę w jakiejkowiek dziedzinie" (s. 105). Postulat niespieszności wynika z właściwości człowieka, głównie biologicznych. Chodzi przede wszystkim o to, by człowiek nie musiał się śpieszyć przyspieszając procesy techniczne i ekonomiczne (s. 106), by nie „zapracowywał się na śmierć" (s. 107), bo to pociąga za sobą negatywne skutki.

Oszczędność w procesie pracy wyprowadzana jest z szacunkiem dla Bożych darów, z wrażliwości na potrzeby innych oraz z szacunku dla wytworów pracy człowieka i jego samego (s. 111). Oszczędzając, należy oszczędzać mądrze, tzn. zachowywać odpowiednią hierarchię wartości, której przejawem są następujące priorytety:

1) człowieka nad rzeczami,

2) unikania szkód przed osiąganiem korzyści,

3) wartości moralnych przed ekonomicznymi,

4) unikania zagrożeń bezpośrednich przed pośrednimi.

W nurcie rozważań *Laborem exercens* leży również publicystyczna propozycja „dekalogu pracy" sformułowana przez S. Wilkanowicza[16]. Wyróżnił on następujące kryteria, którym praca powinna odpowiadać:

1) dobra praca musi być potrzebana,

2) dobra praca powinna być dokładna,

3) praca powinna być wydajna,

---

[16] **S. Wilkanowicz**: *Dekalog pracy*, „Tygodnik Powszechny" 1983, nr 50 z 11.12.1983.

4) praca powinna być oszczędna,
5) praca powinna być odpowiednio wynagradzna,
6) praca powinna być odpowiednio szanowana,
7) praca powinna być wykonywana w warunkach godnych człowieka,
8) praca powinna rozwijać i dowartościowywać pracownika,
9) praca powinna uszlachetniać naturę i społeczeństwo,
10) praca powinna wiązać człowieka z Chrystusem.

5. Z punktu widzenia problematyki niniejszego opracowania ważne jest, że w cytowanych pozycjach znajdują się treści sprzyjające łatwiejszemu znoszeniu trudu pracy (przez wskazanie dodatkowego i nobilitującego zarazem sensu), uzasadniające w światopoglądowy sposób powinność wykonywania pracy jakościowo dobrej (bardzo dobrej), przypominające, że „nie samym chlebem człowiek żyje". Biorąc powyższe pod uwagę można stwierdzić, że wyróżnione powyżej elementy katolickiej etyki pracy są funkcjonalne (przynajmniej potencjalnie) względem zapotrzebowań zgłaszanych przez reformę gospodarczą. Problemem otwartym jest, ze względu na wskazane wyżej negatywne przejawy morale pracowniczego, w jakim stopniu i zakresie normy te oddziałują na pracowników. Stwierdzenie powyższego wymagałoby przeprowadzenia rozległych badań diagnostycznych.

Na zakończenie należy uczynić jedno istotne, jak się zdaje, zastrzeżenie: dostrzeganie eufunkcjonalności katolickiej etyki pracy nie oznacza, bo na gruncie tej etyki oznaczać nie może, wykorzystania jej dla osiągnięcia li tylko wartości ekonomicznych, a więc respektowania racjonalności instrumentalnej w jednym z jej „wymiarów". Zakładana w niej hierarchia wartości ocenia – z moralnego punktu widzenia – zarówno godziwość celów, jak i środków ich realizacji, wpływając tym samym na treść racjonalności teleologicznej. Z tego punktu widzenia ocenie podlegają zarówno sama reforma, jak i zgłaszane przez nią zapotrzebowania. Instrumentalne wykorzystanie katolickiej etyki pracy musi ocenę tę przyjąć jako punkt wyjścia. Nie wydaje się, by była to ocena jednoznacznie pozytywna. Rozważenie powyższego może stanowić przedmiot osobowego opracowania.

Józef MICHALAK

CATHOLIC ETHICS OF LABOUR VERSUS ECONOMIC REFORM

Summary

The aim of the paper is to show motivation possibilities of the catholic ethics of labour, eufunctional from the viewpoint of requirements generated by economic reform.

The starting point of the analysis are properties of the economic reform as an innovation on the macro scale in its cultural, organisational and economic actors' aspects. It announces the requirment for defini-

te qualities and behaviour of employees. The general requirment is the acceptance of the reform and its „direction", i.e. axiologic choice – market economy. This kind of requirements includes also an agreement to bear the costs connected with the change of economy.

The above mentioned requirements may be presented in details. From the viewpoint of motivation the most important ones include:

1/ Acceptance of: change of qualifications and/or improvement of qualifications, change of the place of work and the necessity of the improvement of the quality of work;

2/ Regaining civic subjectivity which fosters taking over the responsibility for one's own fate;

3/ Resignation, at least for a short time, from wage demands. Meeting those requirements – difficult due to commonly existing resistance to innovation – is an indispensable psycho-social condition of the reform's success.

Since one of the determinants of the employees behaviours is ethical attitudes, a question was asked whether in the society which is considered, and which considers itself to be Catholic, the Catholic ethics of labour can help to meet characterized requirements. The answer is positive. This possibility, however, does not mean that de facto the norms of this ethics are respected on the macro(social) scale.

The paper also indicates the fact that the Catholic ethics of labour results in significant consequences for the ways of determining the rationality of economic activities both in the instrumental and in the teleological aspects of this rationality.