


**ks. Henryk Skorowski**

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

 <https://orcid.org/0000-0003-2858-2391>

## Humanistyczny wymiar pracy

 <https://doi.org/10.15633/9788363241650.05>

Praca jest najbardziej podstawowym i najdonioślejszym z faktów ludzkich. Można powiedzieć, że jest ona zwykłym ludzkim losem. Mówi o tym Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*: „Kościół jest przekonany, że praca stanowi podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi. W przekonaniu tym również umacnia się, gdy uwzględnia cały dorobek różnorodnych nauk poświęconych człowiekowi: antropologia, paleontologia, historia, socjologia, psychologia i inne – wszystkie zdają się świadczyć o tym w sposób niezbity”<sup>1</sup>.

Powszechnie ludzkie doświadczenie to zatem doświadczenie pracy. Jest to doświadczenie wyłącznie ludzkie, ponieważ praca jest czymś charakterystycznym tylko dla człowieka. Jest tym czynnikiem, który wyróżnia samego człowieka od reszty stworzenia, którego wszelkie działanie związane z utrzymaniem się przy życiu nie może być w pełni nazwane pracą: „Tylko człowiek jest do niej zdolny i tylko człowiek ją wykonuje, uzupełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi”<sup>2</sup>.

Z tym powszechnie ludzkim bytowaniem, jakim jest praca, wiąże się między innymi wielki problem jej humanizacji. Jest to dziś problem o ogromnym ciężarze gatunkowym nie tylko w dziedzinie praktycznej, lecz także teoretycznej, domagający się również analiz naukowych szczególnie w dziedzinie etycznej. W problemie humanizacji pracy chodzi przede wszystkim o to, aby sama praca, tak jak jej wykonywanie, była na miarę wielkości człowieka, który zawsze pozostaje i musi pozostać jej podmiotem. Chodzi po prostu o pracę ludzką. Humanistyczny wymiar pracy wyraża się w trzech aspektach: praca jest moralną powinnością człowieka, jest twórczością, jest dialogiem.

---

<sup>1</sup> Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*.

<sup>2</sup> Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, wstęp.

## 1. Praca jako moralna powinność człowieka

Praca staje przed człowiekiem jako jego moralna powinność. Jest to zasadnicza teza katolickiej nauki społecznej. W tym też wyraża się pierwszy wymiar jej humanizmu. Zanim jednak przejdzie się do uzasadnienia tej tezy, kilka myśli poświęcić należy samemu ujęciu i rozumieniu pracy.

Nie ulega wątpliwości, że o jednoznaczną, ścisłą definicję bardzo trudno. Istnieje wielość prób opisów i określeń pracy. I tak na przykład na gruncie filozofii klasycznej pracę można określić jako „twórczą – z racji rozumności i wolności osoby ludzkiej – własność jej działania w zakresie postępowania i wytwarzania, w dziedzinie sprawności zarówno teoretycznych, jak i praktycznych”<sup>3</sup>. Dla K. Marksa z kolei praca jest to „działanie uzewnętrzniające człowieka i jednocześnie tworzące osobę ludzką jako odbicie historycznie zachodzących stosunków społecznych, kształtowanych przez człowieka i kształtujących go”<sup>4</sup>. Praca jest tu zatem określonym procesem zachodzącym pomiędzy człowiekiem a przyrodą, dzięki któremu człowiek zmienia przyrodę, czyniąc ją użyteczną dla siebie, jednocześnie zmieniając naturę samego siebie.

Szukając z kolei chrześcijańskiego określenia pracy, można odwołać się do Soboru Watykańskiego II, który ujmując to zagadnienie bardziej w kontekście wykonywanego zawodu: „Praca ludzka polega na tworzeniu i wymianie nowych dóbr lub na świadczeniu usług gospodarczych”<sup>5</sup>. Z kolei katolicka nauka społeczna tak definiuje pracę: „wolna, choć naturalnie konieczna działalność człowieka, wypływająca z poczucia obowiązku, połączona z trudem i radością a mająca na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych”<sup>6</sup>. Dla K. Rahnera z kolei praca jest „jednym ze sposobów samorealizacji człowieka opartej na naturze”<sup>7</sup>.

Przytoczono powyżej tylko nieliczne określenia pracy ludzkiej. W niektórych jest ona rozumiana bardzo szeroko, to znaczy jako wszelka działalność człowieka, w innych – stosunkowo wąsko, a więc utożsamiana raczej

3 *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*, opr. A. Podsiad, Z. Więckowski, Warszawa 1983, s. 286.

4 *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*, s. 287.

5 Sobór Watykański II, Konstytucja duszpasterska *Gaudium et spes*, 67.

6 C. Strzeszewski, *Definicja pracy ludzkiej*, „Zeszyty naukowe KUL” 1 (1958), s. 52.

7 Cyt. za: C. Bartnik, *Teologia pracy ludzkiej*, Warszawa 1977, s. 13.

z zawodem. W katolickiej nauce społecznej praca ujmowana jest dziś szeroko, a więc jako wszelka działalność człowieka, a nie tylko ta, która ma charakter wykonywanego zawodu czy świadczenia usług: „praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo”<sup>8</sup>. Tak rozumiana praca jest czymś uniwersalnym: „obejmuje wszystkich ludzi, każde pokolenie, każdy etap rozwoju ekonomicznego, a równocześnie jest to proces przebiegający w każdym człowieku, w każdym świadomym ludzkim podmiocie. Wszyscy i każdy są nim równocześnie objęci. Wszyscy i każdy w odpowiedniej mierze, i na nieskończoną prawie ilość sposobów, biorą udział w tym gigantycznym procesie, procesie pracy”<sup>9</sup>.

Owa uniwersalność wynika z faktu, że praca tak rozumiana staje przed człowiekiem jako jego moralna powinność. Inaczej mówiąc, praca „narzuca się” człowiekowi jako jego moralny obowiązek. Co prawda praca, jak każde w pełni ludzkie działanie, jest działaniem wolnym, wynika ona bowiem z wolnej ludzkiej natury, a to oznacza, że człowiek może w swej wolności unikać pracy. Takie postępowanie nie przekreśla jednak fundamentalnej prawdy, że człowiek sam w sobie odkrywa fakt moralnej powinności, którego treścią jest obowiązek pracy. Obowiązek ten jako powinność jest obowiązkiem natury moralnej, występujący zawsze jako powinność sumienia. Można w tym miejscu postawić pytania: Na jakim podłożu wyrasta powinność pracy? Czym jest dyktowana? Jakie jest jej najgłębsze uzasadnienie?

Dla wielu ludzi moralna powinność pracy wynika z konieczności utrzymania się przy życiu. W takim uzasadnieniu praca jest działaniem płynącym z konkretnych ludzkich potrzeb. Powszechnie wiadomo, że w życiu każdego człowieka jest tych potrzeb wiele. Wśród nich są potrzeby priorytetowe związane z samą egzystencją człowieka. Można je określić jako potrzeby bytowe, które nie sprowadzają się tylko do samych potrzeb biologicznych, niemniej ze względu na siłę ich występowania i konieczność zaspakajania domagają się zabezpieczenia w pierwszej kolejności. Stąd też na plan pierwszy życia człowieka wysuwa się poczucie obowiązku, odpowiedzialności do podjęcia takich działań, które zmierzają do zachowania życia zarówno własnego, jak

8 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, wstęp.

9 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 4.

i cudzego, zwłaszcza tych, za których jest się odpowiedzialnym. Tym też należy tłumaczyć u wielu ludzi wysoką rangę powinności pracy w ich hierarchii wartości i powinności moralnych. Można zatem powiedzieć, że potrzeby egzystencjalne byłyby tu podłożem i motywacją powinności pracy, a ona sama – środkiem zagwarantowania ludzkiej egzystencji. Jest to po części słuszne przekonanie. Wydaje się jednak, że potrzeby człowieka nie do końca tłumaczą i uzasadniają obowiązek pracy.

W poszukiwaniu pełnego uzasadnienia powinności pracy należy zatem pójść dalej. Zrobić to powinien przede wszystkim chrześcijanin.

Niejednokrotnie ludzie wierzący przywołują jako motywację powinności pracy nakaz Boga zawarty w Biblii: „Bądźcie płodni i rozmnażajcie się, abyście zaludnili ziemię i uczynili ją sobie poddaną...” (Rdz 1, 28). Zwykło się te słowa traktować jako faktyczny nakaz Boga skierowany do każdego człowieka, wyłącznie nakaz na zasadzie wielu nakazów, wśród których przebiega ludzka egzystencja. W istocie rzeczy jest jednak inaczej. Przytoczony powyżej fragment Biblii nie jest w swej najgłębszej istocie tylko suchym nakazem. Słowa te należałoby raczej rozumieć jako zaproszenie, propozycję Boga wobec człowieka – inaczej mówiąc, jako ukazanie człowiekowi jego najgłębszego i zasadniczego powołania. W czym zatem wyraża się chrześcijańskie powołanie? Jaką kryje w sobie treść?

Najogólniej można powiedzieć, że powołanie w odniesieniu do świata wyrażać się winno w czynieniu sobie ziemi poddanej, przez co należy rozumieć udoskonalenie rzeczywistości ziemskiej i jej lepsze przystosowanie do potrzeb człowieka – osoby; w odniesieniu do innych ludzi jako jednostek i wspólnot ludzkich winna to być realizacja miłości; wreszcie w odniesieniu do samego siebie winien to być wszechstronny rozwój, który określić można jako zdobywanie doskonałości. To wszystko zaś, a więc kształtowanie oblicza ziemi, miłość w relacjach międzyludzkich, własny rozwój, dokonuje się nie inaczej, jak poprzez szeroko rozumianą pracę. Człowiek bowiem nie inaczej, ale poprzez wysiłek własnego intelektu i pracę rąk kształtuje rzeczywistość, która go otacza i w której żyje. Także swoją miłość wobec drugiego człowieka jako jednostki i wspólnoty osób wyraża poprzez działanie. Miłość bowiem nie jest ideą, ale konkretną aktywnością człowieka w relacji do drugiego człowieka. Jest dynamizmem, czyli działaniem. Można powiedzieć, że właśnie przez pracę człowiek „łączy się ze swoimi braćmi i służy im, a tym samym praktykuje

szczerą miłość”<sup>10</sup>. Wreszcie także wysiłkiem swego działania każdy człowiek kształtuje siebie w sferze intelektualnej, fizycznej, moralnej, kulturowej itp.

Praca zatem staje się w jakimś sensie integralną częścią chrześcijańskiego powołania w tym mianowicie znaczeniu, że realizacja powołania dokonuje się między innymi poprzez ludzką pracę. W takim ujęciu samo powołanie kierowane przez Boga do człowieka jawi się dla chrześcijanina jako motywacja moralnej powinności pracy, a ona sama staje się powołaniem: „jest człowiek przez to samo od początku powołany do pracy”<sup>11</sup>.

Wydaje się zatem, że dla chrześcijanina pełną motywacją powinności pracy jest świadomość własnego powołania, które sam Bóg kieruje do człowieka, a które dla tegoż człowieka jest osiąganiem własnej doskonałości, miłowaniem drugiego człowieka i przekształcaniem świata. W takim rozumieniu jest to zawsze powinność bezwzględna i kategoryczna dla każdego człowieka wierzącego. A co w takim razie powiedzieć o ludziach niewierzących? Czy dla nich nie istnieje powinność pracy, jeśli jako motywację przyjęliśmy powołanie kierowane przez Boga do człowieka?

Moralna powinność pracy jest powinnością uniwersalną. Dotyczy wszystkich ludzi bez względu na wyznawany światopogląd i przekonania religijne. Jakże istnieje zatem uzasadnienie tej powinności, jeśli człowiek deklaruje się jako ateista, a tym samym odrzuca prawdę o powołaniu człowieka przez Boga.

Wydaje się, że samo rozumienie powołania, które w swej najgłębszej treści jest kształtowaniem ziemi, miłowaniem człowieka, osiąganiem własnej doskonałości, dotyczy wszystkich ludzi. Jeśli nawet człowiek nie nazywa tego powołaniem, to i tak pozostaje oczywisty fakt, że powinien on czynić doskonałą rzeczywistość, w której żyje, szanować drugiego człowieka, dążyć do swojego osobistego rozwoju. Nie nazywając zatem tego wprost powołaniem, dla każdego człowieka motywacją powinności pracy w zakresie osobowym pozostanie własny rozwój, w zakresie społecznym – służba człowiekowi, w zakresie relacji do świata – potrzeba czynienia go doskonalszym, to znaczy odpowiadającym bardziej człowiekowi. W takim ujęciu moralna powinność pracy „narzuca się” człowiekowi na mocy samego człowieczeństwa<sup>12</sup>. Uzasadnienie powinności pracy należy widzieć w kontekście dynamizmu ludzkiej

10 Sobór Watykański II, Konstytucja duszpasterska *Gaudium et spes*, 67.

11 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, wstęp.

12 P. Trzebuchowski, *Praca jako znak człowieczeństwa*, Pax, Warszawa 1982, s. 74–75.

natury. Ten dynamizm niejako „musi” się manifestować w działaniu. Stąd można powiedzieć, że człowiek jest czynny nie dlatego, że zmusza go do tego środowisko, ani nie tylko dlatego, że musi żyć, ale przede wszystkim ze względu na dynamizm swej natury, ze względu na elementarną potrzebę manifestowania samego siebie, swojej osoby. Motywacją powinności pracy jest po prostu człowieczeństwo. Człowiek pracuje dlatego, że jest człowiekiem i jako człowiek jest pracowity w najgłębszej swej istocie bytowej.

Ukazane powyżej motywacje powinności pracy zdają się tworzyć dwie zupełnie odrębne motywacje. Z jednej strony motywacją tą jest sam człowiek, to znaczy jego dynamiczne człowieczeństwo (natura), z drugiej zaś strony jest nią wezwanie Boga rozumiane jako powołanie i przyjęte przez człowieka aktem wiary. Sprzeczność ta jest jednak pozorna. W gruncie rzeczy obie te motywacje nie tyle stoją wobec siebie w sprzeczności, ile po prostu uzupełniają się. Powołanie Boże kierowane do człowieka nie stoi bowiem w sprzeczności z ludzką naturą, z człowieczeństwem, z jego dynamizmem, z potrzebą manifestowania siebie w działaniu, lecz na takiej właśnie naturze bazuje. Powiedziane zostało, że realizacja powołania we wszystkich swych wymiarach, to znaczy w relacji do świata, człowieka, samego siebie, dokonuje się między innymi, a może przede wszystkim poprzez działanie. Bazuje ona zatem na naturalnym niejako dynamizmie ludzkiej natury. Dlatego racja powinności pracy w formie powołania jest jak gdyby uzupełnieniem i potwierdzeniem autorytatywnym tej racji powinności pracy, jaką jest człowieczeństwo w jego naturalnym dynamizmie.

Każdy zatem człowiek, a tym bardziej chrześcijanin, jest zobowiązany do pracy. Jest to jego kategoryczna powinność. Praca po prostu „narzuca się” chrześcijaninowi jako jego moralny obowiązek występujący zawsze jako powinność sumienia. To właśnie poprzez tę bezwzględną powinność chrześcijanin realizuje miłość, do której wezwany został na mocy przyjętego chrześcijaństwa. Praca jest bowiem uszczegółowieniem chrześcijańskiej miłości, jest konkretnym wyrazem tej miłości. U podstaw zaś powinności pracy, jako racja uzasadniająca, tkwi powołanie kierowane przez Boga do człowieka. W tym też wyraża się pierwszy element humanistycznego wymiaru pracy – jest ona moralną powinnością.

## 2. Praca jako twórczość

Drugim elementem humanistycznego wymiaru pracy jest to, że winna ona być ludzką twórczością. Co kryje się w tym pojęciu?

Przede wszystkim chodzi o uświadomienie sobie z jednoczesną realizacją w życiu faktu, że człowiek jest podmiotem pracy. Ten fakt musi być uznany i realizowany. Ludzka praca, jakkolwiek rozumiana, nigdy nie może być brana w oderwaniu od człowieka, od ludzkiej osoby. Jak stwierdza Jan Paweł II: „Człowiek dlatego ma czynić sobie ziemię poddaną, ma nad nią panować, ponieważ jako «obraz Boga» jest osobą [...]. Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy [...]. Praca jako proces, przez który człowiek i ludzkość «czyni sobie ziemię poddaną», tylko wówczas odpowiada temu podstawowemu pojęciu z Biblii, gdy równocześnie w tym całym procesie człowiek ujawnia siebie jako tego, który «panuje» i potwierdza siebie jako tego, który «panuje»”<sup>13</sup>.

W całym zatem procesie pracy człowiek nigdy nie może być uważany i traktowany jako jeden z jej równorzędnych elementów. Człowiek jest zawsze ponad: taśmą, maszyną, warsztatem – ponad samą pracą. Jest tym, który „panuje”, a więc jest podmiotem. Co oznacza, że człowiek jest i powinien być „podmiotem pracy”?

Pojęcie to oznacza, że człowiek w całym procesie pracy jest i winien być w pozycji sprawcy i jako taki jest twórcą w tym, co robi. Twórczość tę należy rozumieć zarówno w aspekcie tworzenia przedmiotu, jak i w aspekcie tworzenia siebie, to znaczy tworzenia podmiotu.

Człowiek jako podmiot pracy jest po prostu do niej niesprowadzalny, jest tym, który tworzy określony przedmiot. Praca w takim układzie jest określoną formą tworzenia rzeczywistości. Nie jest ona zatem ani procesem anonimowej produkcji, ani – jak chciał to widzieć Marks – zwykłą wymianą energii między człowiekiem a przyrodą. Jest to – jeśli już posłużyć się określeniem „wymiana energii” – wymiana, która ma charakter osobowy. Właśnie z tego osobowego charakteru ludzkiej działalności wynika to, co określić można tworzeniem. Można powiedzieć, że między człowiekiem a tym, co jest owocem ludzkiego działania, istnieje określona więź osobowa, która sprawia, że w stworzonym przez człowieka przedmiocie pozostaje niejako ludzki

13 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 6.

ślad – ślad ludzkiej inteligencji, mądrości, dobra itp. Mówi o tym wprost Sobór Watykański II: „Praca bowiem, czy to podejmowana na własną rękę, czy najemna, pochodzi od osoby, która wyciska niejako swoje piętno na przyrodzie i poddaje ją swej woli”<sup>14</sup>. To tak, jakby w całokształcie procesu pracy coś oddzielało się od człowieka, stając się w połączeniu z przedmiotem pracy dziełem. W tym właśnie wyraża się prawda, że człowiek jest podmiotem pracy. Tworząc rzeczywistość, która go otacza, pozostawia siebie w tym, co tworzy: „jak Bóg stwarzając świat, wycisnął na nim swe boskie piętno, tak człowiek przemieniając ten świat, kontynuuje dzieło stworzenia i wyciska na nim swe ludzkie oblicze – humanizuje świat”<sup>15</sup>. W ten sposób to, co jest dziełem ludzkiej inteligencji i ludzkich rąk, jest zawsze „moim dziełem” i w rzeczywistości zawsze nim jest, to znaczy owocem nie mechanicznego, anonimowego działania, ale owocem twórczości.

Człowiek – osoba jako podmiot pracy (ten, który pozostawia siebie w tym, co robi) uczestniczy w ten sposób w misterium tworzenia. I nie ma tu różnicy w tym, co człowiek wykonuje jako pracę. Tylko pozornie wydaje się, że charakter tworzenia mają niektóre prace (artysta, poeta, muzyk). Taki charakter ma każda praca, której podmiotem jest osoba, a więc tworzenie w dziedzinie plastyki, rzeźby, kształtu, ruchu, w dziedzinie słowa pisanego i mówionego, ale także układanie bruku, rzucanie ziarna w ziemię, wychowanie człowieka itp. We wszystkich tych działaniach człowiek jako podmiot pozostawia siebie, a tym samym uczestniczy w wielkim misterium tworzenia, w które zaangażowane jest także w pełni ludzkie działanie<sup>16</sup>.

Twórczość człowieka w dziedzinie pracy wyraża się jednak nie tylko w wymiarze kształtowania przedmiotu rzeczywistości, ale posiada także drugi wymiar, jakim jest tworzenie samego podmiotu. W encyklice *Laborem exercens* czytamy: „Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnieniu się jego człowieczeństwa”<sup>17</sup>.

Można powiedzieć, że poprzez pracę, której podmiotem jest człowiek, on sam niejako tworzy siebie, staje się kimś więcej, staje się bardziej sobą: „praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę

14 Sobór Watykański II, Konstytucja duszpasterska *Gaudium et spes*, 67.

15 M. Dąbrowska, *Duchowość pracy ludzkiej w świetle encykliki „Laborem exercens”*, „Collectanea Theologica” 1 (1983), s. 128.

16 Por. P. Trzebuchowski, *Praca jako znak człowieczeństwa*, s. 80.

17 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 6.



bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd staje się człowiekiem<sup>18</sup>. W czym wyraża się owo „urzeczywistnianie siebie”, stawanie się „bardziej człowiekiem”?

Najogólniej można powiedzieć, że tworzenie siebie, autokreacja wyraża się z jednej strony w rozwoju zewnętrznym, rozumianym jako rozwój zarówno fizyczny, jak i moralny, z drugiej zaś strony – w rozwijaniu darów duchowych. Praca jest bowiem także „karmicielką” ludzkiej duchowości w formie doskonalenia psychiki i wnętrza człowieka. W ten sposób dokonuje się urzeczywistnianie ludzkiego człowieczeństwa. Na tej drodze człowiek bowiem bardziej staje się człowiekiem, bardziej sobą, bardziej osobą<sup>19</sup>.

Można zatem powiedzieć, że owa funkcja tworzenia wynikająca z faktu, że człowiek jest podmiotem procesu pracy, ma wymiar rzeczowy, to znaczy kształtowania rzeczywistości, ale także wymiar osobowy, to znaczy kształtowania samego siebie. Pojęcie pracy jako twórczości kryje zatem w sobie świadomość i przekonanie, że człowiek jest jej podmiotem, który tworzy rzeczywistość, ale także tworzy siebie. Aby tak jednak było, muszą być zachowane godne człowieka jako osoby warunki pracy. Jeśli bowiem człowiek jako osoba stoi ponad całym procesem pracy, jeśli nie jest „czymś” tylko dodanym do warsztatu czy taśmy produkcyjnej, ale jest osobą, która jest podmiotem procesu pracy, jeśli wreszcie w owym procesie pracy ma tworzyć nie tylko określony przedmiot, lecz także siebie jako człowieka, to same warunki wykonywania pracy muszą być godne osoby. „Człowiek nie może bowiem rozwijać się w procesie pracy, jeśli cały system społeczny, organizacyjny i techniczny, uwłacza jego godności, skierowany jest przeciw niemu. Wtedy jest on po prostu jednym z elementów sił wytwórczych obok maszyny i surowca”<sup>20</sup>.

Mówiąc o godnych człowieka warunkach pracy jako elemencie pracy ludzkiej, należy mieć przede wszystkim na uwadze bezpośrednie warunki jej wykonywania. Chodzi o to, aby nie były one degradacją i zniewoleniem człowieka. Zwraca na to uwagę Jan Paweł II, stwierdzając: „Pracy można także na różny sposób używać przeciwko człowiekowi, można go karać obowiązkowym systemem pracy, można z pracy czynić środek ucisku człowieka”<sup>21</sup>. Można zatem powiedzieć, że warunki, w których człowiek – osoba wykonuje

18 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 9.

19 Por. M. Dąbrowska, *Duchowość pracy ludzkiej...*, s. 130.

20 J. Wojciechowski, *Podstawowe założenia humanizacji i polityki pracy*, w: *Człowiek i praca. Studia i szkice wokół chrześcijańskiej koncepcji pracy*, red. J. Wołkowski, Warszawa 1979, s. 219.

21 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 9.

jakąkolwiek pracę, nie mogą urągać elementarnym ludzkim zasadom życia. Znane są bowiem w historii fakty stwarzania takich warunków pracy, które wprost urągały najbardziej podstawowym zasadom życia, po prostu urągały ludzkiej godności.

Kiedy mówi się o godnych człowieka warunkach pracy, nie wolno tego odnosić wyłącznie do bezpośrednich warunków jej wykonywania. W zakres tych warunków wchodzi także: sytuacja mieszkaniowa, opieka lekarska, zabezpieczenie człowieka pracy na stare lata oraz wiele innych podstawowych uprawnień ludzi pracy, które stanowią tak zwane warunki życia. Wszystkie one także muszą mieć cechy godne człowieka.

W dalszej kolejności w zakres godnych człowieka warunków pracy wchodzi cały system wynagrodzenia za pracę. Dotykamy tu problemu słusznej płacy, która jest istotnym problemem etycznym w stosunkach pracownika i pracodawcy. Papież tak na ten temat mówi: „Nie ma w obecnym kontekście innego, ważniejszego sposobu urzeczywistniania sprawiedliwości w stosunkach pracownik–pracodawca jak właśnie ten: zapłata za pracę”<sup>22</sup>. Mówiąc o płacy, mówi się o tak zwanej słusznej lub sprawiedliwej płacy. Taka zaś płaca nie może ograniczać się tylko do tego, aby wystarczyła do reprodukcji sił biologicznych niezbędnych do wykonywania pracy. „Za sprawiedliwą płacę, gdy chodzi o dorosłego pracownika obciążonego odpowiedzialnością za rodzinę, przyjmie się taką, która wystarcza na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz na zabezpieczenie jej przyszłości”<sup>23</sup> – pisze Jan Paweł II.

Wszystkie trzy z wymienionych tu elementów stanowią o godnych człowieka warunkach pracy. Niezachowanie ich, podobnie jak niezachowanie podmiotowości człowieka w całym procesie pracy, prowadzi – jak pisze P. Trzebuchowski – do „dantejskiego piekła pracy ludzkiej”<sup>24</sup>, to znaczy do jej dehumanizacji.

Istotnym wymogiem pracy twórczej jest także jej celowość. Inaczej mówiąc, tylko taka praca ma cechy twórczości, która jest celowa. Człowiek w tym, co robi, musi widzieć określony cel swojego działania. Celem tym nie może być sama praca, samo działanie. Praca sama w sobie nie jest największą wartością, nie może zatem być działaniem dla samego działania, nie może być celem

<sup>22</sup> Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 19.

<sup>23</sup> Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 19.

<sup>24</sup> P. Trzebuchowski, *Praca jako znak człowieczeństwa...*, s. 73.

sama dla siebie. Nie może zatem być pracy dla pracy, a tym bardziej nie może być człowieka dla pracy<sup>25</sup>.

Mówiąc o celu, dotykamy problemu dobra. Praca jest po to, aby powstało jakieś dobro. Podejmując swoje działanie, człowiek musi mieć na uwadze jakieś dobro, które chce osiągnąć. Katolicka nauka społeczna stawia jako cel pracy dobro wspólne. Jest faktem, że w hierarchii wartości dobro wspólne zajmuje wyższe miejsce od dobra jednostkowego. Nie może to jednak być fikcyjne „dobro wspólne”. Dobro wspólne, jako cel pracy, musi być dobrem poszczególnych jednostek. I dlatego mówiąc o celu pracy, trzeba mieć na uwadze dobro jednostki, to znaczy dobro konkretnego człowieka. Można powiedzieć, że człowiek pracuje po to, aby zabezpieczyć swoją ludzką godność. „Znaczy to tylko, że pierwszą podstawową wartością pracy jest sam człowiek – jej podmiot [...] Ostatecznie bowiem celem pracy: jakiegokolwiek pracy spełnianej przez człowieka, pozostaje zawsze sam człowiek”<sup>26</sup>. Praca zatem jest dla człowieka, a nie odwrotnie. Sobór Watykański II stwierdza: „cały proces owocnej pracy winien się dostosować do potrzeby osoby ludzkiej”<sup>27</sup>. Jeśli bowiem praca ludzka nie będzie miała określonego celu, jeśli celem tym nie będzie sam człowiek, jego dobro, będzie to zawsze działanie bezsensowne. Działanie zaś bezsensowne to działanie niewolnicze: „nie tam są galery, gdzie się uderza kilofem i [...] Galery są tam, gdzie uderzenie nie ma sensu”<sup>28</sup>.

Istotnym wyznacznikiem pracy jako twórczości są wreszcie prawa ludzi pracy. Należą one do tak zwanych społecznych praw człowieka. W tym miejscu zasygnalizować zatem należy samo rozumienie tych praw.

Najogólniej można powiedzieć, że myśl społeczna Kościoła uważa tę generację praw za zbiór wymagań, jakie człowiek lub grupa społeczna mogą stawiać społeczności, aby zapewniła im ona środki niezbędne do prowadzenia życia godnego i prawdziwie ludzkiego<sup>29</sup>. Tym, co charakteryzuje tę grupę praw, jest przede wszystkim ich przedmiot, a mianowicie sprawy społeczne, gospodarcze i kulturowe. W tym też sensie w szeroko rozumianych prawach społecznych można mówić o prawach gospodarczych, społecznych i kulturowych, przy czym nie chodzi tylko o pomoc socjalną państwa udzielaną pewnej

25 Por. Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 9.

26 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 6.

27 Sobór Watykański II, Konstytucja duszpasterska *Gaudium et spes*, 67.

28 A. Saint-Exupéry, *Aforyzmy*. Warszawa 1974, s. 2.

29 Por. F. Mazurek, *Nauczanie Kościoła o prawach człowieka*, „Chrześcijanin w Świecie” 150 (1986), s. 4–6.

kategorii osób najbardziej potrzebujących, ale chodzi o uprawnienia każdego człowieka do aktywnego brania udziału w tworzeniu dóbr gospodarczych i kulturowych, a przede wszystkim do korzystania z tych dóbr w wymienionych dziedzinach<sup>30</sup>. Tak rozumiane prawa społeczne, wedle myśli społecznej Kościoła, stoją niejako wprost na straży możliwości korzystania przez każdego człowieka z tych dóbr i wartości, które są mu nieodzowne do życia. Można powiedzieć, że są one tymi prawami, które osobie ludzkiej mają gwarantować w pełni ludzką egzystencję. Nie należy jednak tego utożsamiać z zapewnieniem wyłącznie minimum egzystencji, ale z możliwością zaspakajania ciągle nowych potrzeb w płaszczyźnie społecznej, gospodarczej i kulturowej.

Do kategorii tak rozumianych praw człowieka należą prawa ludzi pracy. Fundamentalnym i podstawowym jest samo prawo do pracy. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* podkreśla: „Jeśli praca w wielorakim tego słowa znaczeniu jest powinnością, czyli obowiązkiem, to jest ona równocześnie źródłem uprawnień po stronie człowieka pracującego... Rozważając uprawnienia ludzi pracy w relacji do tego właśnie pośredniego pracodawcy, czyli do zespołu instytucji krajowych i międzynarodowych, które są odpowiedzialne za cały kierunek polityki pracy, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na sprawę podstawową. Jest to sprawa posiadania pracy, czyli innymi słowy – sprawa odpowiedniego zatrudnienia wszystkich uzdolnionych do tego podmiotów. Przeciwnieństwem właściwej i poprawnej sytuacji w tej dziedzinie jest bezrobocie, czyli brak zatrudnienia dla uzdolnionych do tego podmiotów pracy”<sup>31</sup>.

Z przytoczonej powyżej wypowiedzi wynika, że prawo do pracy zawiera w sobie cały zespół szczegółowych uprawnień. Jego przedmiotowa treść stanowi uprawnienie do: zatrudniania, wolności wyboru pracy zgodnie z uzdolnieniami naturalnymi i umiejętnościami nabytymi, wyboru zawodu, zdobycia wykształcenia ogólnego i zawodowego. Podsumowując, należy stwierdzić, że w prawie do pracy: „zawiera się aspekt pozytywny – uprawnienie do wykonywania pracy i negatywny – uprawnienie do tego, ażeby nikt nie przeszkadzał w jej wykonywaniu i nie stosował przymusu podejmowania pracy”<sup>32</sup>.

Drugim fundamentalnym prawem ludzi pracy jest prawo do odpowiednich warunków pracy. Encyklika *Laborem exercens* podkreśla: „Obok płacy

30 Por. H. Skorowski, *Problematyka praw człowieka*, Warszawa 1999, s. 18.

31 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 16, 18.

32 F. Mazurek, *Nauczanie Kościoła o prawach człowieka*, s. 131–132.

wchodzą tutaj w grę jeszcze różne świadczenia społeczne, mające na celu zabezpieczenie życia i zdrowia pracowników, a także ich rodzin. Wydatki związane z koniecznością leczenia, zwłaszcza w razie wypadku przy pracy, pomagają się tego, aby pracownik miał ułatwiony kontakt z ośrodkami pomocy lekarskiej – i to, o ile możliwości, kontakt tani, a nawet bezpłatny. Inną dziedziną świadczeń jest ta, która wiąże się z prawem do wypoczynku – przede wszystkim chodzi tutaj o regularny wypoczynek tygodniowy, obejmujący przynajmniej niedzielę, a oprócz tego o dłuższy wypoczynek, czyli tak zwany urlop raz w roku, ewentualnie kilka razy w roku przez krótszy okres. Wreszcie chodzi również o prawo do emerytury, zabezpieczenia na starość i w razie wypadków związanych z rodzajem wykonywanej pracy<sup>53</sup>.

Można powiedzieć, że także prawo do odpowiednich warunków pracy mieści w sobie cały zespół szczegółowych uprawnień. Są to uprawnienia bezpośrednio związane z wykonywaną pracą, takie jak: czas pracy, odpoczynek, bezpieczeństwo, higiena itp. Są to także uprawnienia pośrednio związane z wykonywaną pracą: opieka lekarska, zabezpieczenia na czas starości, zabezpieczenia związane z ewentualnymi wypadkami przy pracy itp.

Trzecim fundamentalnym prawem ludzi pracy jest prawo do płacy. Encyklika *Laborem exercens* podejmuje zagadnienie prawa do słusznej płacy: „Nie ma w obecnym kontekście 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 podlega «uspołecznieniu», stosunek pomiędzy pracodawcą a pracownikiem rozwiązuje się na zasadzie salariatatu – czyli przez odpowiednie wynagrodzenie wykonywanej pracy... Za sprawiedliwą płacę, gdy chodzi o dorosłego pracownika obarczonego odpowiedzialnością za rodzinę, przyjmuje się taką, która wystarcza na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz zabezpieczenie jej przyszłości<sup>54</sup>”.

Katolicka nauka społeczna wśród praw ludzi pracy formułuje zatem prawo do tak zwanej płacy sprawiedliwej lub rodzinnej. Chodzi o taką płacę, która uwzględniając stan gospodarki i przedsiębiorstwa pozwala na godziwe życie pracownika i jego rodziny. Tak rozumiane prawo do sprawiedliwej płacy jest

53 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 19.

54 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 19.

prawem, poprzez które człowiek może korzystać z owoców i dóbr przeznaczonych do powszechnego używania przez ludzi.

Czwartym fundamentalnym prawem ludzi pracy jest prawo do tworzenia związków zawodowych. Encyklika *Laborem exercens* zaś podkreśla: „na gruncie tych wszystkich uprawnień, wraz z potrzebą ich zabezpieczenia ze strony samych ludzi pracy, wyrasta potrzeba jednego jeszcze uprawnienia. Jest to mianowicie uprawnienie do zrzeszania się, czyli do stowarzyszeń lub związków mających na celu obronę żywotnych interesów ludzi zatrudnionych w różnych zawodach. Stąd też związki te noszą nazwę związków zawodowych lub syndykatów”<sup>35</sup>.

Prawo do tworzenia związków zawodowych, podobnie jak omawiane powyżej prawa ludzi pracy, kryje w sobie cały zespół szczegółowych uprawnień. Jego szczegółową treść stanowi zatem uprawnienie: do zrzeszania się, nadawania tym związkom własnej struktury, układania statutów i obowiązujących regulaminów, określania specyficznych zadań.

Prawo do pracy, odpowiednich warunków jej wykonywania, sprawiedliwej płacy oraz tworzenia związków zawodowych uznać należy za podstawowe prawa ludzi pracy. Oprócz nich katolicka nauka społeczna wymienia także inne, jak na przykład prawo do partycypacji czy prawo do strajków. Wszystkie one stanowią zabezpieczenia człowieka pracującego mające za zadanie ochronę jego godności, a tym samym podmiotowości w całym procesie pracy.

### 3. Praca jako dialog

Trzecim elementem stanowiącym o humanistycznym wymiarze pracy jest fakt, że praca sama w sobie jest dialogiem. Jest to dialog człowieka ze światem natury, ale przede wszystkim dialog wewnątrz świata pracy.

W tym miejscu należy zapytać, czym jest dialog w najgłębszej swej istocie. W najbardziej ogólnym ujęciu oznacza on rozmowę, której celem jest wymiana myśli i poglądów. W tym sensie dialog jest synonimem rozmowy w odróżnieniu od monologu, czyli dłuższej wypowiedzi jednej osoby. Dialog to zatem sposób komunikacji międzyludzkiej, w której podmioty, bądź to pojedyncze, bądź to zbiorowe, dążą w szczególny sposób przez słowo do wzajemnego

---

35 Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, 20.

zrozumienia, zbliżenia się i współdziałania<sup>36</sup>. Tak rozumiany dialog kryje w sobie kilka istotnych i fundamentalnych elementów.

Pierwszym, nieodzownym elementem dialogu jest nawiązanie wzajemnego kontaktu przez poszczególne – pojedyncze lub wspólnotowe – podmioty, ich wzajemne zbliżenie i spotkanie. Trudno tu o jednolite precyzyjne określenie. Chodzi po prostu o ten element, który w swej najgłębszej istocie powoduje zniwelowanie izolacji podmiotów, to znaczy ich pozostawanie w oddaleniu od siebie. Podmioty – człowiek jako jednostka lub wspólnota osób – które pozostają w świecie wyłącznie własnych przekonań, zamknięte w ścianach swojej prawdy, niedostępne w sferze własnych decyzji, izolują się w świecie własnego egoizmu, zrywając jakikolwiek kontakt między sobą. W dialogu zatem musi być wzajemny kontakt. Rzetelny dialog wyrasta bowiem z pewnego założenia, które musi być przyjęte – wyraźnie lub milcząco – przez obydwu podmioty dialogu, że nie są one w stanie poznać prawdy o sobie, tak jak prawdy, ku której dążą, jeśli pozostają w świecie swoich przekonań, to znaczy w świecie wzajemnej od siebie izolacji. Poznać prawdę można bowiem tylko w bezpośrednim kontakcie. Spotkanie i nawiązanie kontaktu uznać zatem należy niejako za warunek wstępny, ale jednocześnie nieodzowny każdego dialogu<sup>37</sup>.

Drugim fundamentalnym elementem każdego dialogu jest dochodzenie do prawdy. W tym miejscu należy dokonać istotnego dopowiedzenia, że chodzi o wspólne poszukiwanie i dojście do prawdy. W istocie w dialogu zawsze chodzi o prawdę, czyli dążenie do uzyskania obrazu zgodnego z rzeczywistością, czyli prawdą<sup>38</sup>.

Ten element w każdym dialogu jest najtrudniejszy. Wynika to z oczywistego faktu, że żaden z podmiotów nie jest do końca posiadaczem prawdy, ale jedynie zbliża się do niej każdy ze swojej pozycji. Chodzi o to, aby owo dochodzenie do prawdy z różnych stron dokonywało się nie w izolacji i separacji, ale wspólnym wysiłkiem<sup>39</sup>. Dopóki bowiem podmioty dialogu próbują dociec prawdy ze swoich wyizolowanych pozycji, w tym jeszcze z przekonaniem, że ową prawdę już posiadają, ulegają częściowemu złudzeniu. Nie ulega

36 Por. Jan Paweł II, *Evangelizacja jest dialogiem z człowiekiem. Spotkanie z młodzieżą w Parc-des-Princes*, 1.06.1980, w: Jan Paweł II, *Nauczanie społeczne*, t. 3, Warszawa 1984, s. 439.

37 Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju wyzwaniem dla naszych czasów. Orędzie na XVI Światowy Dzień Pokoju 1 I 1983*, w: Paweł VI, Jan Paweł II, w: *Orędzia papieskie na Światowy Dzień Pokoju*, Rzym-Lublin 1987, p. 6.

38 Por. Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju...*, p. 6.

39 Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju...*, p. 6.

wątpliwości, że pełna prawda jest zawsze owocem wspólnych doświadczeń, przemyśleń i przemiany punktów widzenia obu podmiotów. To rzeczywiście, a jednocześnie wspólne poszukiwanie prawdy jest jednak wielorako warunkowane. Dwa uwarunkowania wydają się nieodzowne.

Pierwszym z nich jest wolność partnerów dialogu. Jest to uwarunkowanie fundamentalne. Nie ma bowiem wspólnego poszukiwania i dochodzenia do prawdy w relacji zależności jednego partnera dialogu od drugiego. Chodzi o ten rodzaj zależności, który ma charakter dominacji. Oznacza to, że wolność w tym sensie warunkuje dochodzenie do prawdy, że żaden z partnerów nie zmusza drugiego do bezwzględnego podporządkowania się swoim poglądom i przekonaniom, a wręcz przeciwnie, pozostawia mu niezależność jego decyzji. Nie może zatem we wspólnotowym poszukiwaniu prawdy – a to jest istotą dialogu – jeden podmiot dać odczuć drugiemu, że góruje nad nim w zakresie posiadania prawdy. Wolność jako nieodzowny warunek poszukiwania i dochodzenia do prawdy umożliwia niejako „wczuwanie się” w punkt widzenia partnera dialogu. Jan Paweł II stwierdza: „Dialog musi zmierzać do tego, by uznane były specyficzne właściwości i odrębności poszczególnych ludzi i grup z zachowaną przestrzenią wolności”<sup>40</sup>. Przy czym nie chodzi tylko o grzeczność, lecz o uznanie, że drugi partner dialogu ze swego punktu widzenia zawsze ma także trochę racji. W ten sposób obydwie strony wznoszą się jakby ponad siebie, dążąc ku wspólnocie jednego i tego samego punktu widzenia na sprawy i rzeczy, których dialog dotyczy. Partnerzy podejmując dialog, są tym samym gotowi prawdę drugiego uczynić częścią swojej prawdy<sup>41</sup>.

Drugim warunkiem wspólnego poszukiwania i dochodzenia do prawdy jest autentyczność partnerów dialogu. Autentyczność oznacza tu w gruncie rzeczy uczciwe i poważne traktowanie partnera. Żaden z partnerów dialogu po prostu nie może „grać” swojej roli wobec drugiego partnera. Takie zachowanie w samej swej istocie zrywa wszelki dialog, którego istotą, jak wspomniano, jest poszukiwanie prawdy<sup>42</sup>.

Istnieją także inne uwarunkowania dochodzenia do prawdy. Przykładowo wymienić można chociażby sprawiedliwość, uczciwość, międzyludzką

---

<sup>40</sup> Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju...*, p. 10.

<sup>41</sup> Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju...*, p. 10.

<sup>42</sup> Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju...*, p. 6.



solidarność itp.<sup>43</sup> Wolność i autentyczność są jednak uwarunkowaniami podstawowymi. Do nich też można sprowadzić wszystkie pozostałe.

Trzecim elementem autentycznego dialogu, który bezpośrednio wiąże się z poprzednim i niejako z niego wyrasta, jest gotowość kompromisu określana niejednokrotnie jako gotowość do autokorekty swoich poglądów i przekonań<sup>44</sup>. W tym miejscu należy dokonać istotnego dopowiedzenia. Dialog sam w sobie, a więc w najgłębszej swej istocie, nie może być utożsamiany z kompromisem, a tym samym w jakimś sensie z relatywizmem. Kompromis jest tylko jednym z elementów dialogu. Ten element także należy uznać za zasadniczy i fundamentalny dla każdego dialogu. To właśnie uczciwe i autentyczne oraz wspólne poszukiwanie i dochodzenie do prawdy wymaga niejednokrotnie kompromisu. Kompromis staje się w ten sposób zasadą wspólnego dochodzenia do prawdy. W najgłębszej swej istocie jest on po prostu właściwym zachowaniem partnera dialogu, który w pewnym momencie dyskusji godzi się zrezygnować z niektórych wymagań swojej decyzji, by uwzględnić pewne wymagania decyzji innych partnerów dialogu<sup>45</sup>.

W kontekście kompromisu, jako zasadniczego elementu dialogu, należy jednak dokonać kilku istotnych dopowiedzeń. Wynika to z pytania, które w tym miejscu musi być postawione, a mianowicie: czy można mówić o kompromisie w zakresie prawdy? Prawda, a mówiąc precyzyjniej – jej poszukiwanie i dochodzenie do niej, jest samą istotą, czyli rdzeniem dialogu. Kompromis zaś w najgłębszej swej istocie jest przeciwieństwem rezygnacją, przynajmniej częściową, z własnych poglądów i przekonań. Czy jest zatem etycznie usprawiedliwiona rezygnacja ze swoich przekonań w zakresie prawdy?

W tym miejscu trzeba podkreślić w sposób jednoznaczny, że kompromis w dialogu jest nie tylko usprawiedliwiony, ale konieczny. Ów kompromis jest bowiem konsekwencją wspólnego poszukiwania prawdy. To właśnie wspólne poszukiwanie prawdy i dochodzenie do niej oznacza, że w momencie rozpoczęcia dialogu żaden z uczestniczących w nim partnerów nie jest jej posiadaczem do końca. Ta sytuacja zaś wymaga tego, co określa się pojęciem kompromisu. Kompromis jako element dialogu świadczy nie tylko o zwracaniu uwagi na innych partnerów, ale przede wszystkim o szacunku dla nich.

---

43 Por. Jan Paweł II, *Pokój jest wartością, która nie zna podziałów na północ-południe, wschód-zachód: jest tylko jeden pokój. Orędzie na XIX Światowy Dzień Pokoju 1 i 1986. Tekst polski*, Watykan 1986, p. 4, 5.

44 Por. Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju...*, p. 6.

45 Por. Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju...*, p. 10.

Chociaż jeden z partnerów podejmując decyzje, ma świadomość, że kierował się poważnymi racjami, to jednak nie może być całkowicie pewny słuszności swoich przekonań i poglądów na określoną kwestię stanowiącą przedmiot dialogu. Odparcie argumentów partnera nie oznacza bowiem ich obalenia. A to ma swoje konsekwencje – musi uwzględniać, że partner także może mieć częśćkę prawdy. W tym sensie w dialogu pozostaje jakaś resztką do końca nieodczytana, która z samej uczciwości domagać się może kompromisu. Inaczej mówiąc, partnerzy dialogu muszą się zgodzić na częściowe przyznanie racji innym partnerom. Kompromis jest zatem koniecznym elementem dialogu. Można powiedzieć w ten sposób, że gdyby określony jednostkowy lub wspólnotowy podmiot dialogu sam dochodził do prawdy, niekoniecznie musi się liczyć z opiniami i przekonaniami innych. W dialogu jednak, którego istotą jest wspólnotowość poszukiwania i dochodzenia do prawdy, kompromis jest elementem konstytuującym samo pojęcie dialogu.

Wydaje się zatem sprawą oczywistą, że kompromis jednak w dialogu musi mieć swoje granice. I tu po raz pierwszy dotykamy ograniczeń w dialogu. Tak, kompromis w dialogu musi mieć granice. Trudno je ustalić *a priori* w formie ścisłych zasad. Jest jednak sprawą oczywistą, że granicą każdego kompromisu winny być podstawowe wartości. To one wyznaczają granice kompromisu. W dialogu można ustępować do pewnego punktu, dopóki partnerzy dialogu znajdują się w ambiwalentnej strefie, w której rozważa się „za” i „przeciw” w zakresie poruszanej kwestii. W tym momencie bowiem partnerzy ci są ciągle w sferze wspólnotowego poszukiwania prawdy. Przychodzi jednak taki moment, który dla określonego podmiotu jest prawdą oczywistą, niepodlegającą żadnym ustępstwom. I to jest właśnie granica dialogu. Zawsze rzeczywistą granicą każdego kompromisu jest przekonanie dotyczące prawdy. W tym momencie rezygnacja z prawdy byłaby zaprzeczeniem samej istoty dialogu. Gdyby nie uwzględnić tej granicy, całe zagadnienie poszukiwania prawdy sprowadzałoby się jedynie do poziomu kupieckiego. Prawda stałaby się w tym momencie jedynie elementem przetargowym i handlowym<sup>46</sup>.

Kolejnym istotnym elementem dialogu, będącym prostą konsekwencją poprzednich, jest porozumienie, czyli tak zwany konsensus. Jest to niejako finalny element dialogu<sup>47</sup>. Nie zawsze owo porozumienie jest pełne, szczególnie wtedy, gdy partnerami dialogu są podmioty diametralnie różne w sferze

46 Por. Jan Paweł II, *Ewangelizacja jest dialogiem...*, s. 440–441.

47 Por. Jan Paweł II, *Pokój jest wartością...*, p. 5.

swoich przekonań i poglądów na interesującą ich kwestię. Biorąc jednak pod uwagę, że istotą każdego dialogu jest wspólne dochodzenie do prawdy w kontekście wolności i autentyczności, biorąc także pod uwagę, że towarzyszy temu dobrze pojęty kompromis, należy zasadnie wnioskować, że elementem zamykającym cały proces dialogu jest przynajmniej częściowe porozumienie. Porozumienie to jest jak gdyby elementem twórczym dialogu. Każdy rzeczywisty dialog podejmuje się bowiem z myślą o stworzeniu czegoś nowego (dojściu i odnalezieniu prawdy). Twórczość ta wyraża się w tym, że owo porozumienie w zakresie odnalezionej prawdy stanowi podstawę wspólnego działania. Działanie jest tu rozumiane bardzo szeroko. Oznacza to, że działanie to może także mieć charakter odejścia od zaplanowanych wcześniej działań. W tym sensie w prawdziwym dialogu powstaje coś nowego, czego dotychczas nie było<sup>48</sup>.

Wymienione elementy dialogu stanowią, że jest on rzeczywistym sposobem komunikacji międzyludzkiej, w której podmioty dążą do wzajemnego zrozumienia, zbliżenia i współdziałania. Zakłada on uznanie godności i wolności każdego człowieka oraz jego prawa do wyrażania własnych poglądów. Praca sama w sobie jest tak rozumianym wielkim dialogiem pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, pracownikiem a pracownikiem, pracownikami i pracodawcami a państwem. I to jest kolejny element humanistycznego wymiaru pracy.

## Abstrakt

### *Humanistyczny wymiar pracy*

Rozdział przedstawia refleksje na temat humanistycznego wymiaru pracy, które można ująć w kilku zasadniczych tezach: (1) Praca jest podstawową powinnością moralną człowieka. Wynika ona z świadomie podjętego przez człowieka powołania. (2) Praca jest twórczością. Jeśli ma nią być, to musi ona spełniać określone wymagania: człowiek musi być jej podmiotem, muszą być godne człowieka warunki pracy, muszą być zachowane celowość i wolność pracy. (3) Praca jest przestrzenią wielkiego dialogu.

**Słowa kluczowe:** człowiek, praca, prawo, godność, humanizm, warunki pracy

<sup>48</sup> Por. Jan Paweł II, *Pokój jest wartością...*, p. 5.

## Abstract

### *Humanistic dimension of work*

The chapter presents reflections on the humanistic dimension of work, which can be summarized in several basic theses: (1) Work is a fundamental moral duty of man. It results from a consciously undertaken vocation. (2) Work is creativity. If it is, it must meet certain requirements: man must be its subject, there must be working conditions worthy of man, purposefulness and freedom of work must be preserved. (3) Work is a space for great dialogue.

**Keywords:** Man, work, right, dignity, humanism, working conditions

## Bibliografia

- Bartnik C., *Teologia pracy ludzkiej*, PAX, Warszawa 1977.
- Dąbrowska M., *Duchowość pracy ludzkiej w świetle encykliki „Laborem exercens”*, „Collectanea Theologica” 1 (1983).
- Jan Paweł II, *Pokój jest wartością, która nie zna podziałów na północ-południe, wschód-zachód: jest tylko jeden pokój. Orędzie na XIX Światowy Dzień Pokoju 1 I 1986. Tekst polski*, Watykan 1986.
- Jan Paweł II, *Dialog na rzecz pokoju wyzwaniem dla naszych czasów. Orędzie na XVI Światowy Dzień Pokoju 1 I 1983*, w: Paweł VI, Jan Paweł II, w: *Orędzia papieskie na Światowy Dzień Pokoju*, Rzym-Lublin 1987.
- Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*.
- Jan Paweł II, *Ewangelizacja jest dialogiem z człowiekiem. Spotkanie z młodzieżą w Parc-des-Princes, 1 VI 1980*, w: Jan Paweł II, *Nauczanie społeczne*, t. 3, Warszawa 1984.
- Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*, opr. A. Podsiad, Z. Więckowski, PAX, Warszawa 1983.
- Mazurek F., *Nauczanie Kościoła o prawach człowieka*, „Chrześcijanin w Świecie” 150 (1986).
- Saint-Exupéry A., *Aforyzmy*, PIW, Warszawa 1974.
- Skorowski H., *Problematyka praw człowieka*, Warszawa 1999.

---

Sobór Watykański II, Konstytucja duszpasterska *Gaudium et spes*.

Strzeszewski C., *Definicja pracy ludzkiej*, „Zeszyty naukowe KUL” 1 (1958), s. 52–69.

Trzebuchowski P., *Praca jako znak człowieczeństwa*, Pax, Warszawa 1982.

Wojciechowski J., *Podstawowe założenia humanizacji i polityki pracy*, w: *Człowiek i praca. Studia i szkice wokół chrześcijańskiej koncepcji pracy*, red. J. Wołkowski, PAX, Warszawa 1979.

