

JAN PAWEŁ II

LABOREM EXERCENS

O PRACY LUDZKIEJ



Jan Paweł II,

LABOREM EXERCENS

**O pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy encykliki *Rerum Novarum*)
w której zwraca się do czcigodnych braci w biskupstwie, do kapłanów,
do rodzin zakonnych, do drogich synów i córek Kościoła
oraz do wszystkich ludzi dobrej woli**

Praca w znaczeniu podmiotowym. Człowiek — podmiot pracy

6. Aby kontynuować naszą analizę pracy, związaną ze słowem Biblii, mocą którego człowiek ma czynić sobie ziemię poddaną, trzeba, abyśmy skoncentrowali naszą uwagę *na pracy w znaczeniu podmiotowym*, i to daleko bardziej jeszcze, niż uczyniliśmy to w odniesieniu do znaczenia przedmiotowego pracy, dotykając zaledwie rozległej problematyki, która doskonale i szczegółowo znana jest specjalistom z wielu dziedzin, a także samym ludziom pracy wedle ich specjalizacji. Słowa Księgi Rodzaju, do których w tej naszej analizie nawiązujemy — skoro o pracy w znaczeniu przedmiotowym mówią w sposób pośredni — to w taki też sposób mówią o podmiocie pracy; niemniej to, co mówią, jest bardzo wymowne i obarczone wielkim ciężarem znaczeniowym.

Człowiek dlatego ma czynić sobie ziemię poddaną, ma nad nią panować, ponieważ jako „obraz Boga” jest osobą, czyli bytem podmiotowym uzdolnionym do planowego i celowego działania, zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do spełnienia siebie. *Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy*. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnianiu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samego człowieka. Zasadnicze prawdy na ten temat zostały świeżo przypomniane przez Sobór Watykański II w Konstytucji *Gaudium et spes*, zwłaszcza w rozdziale I poświęconym powołaniu człowieka.

Tak więc owo „panowanie”, o jakim mówi rozważany tutaj biblijny tekst, odnosi się nie tylko do przedmiotowego wymiaru pracy, ale wprowadza nas równocześnie w zrozumienie jej wymiaru podmiotowego. Praca jako proces, poprzez 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”*. Owo panowanie odnosi się do wymiaru podmiotowego poniekąd bardziej niż do przedmiotowego: wymiar ten warunkuje *samą etyczną istotę pracy*. Nie ulega bowiem wątpliwości, że praca ludzka ma swoją wartość etyczną, która wprost i bezpośrednio pozostaje

związana z faktem, iż ten, kto ją spełnia, jest osobą, jest świadomym i wolnym, czyli stanowiącym o sobie podmiotem.

Ta prawda, która stanowi jakby sam podstawowy i odwieczny rdzeń chrześcijańskiej nauki o pracy ludzkiej, posiadała i posiada zasadnicze znaczenie dla kształtowania doniosłych problemów społecznych w wymiarze całych epok.

Okres starożytny wprowadzał typowe dla siebie rozwarstwienia pomiędzy ludźmi ze względu na charakter wykonywanej pracy. Praca, która domagała się ze strony pracującego wprężenia jego sił fizycznych, praca mięśni i rąk, uważana była za niegodną ludzi wolnych, do wykonywania jej natomiast przeznaczano niewolników. Chrześcijaństwo, rozwijając niektóre wątki właściwe już Staremu Testamentowi, dokonało tutaj zasadniczego przeobrażenia pojęć, wychodząc od całej treści orędzia ewangelicznego, a nade wszystko od faktu, że *Ten, który będąc Bogiem*, stał się podobny do nas we wszystkim (por. *Hbr* 2, 17; *Fłp* 2, 5-8), większą część lat swego życia na ziemi *poświęcił* pracy przy warsztacie ciesielskim, *pracy fizycznej*. Okoliczność ta sama z siebie stanowi najwymowniejszą „ewangelię pracy”, która ujawnia, że 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 rozwarstwienia 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 wartościowana i kwalifikowana. Znaczy to tylko, że *pierwszą podstawą wartości pracy jest sam człowiek* — 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 przed przedmiotowym. W tym sposobie rozumienia, zakładając, że różne prace spełniane przez ludzi mogą mieć większą lub mniejszą wartość przedmiotową, trzeba jednak podkreślić, że każda z nich mierzy się nade wszystko *miarą godności* samego podmiotu pracy, czyli osoby: *człowieka, który ją spełnia*. Z kolei, bez względu na pracę, jaką każdy człowiek spełnia, i przyjmując, że stanowi ona — czasem bardzo absorbujący — cel jego działania, cel ten nie posiada znaczenia ostatecznego sam dla siebie. Ostatecznie bowiem *celem pracy*: jakiegokolwiek pracy spełnianej przez człowieka — choćby była to praca najbardziej „służebna”, monotonna, w skali potocznego wartościowania wręcz upośledzająca — pozostaje zawsze sam człowiek.

Płaca i inne świadczenia społeczne

19. Po zarysowaniu tej doniosłej roli, jaką dla zabezpieczenia niezbywalnych uprawnień człowieka ze względu na jego pracę posiada troska o zatrudnienie dla wszystkich ludzi pracy, wypada dotknąć bliżej tych uprawnień, które ostatecznie kształtują się w relacji *pomiędzy pracownikiem a pracodawcą bezpośrednim*. Wszystko, co dotąd powiedziano na temat pośredniego pracodawcy, ma na celu bliższe określenie tych właśnie relacji poprzez ukazanie owych wielorakich uwarunkowań, w jakich one pośrednio się kształtują. Rozważanie to jednak nie posiada znaczenia li tylko opisowego, nie jest skróconym traktatem z ekonomii czy polityki. Chodzi o ukazanie *aspektu deontologicznego oraz etycznego*. Problemem kluczowym etyki społecznej jest w tym wypadku *sprawa sprawiedliwej zapłaty* za wykonywaną pracę. 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 podległa „uspołecznieniu”, stosunek pomiędzy pracodawcą (przede wszystkim bezpośrednim) a pracownikiem rozwiązuje się na zasadzie salariat — czyli przez odpowiednie wynagrodzenie wykonywanej pracy.

Wypada także stwierdzić, że sprawiedliwość ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie jego sprawiedliwe funkcjonowanie, zasługuje ostatecznie na osąd wedle tego, czy praca ludzka jest w tym ustroju prawidłowo wynagradzana. W tym punkcie docieramy znów do pierwszej zasady całego porządku społeczno-etycznego, a jest to *zasada powszechnego używania dóbr*. W każdym ustroju, bez względu na panujące w nim podstawowe układy pomiędzy kapitałem a pracą, zapłata czyli *wynagrodzenie za pracę* pozostaje *konkretnym środkiem*, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z owych dóbr, które są przeznaczone dla powszechnego używania: są to zarówno dobra natury, jak też dobra będące owocem produkcji. Jedne i drugie stają się dostępne dla człowieka pracy na podstawie zapłaty, jaką otrzymuje on jako wynagrodzenie za swą pracę. Stąd właśnie sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku *konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości* całego ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie sprawiedliwego funkcjonowania tego ustroju. Nie jest to sprawdzian jedyny, ale szczególnie ważny i poniekąd kluczowy.

Sprawdzian ten dotyczy przede wszystkim rodziny. Za sprawiedliwą płacę, gdy chodzi o dorosłego pracownika obciążonego odpowiedzialnością za rodzinę, przyjmuje się taką, która wystarcza na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz na zabezpieczenie jej przyszłości. Takie wynagrodzenie może być realizowane czy to poprzez tak zwaną *płacę rodzinną*, to znaczy jedno wynagrodzenie dane głowie rodziny za pracę, wystarczające na zaspokojenie

potrzeb rodziny bez konieczności podejmowania pracy zarobkowej poza domem przez współmałżonka, czy to poprzez *inne świadczenia społeczne*, jak zasiłek rodzinny albo dodatek macierzyński dla kobiety, która oddaje się wyłącznie rodzinie; dodatek ten powinien odpowiadać realnym potrzebom, to znaczy uwzględniać liczbę osób pozostających na utrzymaniu w ciągu całego okresu, gdy nie są w stanie podjąć odpowiedzialności za własne życie.

Doświadczenie potwierdza, że należy starać się o *społeczne dowartościowanie zadań macierzyńskich*, trudu, jaki jest z nimi związany, troski, miłości i uczucia, których dzieci nieodzownie potrzebują, aby mogły się rozwijać jako osoby odpowiedzialne, moralnie i religijnie dojrzałe oraz psychicznie zrównoważone. Przyniesie to chlubę społeczeństwu, jeśli — nie ograniczając wolności matki, nie dyskryminując jej psychologicznie lub praktycznie, nie pogarszając jej sytuacji w zestawieniu z innymi kobietami — umożliwi kobiecie-matce oddanie się trosce o wychowanie dzieci, odpowiednio do zróżnicowanych potrzeb ich wieku. Zaniedbanie tych obowiązków spowodowane koniecznością podjęcia pracy zarobkowej poza domem jest niewłaściwe z punktu widzenia dobra społeczeństwa i rodziny, skoro uniemożliwia lub utrudnia wypełnienie pierwszorzędnych celów posłannictwa macierzyńskiego¹¹.

W tym kontekście należy w sposób zasadniczy podkreślić, że cały system pracy trzeba tak organizować i dostosowywać, aby uszanowane były wymogi osoby i formy jej życia, przede wszystkim życia domowego, z uwzględnieniem wieku i płci. Faktem jest, że w wielu społeczeństwach kobiety pracują niemal we wszystkich dziedzinach życia. Winny one jednak mieć możliwość wykonywania w pełni swoich zadań *zgodnie z właściwą im naturą*, bez dyskryminacji i bez pozbawienia możliwości podjęcia takiego zatrudnienia, do jakiego są zdolne; nie pomniejszając poszanowania dla ich aspiracji rodzinnych, jak też i dla ich szczególnego wkładu, jaki wraz z mężczyznami wnoszą w dobro społeczeństwa. *Prawdziwy awans społeczny kobiet* wymaga takiej struktury pracy, aby kobieta nie musiała zań płacić rezygnacją ze swojej specyficznej odrębności ze szkodą dla rodziny, w której jako matka posiada rolę niezastąpioną.

Obok płacy wchodzi tutaj w grę jeszcze różne *świadczenia społeczne*, mające na celu zabezpieczenie *życia i zdrowia* pracowników, a także ich rodziny. Wydatki związane z koniecznością leczenia, zwłaszcza w razie wypadku przy pracy, domagają 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 prócz tego o dłuższy wypoczynek, czyli tak zwany urlop raz w roku, ewentualnie kilka razy w roku przez krótsze okresy. Wreszcie chodzi również o prawo do emerytury, zabezpieczenia na starość i w razie wypadków związanych

z rodzajem wykonywanej pracy. W obrębie tych głównych uprawnień rozbudowuje się cały *system uprawnień szczegółowych*, które wraz z wynagrodzeniem za pracę stanowią o prawidłowym układaniu się stosunków pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Trzeba pamiętać, że do tych uprawnień należy także i to, aby miejsce pracy i procesy produkcji nie szkodziły zdrowiu fizycznemu pracowników i nie naruszały ich zdrowia moralnego.