

# Etyka i duchowość praco-dawcy XXI wieku

XXX-lecie encykliki Jana Pawła II  
„*Laborem exercens*”



Etyka i duchowość  
praco–dawcy XXI wieku

# Etyka i duchowość praco–dawcy XXI wieku

30-lecie encykliki Jana Pawła II  
«Laborem exercens»

pod redakcją

ks. Marka Leśniaka  
ks. Grzegorza Piątka scj  
ks. Przemysława Króla scj

wydawnictwo UNUM  
Kraków 2012

Projekt okładki  
OFKA Desktop Publishing

Recenzent  
ks. prof. dr hab. Jan Orzeszyna

Tłumaczenia  
Edwin Dyla

Copyright © 2012 by Marek Leśniak

ISBN 978-83-7643-085-0

wydawnictwo UNUM  
31-002 Kraków, ul. Kanonicza 3  
tel. (12) 422 56 90  
e-mail: unum@ptt.net.pl  
<http://unum.ptt.net.pl>

## Wprowadzenie

W społeczeństwie funkcjonują liczne stereotypy ukazujące ludzi biznesu w niekorzystnym świetle. Chętniej zwracamy uwagę na to, co drugi człowiek posiada, niż na jego wysiłek prowadzenia działalności gospodarczej i związanej z tym odpowiedzialności. Negatywną opinię często wyrażają pracownicy o swoich pracodawcach. U podstaw takiej oceny leży nieświadomość wyzwań, jakie stoją przed człowiekiem zatrudniającym innych. Nie raz ta ocena wynika ze zbyt wygórowanych i niemożliwych do spełnienia oczekiwań osób zatrudnionych, a czasem ocena ta jest słuszna, ponieważ wina leży po stronie pracodawcy.

Trzydzieści lat temu Jan Paweł II napisał encyklikę o pracy ludzkiej *Laborem exercens*. W dokumencie tym zawarte jest doświadczenie pracy młodego pracownika fizycznego Solvayu, pasterza robotników Nowej Huty, filozofa zauważającego degradację sensu pracy w socjalizmie. Papież zauważył także niebezpieczeństwo kapitalizmu przejmującego rządy dusz na Zachodzie. W pierwszej swojej encyklice społecznej podjął więc tematykę pracy, ukazując jej najgłębszy sens przez odwołanie się do myśli biblijnej i tradycji jego poprzedników. Encyklika jest więc dla uważnego czytelnika odpowiedzią – nie tylko na płaszczyźnie intelektualnej, lecz przede wszystkim egzystencjalnej – jak rozumieć pracę, jak ją przeżywać i jakie może przynieść owoce dla niego samego i dla społeczeństwa.

Dziś także w sercach wielu przedsiębiorców rodzi się pytanie, a nieraz i wątpliwość, jaki jest sens pracy. Niechęć pracowników,

podejrzliwość urzędników, rozczarowanie osiąganymi wynikami, nieustanne zmęczenie, wątpliwości i dylematy w obliczu trudnych decyzji powodują u jednych chęć wycofania i rezygnacji, innym każą nałożyć maskę perfekcjonizmu i odrzucenia zasad moralnych, aby osiągnąć upragniony „sukces”.

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II oraz Duszpasterstwo Przedsiębiorców i Pracodawców TALENT zorganizowały 27 października 2011 roku konferencję *Etyka i duchowość pracodawcy XXI wieku. 30-lecie encykliki Jana Pawła II «Laborem exercens»*, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowiska naukowego oraz przedsiębiorców i pracodawców, by przybliżyć bogactwo nauczania Kościoła dotyczące styku pracy i duchowości.

Publikacja, która trafiła do Państwa rąk, jest owocem przemyśleń uczestników konferencji. Ufamy, że pozwoli ona zrozumieć – po pierwsze – że z pracą każdego, w sposób zaś szczególny przedsiębiorców i pracodawców, związana jest wielka odpowiedzialność. Jeśli będzie ona wykonywana dobrze, pozwoli na osiągnięcie zysku w wymiarze materialnym. W wymiarze wewnętrznym da satysfakcję i przyczyni się do wzrostu ducha, w wymiarze społecznym zapewni utrzymanie i możliwość rozwoju pracowników, a w ostatecznym rozrachunku przyczyni się do wzrostu gospodarczego kraju i wzrostu dobra wspólnego. A przede wszystkim – co można nazwać drugą korzyścią, choć tak naprawdę najważniejszą – ufamy, że pozwoli zrozumieć, że przedsiębiorczość jest realizacją powołania i sposobem uświęcenia i pomnażania talentów otrzymanych od Boga.

*ks. Marek Leśniak*

*ks. Grzegorz Piątek scj*

*ks. Przemysław Król scj*

Kraków, 15 kwietnia 2012

## Introduction

Members of the business class are often cast in poor light largely as a result of the numerous stereotypes that dominate public discourse on labour relations, economics and finance reform. We often turn our attention to what wealth an individual possesses, rather than the efforts needed to pursue commercial enterprises, and the responsibility that that involves. Negative opinions about employers are often expressed by their employees. The basis of this attitude lies in the complaining party's lack of awareness, and therefore failure to appreciate an employer's vocation to engage the employed in mutually fruitful enterprises. Such a critical view can result in unreasonable demands and expectations, but occasionally it can also be justified on the grounds that the employer is not entirely without fault in pursuing its immediate interests.

This year marks the thirtieth anniversary of the publication of John Paul II's encyclical *Laborem exercens*. The document recounts the experiences of the young worker "Solvay", who among his fellow labourers of the Polish "Nowa Huta" steel works witnessed the degradation of employment relations under state socialism. The Pope also foresaw the danger of capitalism which captured the soul of the West. Thus, in this early encyclical, the Holy Father dedicated himself to the theme of labour showing its deeper meaning by appealing to Biblical thought and the traditions of his predecessors. For the discerning reader, *Laborem*

*exercens* provides a guide to understanding labour, experiencing its trials not only on the intellectual but also on the existential level, and explains how it can be fruitful for the individual and his community.

Today, a question arises in the hearts of many enterprising businessmen, and not infrequently doubt too is cast on the contemporary meaning and value of work. The unwillingness of the employee, the suspicion of management, disillusionment, exhaustion, doubt and dilemma associated with the making of difficult decisions: these things can dampen the enthusiastic impulse and lead to retreat and resignation in one person, and in another encourage a form of perfectionism devoid of moral principle, all for the sake of achieving an elusive “success”.

The University of John Paul II and the Catholic Ministry for Enterprise and Labour, “Talent”, have organized a conference “Ethics and Spirituality of the Employer for the Twenty First Century – Thirty Years after the Publication of Bl. John Paul II’s *Laborem exercens*”. The conference was scheduled for the 27 October 2011 and will serve to bring the wealth of Catholic teaching to the business as well as the academic community.

This publication, is the collective fruit of the participants of this conference. We trust it will allow you to understand that the labour of each individual be he an employer or an employee involves a great deal of responsibility. Should the work be undertaken competently, it will allow the worker to attain material success as well as inner satisfaction, thus contributing to the healthy development of the soul. In the social context, such work will guarantee the professional maturation of the employee, and ultimately, the resulting growth of national wealth will naturally contribute to the collective good.

What could be described as a secondary benefit, but which is of course no less important, is the realization that any commercial



---

enterprise is a vocation if pursued honestly. Such a realization provides an immediate opportunity to honor God by making use of the talents and skills He has given us, and exploiting them in accordance with His Will and Laws.

*Fr. Marek Leśniak*

*Fr. Grzegorz Piątek scj*

*Fr. Przemysław Król scj*

Krakow, 15 April 2012





## Kazanie biskupa pomocniczego archidiecezji Chicago Andrzeja Wypycha, D.D.

Nazywam się Andrzej Wypych, jestem biskupem pomocniczym archidiecezji Chicago. Jest to duża diecezja, podzielona na pięć regionów. Biskupem diecezjalnym jest kardynał Francis George. Przychodzę do tego miejsca z wielką radością i z wielkim przejęciem, ponieważ spędziłem tutaj lata seminaryjne. Patrzą także z wielkim szacunkiem na Was, bo jesteśmy braćmi i siostrami w Chrystusie Panu.

Przychodzimy, aby dziękować. Czyż to nie pięknie, że rozpoczynamy dzień od dziękczynienia? Choć dziś jeszcze się nic nie wydarzyło, to dziękujemy Bogu, że jest wśród nas na Eucharystii i nas prowadzi. Z tego dziękczynienia wypływa cały nasz dzień dzisiejszy, jest on już od rana napełniony Jego obecnością. I gdy patrzę na Was, to widzę potencjał ludzi oddanych Chrystusowi, którzy zmieniają obraz tego świata.

Zajmujecie różne pozycje w życiu społecznym i gospodarczym, które rozwijają wspólne dobro. O kryzysie ekonomicznym mówi się w Stanach Zjednoczonych w różnym kontekście, także w kontekście etyki. Ludzie kierujący gospodarką światową zapomnieli

o podstawach moralnych. Jedynym wyznacznikiem działalności firmy stał się zysk, który musiał być jak największy. Chciwość sprawiła, że zamiast pożądanых korzyści pojawiła się recesja.

Świat jest w dość ciekawym miejscu. Ale jeśli ma się dalej pomyślnie rozwijać, trzeba przypomnieć podstawowe zasady naszego ludzkiego współistnienia. W centrum naszej uwagi zawsze powinien być człowiek. To jest podstawa naszych chrześcijańskich zasad, o których mówił i które tak pięknie rozwinął bł. Jan Paweł II. Człowiek i jego godność powinna być w centrum naszej uwagi, powinna być punktem odniesienia. Zysk jest dobry i należy do niego dążyć. Wy dobrze o tym wiecie. Organizujecie działalność gospodarczą, podejmujecie ryzyko i także z tego tytułu on się wam należy. On jest potwierdzeniem, że przedsiębiorstwo funkcjonuje właściwie. Zysk umożliwia także rozwój społeczny i rozwój kraju. Dla biznesu jest on motywem działania, ale nie dla każdego. Coraz więcej jest przedsiębiorstw społecznych, w których centrum jest człowiek i jakoś szczególnie realizują one zasadę personalizmu.

Dlaczego? Musimy uświadomić sobie, że koncepcja działania nas, chrześcijan, choć działamy w różnych krajach i podporządkowujemy się miejscowym prawom, opiera się na naszej tożsamości. Jesteśmy bowiem dziećmi Boga. Dobrze, że ks. Marek i ks. Grzegorz zaprosili Was, a także mnie, żebyśmy nie zapomnieli, dlaczego my to wszystko robimy. To właśnie dzięki personalizmowi chrześcijańskiemu uświadomiamy sobie naszą wielką pozycję, która wynika z tego, że jesteśmy stworzeni przez Boga i jesteśmy Jego dziećmi – braćmi i siostrami. To jest ta pierwsza zasada, że jesteśmy dziećmi Bożymi. Chcę także zwrócić uwagę na ważną rzecz. Bóg daje nam tak wielką godność i powierza nam cały świat. I jego odnowa zaczyna się tutaj. To, że tu jesteście, to już jest odnową świata. Ona przyjdzie dzięki ludziom Kościoła – dzięki Wam. Ten świat jest tak przez

Boga skonstruowany, że gdy człowiek będzie przestrzegał tych Bożych zasad, świat będzie funkcjonował dobrze. Jego nie trzeba poprawiać, bo Bóg wiedział, jak go dobrze skonstruować. Ale często my sami go rujnujemy.

Musimy także pamiętać, że Bóg jest naszym Ojcem. W innych religiach występuje inny obraz Boga, który jest niejako właścicielem niewolników, może zrobić z ludźmi, co chce. Nasza koncepcja przepelniona jest miłością. To Bóg pierwszy nas umiłował, to jest największa prawda naszej wiary. Z tego wynika nasz chrześcijański personalizm, bo skoro Bóg tak bardzo ukochał każdego człowieka, to ja nie mogę nie kochać mojego brata. Dlatego podejmujemy wysiłek ze względu na drugiego człowieka i w ten sposób wnosimy swój wkład do dobra wspólnego. Dlatego gdy dziś popatrzycie jeden na drugiego, nie patrzcie na siebie jak na obcych, lecz jak na braci i siostry. W ten sposób budujemy królestwo Boże.

Zatem moi bracia i siostry, macie w swoim ręku potencjał twórczy, także ekonomiczny. Starajcie się, aby Wasz zysk nie dokonywał się kosztem drugiego człowieka. Dobrze, że tu jesteśmy – starajmy się umacniać w naszych wspólnych wysiłkach zmierzających do przemiany świata na obraz Boga, który tak bardzo nas umiłował. Amen.





## Słowo Metropolity Krakowskiego

Czcigodni Bracia Biskupi, Drodzy Kapłani, Szanowni Państwo!  
Serdecznie witam wszystkich uczestników konferencji naukowej pt. *Etyka i duchowość praco-dawcy XXI wieku. 30-lecie encykliki Jana Pawła II „Laborem exercens”* zgromadzonych w Auli Wyższego Seminarium Duchownego w Krakowie. Cieszę się, że kolejny już raz w tym roku pochyłamy się nad nauczaniem społecznym papieża Jana Pawła II, obrońcy ludzi pracy i niestrudzonego głosiciela „Ewangelii pracy”. Dziękuję Uniwersytetowi Papieskiemu Jana Pawła II, Duszpasterstwu Przedsiębiorców i Pracodawców „Talent”, Fundacji im. św. Jana Kantego, Polskiemu Towarzystwu Teologicznemu w Krakowie oraz Rycerzom Kolumba za zaproszenie nas do refleksji nad niezwykle bogatym przesłaniem błogosławionego Jana Pawła II skierowanym do ludzi pracy, zarówno pracodawców, jak i pracobiorców. Cieszę się, że to już kolejne spotkanie, które ma nam przybliżyć tę ciągłą aktualność nauczania naszego wielkiego Papieża.

Gdy myślę sięgam do roku 1981 oraz wydarzeń, które poprzedziły ukazanie się encykliki o pracy ludzkiej *Laborem exercens*, która początkowo miała być ogłoszona dnia 15 maja

w 90. rocznicę encykliki Leona XIII *Rerum novarum*, to nie moge nie powrócić do dramatycznych wydarzeń, które rozegrały się na placu Świętego Piotra dnia 13 maja 1981 roku i cudownego ocalenia życia błogosławionego papieża Jana Pawła II. Po raz kolejny byliśmy świadkami, że Bóg jest Panem historii i że to On w Swojej Opatrzności czuwa nad losami świata. Pomimo bowiem precyzyjnie opracowanego planu zamachu, śmiertelna kula mordercy nie dotarła do zamierzonego celu. Papież dziękował potem za to Bogu oraz Matce Boskiej Fatimskiej, której orędownictwa i opieki w dniu jej święta w sposób szczególny doświadczył. Wydarzenie to poruszyło ludzi na całym świecie, ale także zjednoczyło miliony ludzi dobrej woli do żarliwej modlitwy o powrót do zdrowia ukochanego Ojca. Bo takim był dla nas błogosławiony Jan Paweł II. Bóg w swojej dobroci wysłuchał naszego głośnego wołania, za co jesteśmy Mu niezwykle wdzięczni. Gdy Papież dochodził do zdrowia, poprosił o przyniesienie zapisanych tajemnic fatimskich. Wtedy zrozumiał, że zamach był związany z tym przesłaniem. Matka Boża żądała, aby poświęcił Rosję Niepokalanemu Sercu Maryi. Można by było o tym jeszcze długo mówić, bo to był początek wszystkich zmian, jakie potem nastąpiły na świecie.

Encyklika bł. Jana Pawła II *Laborem exercens* – o godności pracy ludzkiej, nad którą się dzisiaj w ramach konferencji pochylamy, napisana została przez Papieża, który znał trud pracy, tak fizycznej, jak i intelektualnej. Dodatkowo jednak w momencie jej powstawania naznaczona została znamieniem: bólu, cierpienia, a także poniekąd krwi. Ten proces tworzenia został bowiem brutalnie przerwany kulami zamachowca. Powracający do zdrowia błogosławiony Jan Paweł II jeszcze na łożu boleści kończył rozpoczęte dzieło tworzenia, mając świadomość, że stanowić będzie ono pomoc w orientacji życia każdego, kto odpowiada



na zaproszenie Boga Stwórcy i naśladuje Go, współstwarzając i tym samym „czyniąc sobie ziemię poddaną”.

Encyklika „o godności pracy ludzkiej” odczytywana po 30 latach od jej powstania nadal porusza nasze serca i stanowi inspirację do pogłębionej refleksji. Sam zaś temat pracy nie przestaje być aktualny. Zgodnie z tym, co napisał Jan Paweł II we wprowadzeniu do *Laborem exercens*, praca „jest jednym z tych aspektów, aspektem odwiecznym i pierwszoplanowym, zawsze aktualnym i wciąż na nowo domagającym się, by o niej myśleć i świadczyć” (LE 1). Wraz ze zmieniającą się rzeczywistością pojawiają się jednak nowe kwestie, na które trzeba szukać odpowiedzi w XXI wieku.

Uważna lektura pierwszych rozdziałów Księgi Rodzaju, której dokonuje papież Jan Paweł II w *Laborem exercens*, pozwala na stwierdzenie, że praca ludzka ma „wartość etyczną, która pozostaje związana z faktem, że ten kto ją spełnia jest osobą, jest świadomym i wolnym, czyli stanowiącym o sobie podmiotem” (LE 6). Pierwszą osobą, która pracuje, zdaniem autora natchnionego, o czym dowiadujemy się z lektury Biblii – jest ogrodnik Adam. Uprawiał on rajski ogród. Praca ta nie była dla niego ciężarem, przeciwnie – czyniła go człowiekiem twórczym, pełnym inicjatywy, przynosiła mu satysfakcję i oczywiście wspaniałe owoce. Możemy powiedzieć, że ten idealny obraz to stan szczęścia w raju. Ale było to także możliwe, ponieważ Adam miał doskonałego pracodawcę, którym był sam Bóg.

Nasza obecna sytuacja jest znacznie trudniejsza. W dzieje człowieka wszedł grzech i zburzył tę idealną relację względem Boga. Praca zaczęła być ciężarem, czego symbolem jest pot i ziemia rodząca ciernie. Gdy spoglądamy na współczesny świat ekonomiczny, widzimy, jak bardzo dotknięty jest złem. Kryzys gospodarczy, którego doświadczamy, jest złem odczuwanym przez konkretnych ludzi, którzy tracą pracę, zmniejszają się ich

zarobki czy też pozostają z długami przerastającymi ich siły. To prowadzi do wielu ludzkich dramatów. Także przedsiębiorcy stoją przed trudnymi wyzwaniami, gdy spada ilość zamówień i trzeba podjąć trudną decyzję, co dalej z pracownikami. Kościół nie chce przechodzić obok tych wyzwań obojętnie. Zadaniem Kościoła nie jest oczywiście rozwiązywanie problemów gospodarczych. Nimi powinni zajmować się ludzie kompetentni w tej dziedzinie. Kościół służy pomocą w odpowiedzi na pytanie dotyczące sensu tych wysiłków oraz ukazuje fundament etyczny dla decyzji ekonomicznych oraz troszczy się o duchowość pracodawcy i pracobiorcy.

Jeśli marzymy o pracy lekkiej i efektywnej jak ta Adama w raju, jeśli mamy nadzieję na harmonijny rozwój naszej Ojczyzny, tak by każdy mógł w spokoju spożywać owoc pracy swoich rąk, musimy działalność gospodarczą opierać na trwałych wartościach. Zdaję sobie sprawę, jak trudne decyzje muszą podejmować pracodawcy. Niech to spotkanie w ramach konferencji naukowej będzie inspiracją do poszukiwania najlepszych rozwiązań, które zgodne z porządkiem sprawiedliwości i miłości społecznej będą służyły integralnemu rozwojowi osoby ludzkiej. W trakcie konferencji chcemy także mówić o duchowości pracodawcy, by właściwie naśladować Boga, pierwszego pracodawcę oraz by nasz trud włączyć w Jego trud zbawczy. Ważnym ostrzeżeniem powinny być dla nas słowa wypowiedziane do pracodawców przez Jana Pawła II w Legnicy w czasie pielgrzymki do ojczyzny w 1997 roku: „Zwracam się tu przede wszystkim do tych braci w Chrystusie, którzy zatrudniają innych. Nie dajcie się zwieść wizji natychmiastowego zysku, kosztem innych. Strzeżcie się wszelkich pokus wyzysku. W przeciwnym razie każde dzielenie eucharystycznego Chleba stanie się dla was oskarżeniem”.

Wspomniany kryzys gospodarczy każe nam spojrzeć na własną postawę moralną, czy nie jest ona inspirowana chciwo-

ścią, czy szanuje drugiego człowieka. Mam tu na myśli przede wszystkim bardziej sprawiedliwy podział zysków z tymi, którzy go wypracowują. Nie pozwólmy, aby dla niektórych Eucharystia była jedynym pożywieniem, a jedyną nadzieją ta na sprawiedliwą odpłatę w niebie.

Nie możemy również zapominać o ufności. Chrześcijański przedsiębiorca wie, że wierność Bożym zasadom nie jest gwarancją sukcesu w biznesie. Ale jednocześnie jest w sercu przekonany, że Bóg zawsze troszczy się o niego, ma go w swojej opiece, a każde uczynione dobro, tym bardziej jeśli okoliczności mu nie sprzyjają, jest skarbem zgromadzonym w niebie.

Gromadzimy się na tym spotkaniu w 30. rocznicę ogłoszenia przez bł. Jana Pawła II encykliki o pracy ludzkiej *Laborem exercens*. Teologia pracy w niej zawarta jest stale aktualna, a zawarte treści powinny nas i dziś inspirować do refleksji nad środowiskiem pracy. Musimy dziś na nowo przemyśleć słowa papieża o „pracodawcy pośrednim”, czyli zespole „instancji krajowych i międzynarodowych, które są odpowiedzialne za cały kierunek polityki pracy”. W epoce globalizacji, wpływie światowych korporacji, wyzwaniem jest stworzenie w państwie takich warunków, aby każdy mógł po pierwsze znaleźć pracę, a po drugie, żeby dawała mu ona godziwe utrzymanie. Wierzę, że wypracowywane w naszym kraju środki przy bardziej sprawiedliwym podziale są w stanie zapewnić godziwe utrzymanie każdemu człowiekowi.

Życzę wszystkim uczestnikom konferencji owocnych obrad i Bożego błogosławieństwa.

Stanisław kard. Dziwisz  
metropolita krakowski



TOMASZ DĄBEK OSB

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

## Praca jako kontynuacja dzieła stworzenia w Biblii

Z wielką radością przeżywaliśmy kilka miesięcy temu beatyfikację naszego wielkiego rodaka i pasterza Karola Wojtyły, Jana Pawła II. Nam, Polakom, grozi uczuciowe, entuzjastyczne obchodzenie wielkich świąt i wydarzeń, natomiast często brakuje systematycznego rozważania tego wszystkiego, co składa się na aktualną rzeczywistość, konkretną sytuację i problemy, które trzeba rozwiązać. Tego wszystkiego uczył nas Błogosławiony Wielki Papież, profesor filozofii, który, stosując metodę fenomenologiczną, sumiennie analizował współczesność i w świetle Bożego Objawienia wskazywał drogi do rozwiązywania jej problemów.

Przeszło 30 lat temu, 14 września 1981 roku, podpisał ważny dokument – encyklikę o ludzkiej pracy, rozpoczynającą się od słów: *Laborem exercens* (dalej: LE) „Z pracy swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Tekst encykliki za: Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Jan Paweł II naucza t. VII, Lublin 1986, s. 7–54. Zdanie

Rozważymy niektóre biblijne wątki związane z problemami poruszonymi przez Wielkiego Papieża.

## Godność ludzkiej pracy

Praca jako powołanie człowieka wynika ze stworzenia go na obraz i podobieństwo Boże i powierzenia mu całego stworzenia, by nad nim panował i z niego rozumnie korzystał (Jan Paweł II odwołuje się do Rdz 1, 26–28 we wstępie encykliki, w punktach 4, 9 – gdzie mówi o pracy w kontekście godności osoby; natomiast do Rdz 2, 2n, gdy mówi o pracy jako uczestnictwie w dziele Stwórcy – jednym z elementów duchowości pracy w LE 25).

Przedstawiając biblijną naukę o godności i wartości ludzkiej pracy, będę korzystał z niedawno wydanej monografii<sup>2</sup>.

Człowiek jest władcą całego stworzenia<sup>3</sup>, „które wyszło z rąk Stwórcy [...] w stanie elementarnym. Do człowieka należy zadanie rozwijania go i udoskonalania, nadanie mu kształtu ostatecznego”<sup>4</sup>. Chrystus stał się do nas podobny we wszystkim (por. Hbr 2, 17; Flp 5, 2–8) i większą część swego ziemskiego życia spędził przy pracy fizycznej w warsztacie ciesielskim (LE 6, gdzie Papież mówi o człowieku jako podmiocie pracy).

---

o pożywaniu z pracy chleba powszedniego ma odniesienie do Ps 128 (127), 2; Rdz 3, 17nn; Prz 10, 22; Wj 1, 8–14; Jr 22, 13.

<sup>2</sup> T. M. Dąbek, *„Z pracy rąk swoich będziesz pożywał” (Ps 128, 2). Biblia o godności i wartości ludzkiej pracy*, Biblijne wezwania do rozwijania kultury 3, Kraków 2010.

<sup>3</sup> Por. S. Łach, *Księga Rodzaju. Wstęp – przekład z oryginału – komentarz*, PŚST I, 1, Poznań 1962, s. 194; G. J. Wenham, *Genesis 1–15*, WBC 1 (Word Books, Milton Keynes, England) 1991, s. 33; E. Świerczek, *Na początku stworzenia. Egzegetyczno-teologiczna interpretacja Rdz 1–3*, Biblia dla wszystkich, Kraków 1992, s. 23–25.

<sup>4</sup> M. Filipiak, *Biblia o człowieku. Zarys antropologii biblijnej Starego Testamentu*, Lublin 1979, s. 123.

Natchnione teksty porównują działanie Boga wobec ludzi do pracy ludzi różnych zawodów: garncarza (Rdz 2, 7; Hi 10, 9; Iz 29, 16; 45, 9; 64, 7; Jr 18, 1–12; Mdr 15, 11; Syr 33, 13; Rz 9, 20–24), rolnika (Ps 65, 10n; Iz 27, 12; 28, 23–29; J 15, 1), ogrodnika, leśnika (Rdz 2, 8; Ps 104, 16; 44, 3; Iz 41, 19; Am 9, 15), drwała i tracza (Oz 10, 15), uprawiającego winnicę (Iz 5, 1n; 18, 5; 27, 2–6; Jr 2, 21; 8, 13; Ps 80, 9–17) i stróża winnicy (Iz 27, 3; Ps 121, 4n), lekarza przeprowadzającego operację (Rdz 2, 21n), leczącego lub opiekującego się chorymi (Wj 15, 26; Pwt 32, 39; Hi 5, 17n; Ps 103, 3; Iz 30, 26; 57, 18; Jr 30, 17; 33, 6; Oz 6, 1n; 7, 1; 14, 5), krawca lub kuśnierza (Rdz 3, 21), kamieniarza, rytownika, pisarza (Wj 24, 12; 31, 18; Pwt 4, 13; 10, 4; Za 3, 9), pasterza (Rdz 49, 24; Ps 23, 1–4; 80, 2; 40, 10n; Jr 23, 3n; 31, 10; Ez 34, 11n. 14n; Mi 7, 14; Syr 18, 13), nauczyciela, wychowawcy (Iz 30, 20; Syr 18, 13), rybaka, ptasznika, myśliwego (Ez 17, 20; 29, 4; 32, 3n; Oz 7, 12); budowniczego i architekta (Iz 28, 16n; 54, 11n; 62, 5; Jr 31, 4. 28; Ez 36, 36; Am 9, 6. 11; Hbr 11, 10), złotnika, hutnika (Iz 1, 22. 25; 31, 9; 48, 10; Jr 6, 28–30; 9, 6; Ez 22, 18–22; Za 13, 9; Ml 3, 2n; Ps 55, 10; Prz 17, 3; Syr 2, 5; Mdr 3, 6), farbiarza (Ml 3, 2), tkacza (Ps 139, 12. 15), fryzjera (Iz 7, 20), muzyka lub wodza dmącego w róg (Za 9, 14). Te porównania pokazują godność ludzkiej pracy koniecznej do normalnego życia<sup>5</sup>.

Bł. Jan Paweł II pisze: „Człowiek jest obrazem Boga między innymi dzięki nakazowi otrzymanemu od swojego Stwórcy, by czynił sobie ziemię poddaną, by panował nad nią. W wypełnianiu tego polecenia człowiek, każda istota ludzka, odzwierciedla działanie samego Stwórcy wszechświata [...] Człowiek, stając się – przez swoją pracę – coraz bardziej panem ziemi, potwierdza – również przez pracę – swoje panowanie nad widzialnym światem, w każdym wypadku i na każdym etapie tego procesu znajduje się na linii owego pierwotnego ustanowienia Stwórcy,

<sup>5</sup> Szerzej o tym piszę, przytaczam i omawiam wspomniane teksty w: „Z pracy rąk swoich będziesz pożywał”, dz. cyt., s. 13–45.

które pozostaje w koniecznym i nierozzerwalnym związku z faktem stworzenia człowieka jako mężczyzny i niewiasty «na obraz Boga». Ów proces zaś jest *równocześnie uniwersalny*: obejmuje wszystkich ludzi, każde pokolenie, każdy etap rozwoju ekonomicznego i kulturalnego, 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, poprzez który człowiek «czyni sobie ziemię poddaną» w procesie pracy” (LE 4). Nie pisze tu o trudach związanych z pracą jako następstwie grzechu, zakłócenia harmonii, ale w pewnym sensie o pracy, jaką od początku Bóg przewidział dla człowieka żyjącego w harmonii z Nim i Jego prawem oraz z całym stworzeniem. Do takiego działania są zdolni uczniowie Chrystusa korzystający z owoców Jego odkupienia.

W Nowym Testamencie Wcielony Syn Boży spędził całe swoje życie jako człowiek pracy – najpierw w rzemieślniczej rodzinie, potem jako Nauczyciel. Św. Marek przytacza słowa Jego rodaków podczas wystąpienia w Nazarecie: „Czy nie jest to cieśla (*tekton*), syn Maryi, a brat Jakuba, Józefa, Judy i Szymona?” (Mk 6, 3). Mówią o Nim jak o dobrze znanym zwykłym człowieku, pracującym w określonym, znanym im zawodzie<sup>6</sup>. Cieśla to rzemieślnik pracujący w drewnie, wykonujący różnego rodzaju konstrukcje drewniane, np. w związku z budowlami oraz sprzęty. Normalnie greckie słowo oznacza wytwórcę przedmiotów z drewna lub kamienia. Zwykle tłumaczy się je jako „cieśla”, ale ponieważ w Palestynie nie było wiele drzew i budynki stawiano na ogół z kamienia i gliny, niektórzy przy-

---

<sup>6</sup> Por. H. Langkammer, *Ewangelia według św. Marka. Wstęp – przekład z oryginału – komentarz*, PŚNT III, 2, Poznań-Warszawa 1977, s. 170; R. Pesch, *Das Markusevangelium*, 1. Teil, HTKNT II, 1, Freiburg-Basel-Wien 1977<sup>2</sup>, s. 318n.



puszczają, że mogło ono w tym konkretnym wypadku oznaczać w ogóle budowniczego, rzemieślnika budowlanego<sup>7</sup>. Niektórzy uważali, że nawet kowala, ale wydaje się, że raczej rzeczownik ma znaczenie bardziej ogólne<sup>8</sup>. Jezus wykonywał ten sam zawód, co Jego opiekun i prawny ojciec św. Józef.

Praca Jezusa podczas publicznej działalności to nauczanie, głoszenie Ewangelii oraz leczenie, uzdrawianie i związane z tym podróże. Ewangelisci mówią, że Jezus pracował bardzo ofiarnie. Św. Marek pisze: „Potem przyszedł do domu, a tłum znów się zbierał, tak że nawet posilić się nie mogli” (Mk 3, 20). Przytacza też słowa Jezusa po powrocie apostołów z misji: „A On rzekł do nich: «Pójdźcie wy sami osobno na pustkowie i wypocznijcie nieco». Tak wielu bowiem przychodziło i odchodziło, że nawet na posiłek nie mieli czasu” (Mk 6, 31). Potrzeba odpoczynku i wewnętrznego skupienia, by aktywność mogła przynosić dobre owoce<sup>9</sup>.

Według Ewangelii św. Mateusza i Łukasza Jezus mówi do jednego z chętnych, by Mu towarzyszył: „Lisy mają nory i ptaki podniebne – gniazda, lecz Syn Człowieczy nie ma miejsca,

---

<sup>7</sup> Por. A. Paciorek, *Ewangelia według świętego Mateusza, rozdziały 1–13. Wstęp, przekład z oryginału, komentarz*. Nowy Komentarz Biblijny, NT I, 1, Święty Paweł [Częstochowa 2005], s. 571; J. Gnilka, *Das Matthäusevangelium*, 1. Teil, HTKNT I, 1, Freiburg-Basel-Wien 1986, s. 514; J. Kudasiewicz, *Nowy Testament o pracy*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Jan Paweł II naucza t. VII, Lublin 1986, s. 127–138, zwłaszcza 130.

<sup>8</sup> Por. H. Langkammer, *Ewangelia według św. Marka*, dz. cyt., s. 170. W Septuagincie słowo to oznacza w 2 Krl 5, 11 także kamieniarza, w *Iliadzie* wykonującego rozmaite kunsztowne przedmioty (5, 60n), w greckich papirusach wśród czynności wykonywanych przez rzemieślników w ten sposób nazwanych są wyliczane prócz prac związanych z budownictwem m.in. naprawy siodeł, budowanie śluz, konserwacja kół czerpakowych. Por. J. Gnilka, *Jezus z Nazaretu. Orędzie i dzieje*, tłum. J. Zychowicz, Kraków 1997, s. 96n.

<sup>9</sup> Por. H. Langkammer, *Ewangelia według św. Marka*, dz. cyt., s. 131, 180; R. Pesch, *Das Markusevangelium*, I, dz. cyt., s. 211n, 346.

gdzie by głowę mógł położyć” (Mt 8, 20; Łk 9, 58). Przytacza w odniesieniu do Siebie i uczniów znane przysłowie, wskazując nie tyle na stałe warunki swego działania, ile na okoliczności, z którymi zawsze muszą się liczyć Jego naśladowcy<sup>10</sup>. Nie znaczy to, że normalnie pracujący ludzie nie mają prawa do godnego mieszkania i wypoczynku.

Bł. Jan Paweł II mówi o Chrystusie jako człowieku pracy w ostatniej części encykliki wśród elementów duchowości pracy (LE 26).

Papież zwraca uwagę na godność osoby ludzkiej jako podmiotu pracy (LE 5n, 9, 15), zagrożenia właściwego porządku wartości (LE 7, 11–14), wobec których wzywa do solidarności ludzi pracy (LE 8), przypomina znaczenie pracy dla społeczeństwa: rodziny i narodu (LE 10).

### Uznanie i szacunek dla ludzkiej pracy

Omawiając uprawnienia ludzi pracy w IV części encykliki, bł. Jan Paweł II umieszcza je w szerokim kontekście praw człowieka (LE 16), zwraca uwagę na stosunki między pracownikiem a pracodawcą „pośrednim”, jakim jest m.in. państwo, określające układ stosunków społecznych i gospodarczych, i „bezpośrednim” (LE 17), problemy zatrudnienia, odpowiedniego przygotowania do pracy (LE 18), właściwego wynagrodzenia i świadczeń społecznych (LE 19), znaczenie związków zawodowych (LE 20), godność pracy na roli (LE 21), prawo do pracy i opieki osób upośledzonych (LE 22), praca a emigracja (LE 23). Są to w dużej mierze zagadnienia współczesnego świata, stosunkowo niewiele jest w tej części encykliki bezpośrednich odniesień do Pisma Świętego.

Spśród wielu ważnych tematów zwrócimy uwagę na godność pracy na roli. Papież mówi o związanym z nią wysiłku fizycznym, znikomym uznaniu ze strony społeczeństwa, *układach obiek-*

<sup>10</sup> Por. F. Gryglewicz, *Ewangelia według św. Łukasza, Wstęp – przekład z oryginału – komentarz*, PŚNT III, 3, Poznań-Warszawa 1974, s. 207.

tywnie niesprawiedliwych – i potrzebie „przywrócenia rolnictwu i rolnikom właściwego znaczenia jako podstawy zdrowej ekonomii w całokształcie rozwoju wspólnoty społecznej. Dlatego też należy głosić i popierać godność pracy, każdej pracy, a zwłaszcza pracy na roli, w której człowiek, w sposób tak bardzo wymowny, ziemię otrzymaną w darze od Boga «czyni sobie poddaną» i potwierdza swoje «panowanie» w widzialnym świecie” (LE 21).

W Starym Testamencie wielokrotnie praca na własnej roli i we własnej winnicy, korzystanie z ich plonów, były obrazem ludzkiego szczęścia. O głębokiej radości i poczuciu wewnętrznego pokoju, jakie dają prawo do korzystania z owoców swej pracy, w następstwie Bożego błogosławieństwa i uczciwego życia, pisze Psalmista:

„Szczęśliwy, kto się boi Pana  
i kto chodzi Jego drogami!  
Bo z pracy rąk swoich na pewno będziesz pożywał,  
będziesz szczęśliwy i dobrze będzie ci się wiodło” (Ps 128, 1n)<sup>11</sup>.

Podobnie szczęście Izraelitów po powrocie z niewoli i w czasach mesjańskich opisuje Izajasz:

„Zbudują domy i mieszkać w nich będą,  
zasadzą winnice i będą jedli z nich owoce.  
Nie będą budować, żeby ktoś inny zamieszkał,  
nie będą sadzić, żeby ktoś inny się karmił.  
Bo na wzór długowieczności drzewa  
będzie długowieczność mego ludu;  
i moi wybrani z radością używać będą  
tego, co uczynią ich ręce” (Iz 65, 21n)<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Por. G. Ravasi, *Il Libro dei Salmi. Commento e attualizzazione*, Lettura pastorale della Bibbia, III, Bologna 1988, s. 610n; S. Łach, J. Łach, *Księga Psalmów. Wstęp – przekład z oryginału – komentarz – ekskursy*, PŚST VII, 2, Poznań 1990, s. 364n.

<sup>12</sup> Por. J. L. McKenzie, *Second Isaiah*, AB 20, Garden City-New York 1986, s. 199; L. Stachowiak, *Księga Izajasza II–III, 40–66. Wstęp – przekład z ory-*

Również Amos zapowiada pomyślność Izraelitów po powrocie z niewoli w słowach:

„Odbudują miasta zburzone i będą w nich mieszkać;  
zasadzą winnice i będą pić wino;  
założą ogrody i będą jedli z nich owoce” (Am 9, 14)<sup>13</sup>.

Prorok Jeremiasz, zapowiadając pomyślność po powrocie z niewoli, mówi o możliwości sadzenia winnic i korzystania z ich owocu:

„Będziesz znów sadzić winnice  
na wzgórzach Samarii;  
uprawiający będą sadzić i zbierać [...]  
Przyjdą i będą wykrzykiwać radośnie na wyżynie Syjonu  
i rozradują się błogosławieństwem Pana:  
zbożem, winem, oliwą, drobnym i większym bydłem.  
Życie ich będzie podobne do zroszonego ogrodu  
i nigdy już sił im nie zbraknie” (Jr 31, 5. 12),

natomiast zapowiadając spustoszenie Moabu, mówi o ustaniu radości płynącej ze zbierania plonów i tłoczenia wina:

„Ustała radość i uciecha  
w sadzie i na ziemi Moabu.  
Skończyło się wino w tłoczniach,  
nikt go nie wytłacza;  
pieśń radosna nie jest już pieśnią radosną” (Jr 48, 33)<sup>14</sup>.

---

*ginału – komentarz – ekskursy*, PŚST IX, 2, Poznań 1996, s. 313; J. D. W. Watts, *Isaiah 34–66*, WBC 25, Waco Texas 1987, s. 354.

<sup>13</sup> Por. E. Zawiszewski, *Księga Amosa. Wstęp – przekład – komentarz*, [w:] *Księgi Proroków Mniejszych*, I, PŚST XII, 1, Poznań 1968; s. 159–260, zwłaszcza 259; F. I. Andersen, D. N. Freedman, *Amos*, AB 24A, New York-London-Toronto-Sydney-Auckland 1989, s. 892; S. M. Paul, *Amos*, Hermeneia, Minneapolis 1991, s. 294n; H. W. Wolff, *Joel and Amos*, Hermeneia, Philadelphia 1977, s. 354.

<sup>14</sup> Por. L. Stachowiak, *Księga Jeremiasza. Wstęp – przekład z oryginału – komentarz*, PŚST X, 1, Poznań 1967, s. 342, 467; J. Bright, *Jeremiah*, AB 21, Garden City, New York 1986, s. 183–186, 321; W. L. Holladay, *Jeremiah 2. A Commentary on the Book of the Prophet Jeremiah Chapters 26–52*, Hermeneia, Minneapolis 1989, s. 141, 361n. Podobnie przyszłą pomyślność zapowiada Ezechiel: „Będą

Satysfakcja płynie z oglądania owoców własnej pracy. Wiąże się z tym szacunek ze strony innych ludzi. Natchniony autor Księgi Przysłów w ostatnim rozdziale swego dzieła przedstawił ideał izraelskiej kobiety, matki rodziny, pracującej, dbającej o cały dom i korzystającej z owoców swej pracy:

„O wełnę i len się stara,  
pracuje starannie rękami [...]  
Wstaje, gdy jeszcze jest noc  
i żywność rozdziela domowi  
<a obowiązki swoim dziewczętom> [...]  
Przepasuje mocą swe biodra,  
umacnia swoje ramiona.  
Widzi bogaty plon swojej pracy;  
jej lampa wśród nocy nie gaśnie [...]  
Strojem jej siła i godność,  
do dnia się przysłego uśmiecha [...]  
Bada bieg spaw domowych,  
nie jada chleba lenistwa [...]  
Kłamlivy wdzięk i marne jest piękno:  
chwalić należy niewiastę, co boi się Pana.  
Uznajcie owoce jej rąk,  
niech w bramie sławią jej czyny” (Prz 31, 13. 15. 17n. 25. 27. 30n)<sup>15</sup>.

na niej (swojej ziemi) mieszkać bezpiecznie, będą budować domy i uprawiać winnice” (Ez 28, 26) – por. J. Homerski, *Księga Ezechiela*, Biblia Lubelska, Lublin 1998, s. 124n; W. Zimmerli, *Ezekiel 2. A Commentary on the Book of the Prophet Ezekiel Chapters 25–48*, Hermeneia, Philadelphia 1983, s. 100n; M. Greenberg, *Ezekiel 21–37. A New Translation with Introduction and Commentary*, AB 22A, New York-London-Toronto-Sydney-Auckland 1997, s. 596.

<sup>15</sup> Por. S. Potocki, *Księga Przysłów. Wstęp – przekład z oryginału – komentarz – eskursy*, PŚST VIII, 1, Poznań 2008, s. 233–238; W. Zimmerli, *Sprüche*, [w:] H. Ringgren, W. Zimmerli, *Sprüche, Prediger*, ATD 16.1, Göttingen 1980<sup>3</sup>, s. 1–120, zwłaszcza 118n; W. McKane, *Proverbs. A New Approach*, Old Testament Library, London 1980, s. 665–670; R. B. Y. Scott, *Proverbs, Ecclesiastes*, AB 18, Garden City, New York 1965, s. 186n; S. Potocki, *Drogi Mądrości (Księga*

Jezus w swoich przypowieściach i Jego uczniowie często odwoływali się do pracy na roli<sup>16</sup>. Bł. Jan Paweł II przypomniał wynikające z podstawowych praw człowieka uprawnienia ludzi pracy i wezwał wszystkich ludzi dobrej woli, by starali się o ich uszanowanie i przestrzeganie.

### Duchowość pracy

W ostatniej części encykliki Wielki Papież przypomniał i szerzej omówił wskazane na początku podstawy godności ludzkiej pracy. Szczególnym zadaniem Kościoła wypowiadającego się w sprawach społecznych jest też kształtowanie duchowości pracy jako działania przybliżającego do Boga – Stwórcy i Odkupiciela (LE 24), dlatego trzeba przypominać, że praca jest uczestnictwem w dziele Stwórcy (LE 25), razem z Chrystusem, człowiekiem pracy, nauczającym o pracy w wielu ludzkich zawodach (LE 26). Na pracę trzeba patrzeć w świetle Chrystusowego Krzyża i Zmartwychwstania (LE 27).

Ta część dokumentu zawiera bogate odniesienia biblijne: przypomnienie o sześciu dniach pracy Boga stwarzającego świat, którego opis jest jakby pierwszą „ewangelią pracy”, o odpoczynku dnia siódmego (Rdz 1, 4. 10. 12. 18. 21. 25. 31; 2, 2n; Wj 20, 8–12; Pwt 5, 12nn), o podziwie dla wielkich dzieł Bożych w Apokalipsie (15, 3); o stałym działaniu Boga w świecie (J 5, 17), prowadzącym ludzi do odpoczynku (Hbr 4, 1. 9n) w domu Ojca (J 14, 2; por. Mt 25, 21).

Chrystus żył jako człowiek pracy (cieśla Mk 6, 2n; uważany za syna rzemieślnika Józefa z Nazaretu – Mt 13, 55). „I chociaż w Jego słowach nie znajdujemy specjalnego nakazu pracy – raczej w jednym wypadku zakaz zbytnej troski o pracę i egzystencję

---

*Przysłów*), [w:] *Mądrość starotestamentowego Izraela*, Wprowadzenie w myśl i wezwanie ksiąg biblijnych 6, Warszawa 1999, s. 34–72, zwłaszcza 69.

<sup>16</sup> Szerzej o tym piszę w: *„Z pracy rąk swoich będziesz pożywał”*, dz. cyt., s. 127–135, 163–167.

(Mt 6, 24–34) – to równocześnie wymowa życia Chrystusa jest jednoznaczna: należy On do «świata pracy», ma dla ludzkiej pracy uznanie i szacunek, można powiedzieć więcej: z *miłością patrzy na tę pracę*, na różne jej rodzaje, widząc w każdej jakiś szczególny rys podobieństwa człowieka do Boga – Stwórcy i Ojca” (LE 26).

Nazywa swego Ojca rolnikiem (J 15, 1), w swoim nauczaniu kontynuuje stosowane w Starym Testamencie odwołania do ludzkich zawodów. Encyklika najpierw wymienia przykłady ze Starego Testamentu: lekarza (Syr 38, 1nn), aptekarza (Syr 38, 4–8), rzemieślnika-artysty (Wj 31, 1–5; Syr 38, 27), kowala (Rdz 4, 22; Iz 44, 12), garncarza (Jr 18, 3b; Syr 38, 29n), rolnika (Rdz 9, 20; Iz 5, 1n), uczonego (Koh 12, 9–12; Syr 39, 1–8), żeglarza (Ps 107 [105], 23–30; Mdr 14, 2–3), budowniczego (Rdz 11, 3; 2 Krl 12, 12n; 22, 5n), muzyka (Rdz 4, 21), pasterza (Rdz 4, 2; 37, 3; Wj 3, 1; 1 Sm 16, 11; passim), rybaka (Ez 47, 10), pracy kobiety (Prz 31, 15–27)<sup>17</sup>.

Bł. Jan Paweł II przypomina, że Chrystus zwłaszcza w przypowieściach ciągle przytacza przykłady związane z ludzką pracą w różnych zawodach: pasterza (por. np. J 10, 1–16), rolnika (por. Mk 12, 1–12), lekarza (por. Łk 4, 23), siewcy (por. Mk 4, 1–9), gospodarza (por. Mt 13, 52), służącego (por. Mt 24, 45; Łk 12, 42–48), ekonoma (por. Łk 16, 1–8), rybaka (por. Mt 13, 47–50), kupca (por. Mt 13, 45n), robotnika najemnego (por. Mt 20, 1–16). Mówi także o różnorodnej pracy kobiet (por. Mt 13, 33; Łk 15, 8n). „Apostolstwo przedstawia na podobieństwo pracy fizycznej żniwiarzy (por. Mt 9, 37; J 4, 35–38) czy rybaków (por. Mt 4, 19). Wspomina także o pracy uczonych (por. Mt 13, 52)” (LE 26)<sup>18</sup>.

Spośród innych autorów Nowego Testamentu szczególnie wiele o pracy pisze św. Paweł, który chlubił się, że nauczając, równocześnie

<sup>17</sup> Szerzej o tym piszę w: „*Z pracy rąk swoich będziesz pożywał*”, dz. cyt., s. 65–100.

<sup>18</sup> Szerzej o tym piszę w: „*Z pracy rąk swoich będziesz pożywał*”, dz. cyt., s. 127–143. Na temat Jezusowych przypowieści por. A. Jankowski, *Królestwo Boże w przypowieściach*, Kraków 2008<sup>5</sup>.

sam zarabiał na utrzymanie swoje i towarzyszy (por. Dz 20, 34n; 2 Tes 3, 8), pracując jako wytwórca namiotów (por. Dz 18, 3). Uczyl i napominał wiernych: „nakazujemy i napominamy ich w Panu Jezusie Chrystusie, aby pracując ze spokojem, własny chleb jedli” (2 Tes 3, 12). Ci bowiem, którzy „wcale nie pracują [...] postępują wbrew porządkowi” (2 Tes 3, 11); „kto nie chce pracować, niech też nie je” (2 Tes 3, 10); „Cokolwiek czynicie, z serca wykonujcie jak dla Pana, a nie dla ludzi, świadomi, że od Pana otrzymacie dziedzictwo wiekuiste jako zapłatę” (Kol 3, 23n)<sup>19</sup>.

W ostatnim punkcie encykliki Wielki Papież zwraca uwagę, że każda praca łączy się nieodzownie z trudem (por. Rdz 3, 17, 19; Koh 2, 11), którego doświadczają wszyscy ludzie<sup>20</sup>. Odpowiedź również na problemy związane z pracą daje Chrystus w swoim zbawczym posłuszeństwie posuniętym do śmierci na krzyżu, przeciwstawionym nieposłuszeństwu pierwszych ludzi (por. Rz 5, 19). Jego wyniesienie w Zmartwychwstaniu i udzielenie uczniom mocy Ducha Świętego otwiera im drogę do udziału w Jego chwale, „do naśladowania Chrystusa, możliwość uczestniczenia z miłością w dziele, które Chrystus przyszedł wypełnić (por. J 17, 4)” (LE 27), by przez trud pracy, biorąc na każdy dzień krzyż (por. Łk 9, 23) swej zwykłej pracy i działania, współdziałać w pewien sposób z Synem Bożym w odkupieniu ludzkości. Duch Święty oczyszcza i umacnia „te szlachetne pragnienia, dzięki którym rodzina ludzka zabiega o *uczynienie życia* ludzkiego *bardziej ludzkim* i o poddanie całej ziemi temu celowi” (LE 27, cyt. z konst. *Gaudium et spes*, 38).

Mimo trudu człowiek, świadomie włączając się w pracę jako uczestnictwo w Chrystusowym krzyżu, znajduje w niej przebłysk nowego życia, zapowiedź nowego nieba i nowej ziemi (por. 2 P 3, 13;

<sup>19</sup> Szerzej o tym piszę w: „*Z pracy rąk swoich będziesz pożywał*”, dz. cyt., s. 123–126, 154–196.

<sup>20</sup> Szerzej o tym piszę w: „*Z pracy rąk swoich będziesz pożywał*”, dz. cyt., s. 58–64.



Ap 21, 1), do którego zmierza się poprzez trud, a nigdy bez niego. „Oczekiwanie jednak nowej ziemi nie powinno osłabiać, lecz ma raczej pobudzać zapobiegliwość, aby uprawiać tę ziemię, na której wzrasta owo ciało nowej rodziny ludzkiej, mogące dać pewne wyobrażenie nowego świata. Przeto, choć należy starannie odróżniać postęp ziemski od wzrostu Królestwa Chrystusowego, to przecież dla Królestwa Bożego nie jest obojętne, jak dalece postęp ten może przyczynić się do lepszego urządzenia społeczności ludzkiej” (LE 27, cyt. z konst. *Gaudium et Spes*, 39)<sup>21</sup>.

Jako ilustrację nauki Biblii o pracy w różnych zawodach przytoczymy fragment Księgi Syracydesa. Stawiając na pierwszym miejscu dociekania uczonych w Piśmie, podaje on wiele szczegółów dotyczących pracy rolników, hodowców, rzemieślników i artystów. Ich czynności wymagają wiele uwagi i trudu, niszczą zdrowie. Planowaniem pracy jest zajęta ich uwaga także podczas czasu przeznaczonego na odpoczynek. Ich trud jest podtrzymywaniem Bożego dzieła stworzenia. Praca zawodowa staje się też przedmiotem ich modlitwy, co nadaje jej szczególną godność (w. 34):

„Uczony w Piśmie zdobywa mądrość w czasie wolnym od zajęć,  
a kto ujmuje sobie działania, ten stanie się mądry.

Jak może stać się mądrym ten, kto trzyma się pługą,  
kto się chlubi ościeniem niby włócznią,  
kto woły pogania i zajęty jest trudami,  
a rozmawia tylko o cielętach?

Sercem przykładać się będzie do tego, by wyorywać bruzdy,  
a w bezsenne noce myśli o paszy dla jałówek.

Tak [postępuje] każdy rzemieślnik i artysta (*tekton kaj architekton*),  
który noce i dnie na pracy przepędza,  
i ci, co rzeźbią wizerunki na pieczęciach,  
i taki, którego wytrwałość urozmaica kształty rzeźb,

---

<sup>21</sup> Szerzej o tym piszę w: „Z pracy rąk swoich będziesz pożywał”, dz. cyt., s. 195–203, 209–216.

serce swe wkłada w to by obraz uczynić żywym,  
a nie śpi, by wykończyć dzieło.  
Tak kowal siedzący blisko kowadła,  
zastanawia się nad wyrobami z żelaza,  
wyziewy ognia niszczą jego ciało,  
a on walczy z żarem pieca –  
huk młota przytępia jego słuch,  
a oczy jego są zwrócone tylko na wzorec przedmiotu;  
całym sercem się przykłada do wykończenia robót,  
a nie śpi, by dzieło do końca przyozdobić.  
Tak garncarz siedzący przy swej pracy  
i obracający nogami koło,  
który stale jest pochłonięty troską o swoje dzieło,  
a cały jego trud – to [pogoń] za ilością.  
Rękami kształtuje glinę,  
a nogami pokonuje jej opór,  
przykłada się sercem, aby wykończyć polewę,  
i nie śpi, by piec wyczyścić.  
Ci wszyscy zaufali swym rękom,  
każdy z nich jest mądry w swoim zawodzie;  
bez nich miasto nie będzie zbudowane,  
nie zamieszka się tam ani nie będzie się chodzić.  
Tych jednak do rady ludu nie będzie się szukać  
ani na zgromadzeniu nie przesunie się na wyższe miejsce.  
Ani nie zasiądą oni na krześle sędziowskim,  
ani nie będą znać się na przepisach sądowych.  
Nie zabłysną ani nauką, ani sądem,  
ani się nie znajdą przy [wyjaśnianiu] przypowieści,  
ale podtrzymują oni odwieczne stworzenie,  
a ich modlitwa dotyczy wykonywania ich zawodu” (Syr 38, 24–34)<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Por. P. W. Skehan, A. A. Di Lella, *The Wisdom of Ben Sira*, AB 39, New York 1987, s. 448–452; O. Schilling, *Das Buch Jesus Sirach*, HB VII.2, Freiburg

Nasze uwagi na temat Pisma Świętego w encyklice bł. Jana Pawła II o ludzkiej pracy możemy zakończyć fragmentem rozważania pierwszomajowego innego wielkiego Polaka – Prymasa Tysiąclecia, urodzonego 110 lat temu, zmarłego 30 lat temu, które wygłosił 40 lat temu, zwracając uwagę, że praca to wzajemna służba: „Nie jest to służba w nienawiści, ale w poczuciu sprawiedliwości. Na mnie pracują inni, więc i ja pracuję. Praca ukierunkowana jest na wszystkich ludzi. Ponieważ jesteśmy otoczeni wieloraką posługą innych, dlatego i nasza praca jest poniekąd bezadresowa. Wprawdzie wiążą nas umowy o pracę, które wyznaczają konkretne dziedziny pracy, jednak praca nasza jest wszechstronna i przekracza limit bezpośredniego adresu. Bo nawet wtedy, gdy służę konkretnemu człowiekowi, wówczas on, będąc przeze mnie obsłużony, jest uzdolniony do służenia innym”<sup>23</sup>.

## Summary

### *Labour as the continuation of the Biblical act of creation*

The Papal encyclical *Laborem Exercens* is the Church's reflection on the state of man's labour. It concerns modern controversies about human behaviour and is directly informed by Holy Scripture. It is in the Bible that we can extrapolate the ethics of work and professional vocation, since it is there that we are taught to respect the effort and exertion invested in honest work. Of particular importance is the spiritual aspect of work. For the man of faith, work is the result of a certain calling. Thus it is in work that one engages in the act of creation on a fundamental and personal level, and as a consequence a closer reconciliation with God is made possible through honest labour. This paper presents the main Biblical justification for this encyclical.

---

1956, s. 158–162.

<sup>23</sup> Cyt. za J. Mazur, *Na ścieżkach ewangelii pracy*, Kraków 1997, z aneksu: „Rozważanie pierwszomajowe 1 v 1971 Prymasa Tysiąclecia”, s. 82n.



KS. MAREK LEŚNIAK

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

## Zadania przedsiębiorcy w nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej

Papież Jan Paweł II wierny tradycji swoich poprzedników na Stolicy Piotrowej, którzy w rocznicę encykliki Leona XIII *Rerum novarum* z 15 maja 1891 roku zwracali się do katolików, a także ludzi dobrej woli z przesłaniem społecznym, przygotował encyklikę o godności pracy ludzkiej *Laborem exercens*. Tragiczne wydarzenia na placu św. Piotra w dniu 13 maja 1981 roku, w wyniku których Jan Paweł II został postrzelony, opóźniły o parę miesięcy wydanie tego ważkiego dokumentu. Ostatecznie ukazała się ona dnia 14 września 1981 roku. I choć minęło już 30 lat od jej napisania, to nadal stanowi cenne źródło prawdy o człowieku podejmującym trud pracy. Warto pochylić się nad jej treścią i spróbować ją odczytać w kluczu zadań, jakie stoją przed zaangażowanymi w proces pracy, ze szczególnym odniesieniem do tych, którzy są odpowiedzialni za tworzenie miejsc pracy jako przedsiębiorcy. Jakie rysują się przed nimi zadania w rzeczywistości społeczno-gospodarczej początku XXI wieku?

Encyklika *Laborem exercens*, jak pisze sam autor, powstała: „w przeddzień nowych przemian w układach technologicznych, ekonomicznych i politycznych, które według opinii wielu spe-

cjalistów będą wywierać na świat pracy i produkcji wpływ nie mniejszy od tego, jaki miała rewolucja przemysłowa w ubiegłym (tzn. XIX) wieku”<sup>1</sup>. Przemiany te dotyczą upowszechnienia zdobyczy techniki i wprowadzenia nowych rozwiązań zwłaszcza w dziedzinie automatyki, usprawniających proces produkcji. W skali światowej widoczne są pewne zjawiska wpływające na gospodarkę, a mianowicie wzrost cen energii i surowców podstawowych, a także świadomości ekologicznej związanej z dostrzeganiem ograniczoności środowiska naturalnego oraz wysiłkami, by zminimalizować negatywny wpływ przemysłu na ekosystem. Nie bez znaczenia jest także to, że coraz więcej narodów dąży do respektowania prawa do samostanowienia i uczestnictwa w podejmowaniu decyzji w skali międzynarodowej<sup>2</sup>.

„Te nowe warunki i żądania – zdaniem Jana Pawła II – będą wymagać przekształcenia i rewizji struktur współczesnej ekonomii i podziału pracy”<sup>3</sup>, dlatego że prędzej czy później mogą zaowocować wzrostem bezrobocia, przy coraz większej automatyzacji produkcji, chyba że uruchomione zostaną odpowiednio wcześniej programy pomagające w przekwalifikowaniu pracowników i uchronią ich przed utratą warsztatu pracy, a co za tym idzie, środków niezbędnych do życia. Jeżeli działania te będą podejmowane w duchu solidarności z najbardziej bezbronniymi i narażonymi na poważne niebezpieczeństwa, to istnieje nadzieja, że procesy te nie odbiją się niekorzystnie na funkcjonowaniu społeczności ludzkiej. Istnieje zdaniem Papieża nadzieja na lepszą przyszłość, jeżeli właściwie zafunkcjonuje solidarność międzynarodowa i nie zostaną wykluczeni z pomocy ze strony krajów bogatych ci, którzy przynależą do grupy krajów tzw. trzeciego czy czwartego świata.

<sup>1</sup> Jan Paweł II, *Laborem exercens*, 1, Watykan 1981 (dalej: LE).

<sup>2</sup> J. Krucina, *Komentarz do encykliki Jana Pawła II „Laborem exercens”*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Wrocław 1995, s. 103.

<sup>3</sup> LE 1.

Procesy, o których Jan Paweł II pisze w *Laborem exercens* stanowią wyzwanie tak dla polityków, jak i dla ludzi bezpośrednio związanych z procesem organizacji pracy – tzn. pracodawców pośrednich i bezpośrednich. Kościół zaś postrzega jako swój obowiązek przypominać o godności i o prawach ludzi pracy, by w wyniku tych przemian nie tylko nie ucierpiał człowiek, ale by mógł dokonać się jego integralny rozwój<sup>4</sup>.

### Jan Paweł II człowiekiem znającym trud pracy

Papież Jan Paweł II, autor encykliki *Laborem exercens*, był człowiekiem pracy. Nie był on tylko teoretykiem zagadnień związanych z pracą, ale sam pracował, najpierw jako robotnik w zakładach Solvay, potem jako pracownik naukowy, pełnił także posługę pasterską. Działania te zgodnie z definicją, którą sam podał, mogą być uznane za pracę<sup>5</sup>. To spostrzeżenie jest bardzo istotne dla zrozumienia motywów, jakimi kierował się Papież, pisząc encyklikę, w której promuje człowieka i głosi „ewangelię pracy”<sup>6</sup>.

Troska o ludzi pracy nie rozpoczęła się u Jana Pawła II wraz z wyborem na stolicę św. Piotra, już dużo wcześniej jako pasterz Kościoła krakowskiego wielokrotnie upominał się o prawa ludzi pracy, wzywając odważnie władze komunistyczne w Polsce do respektowania godności osobowej, w tym podstawowych praw obywatelskich ludzi pracy. To upominanie się o ludzi pracy uważał za kluczową sprawę biskupiego posługiwania. Sprowadzenie pracowników do uprzedmiotawiającej ich funkcji trybików w procesie produkcji sprawiło, że w wielu krajach, zwłaszcza komunistycznych, robotnikowi odmawiano praw, ponieważ jego wartość mierzona była tylko wartością wykonanej pracy.

---

<sup>4</sup> Por. LE 1, 2.

<sup>5</sup> Por. LE, wstęp.

<sup>6</sup> Por. LE 7.

Przypominanie, że człowiek pracy jest osobą, że ma określone prawa, w tym także do rozwoju integralnego nie tylko w wymiarze materialnym, ale także duchowym, postrzegane było przez ówczesne władze jako mieszanie się do polityki. Jako biskup krakowski Karol Wojtyła dał się poznać jako niezmordowany obrońca ludzi pracy, broniący ich przed uprzedmiotowieniem i sprowadzeniem do roli narzędzi w procesie produkcji. Jest także charakterystyczne dla jego posługi w tym czasie to, że choć działał w systemie komunistycznym, który odmawiał ludziom przedsiębiorczym prawa do rozwijania otrzymanych od Boga talentów, które mogły przyczynić się do rozwoju gospodarczego kraju poprzez promocję sektora prywatnego, to ciągle przypominał o potrzebie uznania podstawowych praw osoby ludzkiej, w tym prawa do własności, samostanowienia, inicjatywy gospodarczej i innych.

### **Encyklika Jan Pawła II *Laborem exercens* wnikliwą analizą znaków czasu i odpowiedzią na najważniejsze pytania ludzi pracy**

Praca, której Jan Paweł II poświęca osobny dokument tej rangi, co encyklika, jest kluczem do zrozumienia człowieka<sup>7</sup>. Ona też nadaje sens jego bytowaniu na ziemi i powinna być postrzegana w perspektywie eschatologicznej. „Praca jest jednym z tych aspektów, aspektem odwiecznym i pierwszoplanowym, zawsze aktualnym i wciąż na nowo domagającym się, by o niej myśleć i świadczyć”<sup>8</sup>. W personalistycznej koncepcji człowieka, tak mocno akcentowanej przez Papieża, osoba objawia się światu w działaniu. Osoba wyraża poprzez czyn. Praca jest potwier-

---

<sup>7</sup> Por. K. Wojaczek, *Teologiczne aspekty encykliki „Laborem exercens”*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Lublin 1986, s. 85–96.

<sup>8</sup> LE 1.



dzeniem jedyności i wyjątkowości osoby ludzkiej. Nie jest ona złem koniecznym albo sposobem zaspokojenia podstawowych środków do życia. „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 jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samegoż człowieczeństwa”<sup>9</sup>.

Jan Paweł II, wypowiadając się o pracy ludzkiej, podkreślając jej wyjątkowy charakter oraz przypominając zasady, które powinny być respektowane przez wszystkich uczestników procesu pracy, ale także organizujących pracę jako pracodawcy pośredni czy bezpośredni, kontynuuje wielowiekową tradycję troski Kościoła o człowieka, która od wypowiedzi Leona XIII w *Rerum novarum* zabrzmiała nową mocą. Dlatego zauważa Papież, że „podstawowe stwierdzenia o pracy wyłaniały się zawsze z chrześcijańskich zasobów chrześcijańskiej prawdy, zwłaszcza z samego orędzia *ewangelii pracy*, stwarzając zrab nowego myślenia, wartościowania i postępowania ludzi”<sup>10</sup>. A zatem praca nie może być postrzegana tylko jako kategoria ekonomiczna, choć niewątpliwie taką też jest. Ona jest „czymś więcej”. Jest odpowiedzią na zaproszenie samego Stwórcy do „czynienia sobie ziemi poddaną”.

Wypływa ona niejako z wnętrza człowieka. Potrzeba pracy jest wpisana w serce człowieka. Człowiek został powołany do pracy. Stąd też sama praca nie może być traktowana tylko jako towar na rynku. Prawdziwą wartość pracy mierzy się wielkością człowieka. I choć ta sama praca może być wykonana przez człowieka i przez maszynę, bo w procesie mechanizacji produkcji

---

<sup>9</sup> LE 6.

<sup>10</sup> LE 7.

takich przypadków jest wiele, to jednak nie wolno zapomnieć, że prawdziwą wartość pracy mierzy się wielkością człowieka<sup>11</sup>.

Dla właściwego wykorzystania talentów w procesie produkcji, w tym talentu przedsiębiorczości i kreatywności, potrzebna jest wolność gospodarcza. Ona stanowi nieodzowny warunek rozwoju w dziedzinie gospodarczej i uaktywnia te pokłady ludzkiej świadomości, które owocują w realizacji dobra i mogą służyć działającemu podmiotowi, ale także innym i przyczyniać się do wzrostu dobra wspólnego. Istotną sprawą jest respektowanie prawa do własności, które stanowi gwarancję, że trud poniesiony w procesie pracy zostanie należycie wynagrodzony i że owoce będą dostępne, także dla tego, kto pracował. Dalej podkreśla papież znaczenie wolnego rynku, który jest dobrym weryfikatorem mającym rozstrzygać o wartości przedmiotów wymiany i samej pracy. Nie wolno jednak zapomnieć, że nie jest to jedyny instrument i że zachodzą także takie sytuacje, w których potrzebna jest interwencja państwa. Dobrze by było, gdyby ona dokonywana była tam, gdzie jest konieczna i w takim wymiarze czasowym, który nie zabierze podmiotom niższego rzędu możliwości korzystania z zasady pomocniczości.

Jan Paweł II sprzeciwia się uprzedmiotowieniu człowieka pracy i sprowadzeniu go do pozycji „homo oeconomicus”. To bez wątpienia zawężona koncepcja człowieka, bo człowiek nie jest tylko bytem gospodarczym, ale jest podmiotem realizującym różne zadania w świecie. A tylko część z nich można opisać za pomocą kategorii ekonomicznych<sup>12</sup>. Praca służy człowiekowi i dzięki pracy człowiek uczestniczy w zadaniu przemiany oblicza tej ziemi, ale także siebie samego. Praca ma także wymiar oso-

---

<sup>11</sup> Por. W. Terpiłowski, *Problematyka pracy w kościelnym nauczaniu posoborowym. Aspekt moralnospołeczny*, Świdnica 2006, s. 71–93.

<sup>12</sup> Por. T. Gruszecki, *Przedsiębiorstwo (firma) i rynek we współczesnej ekonomii i nauce społecznej Kościoła*, [w:] Jan Paweł II, *Centesimus annus. Tekst i komentarze*, Lublin 1998, s. 265–269.

bowotwórczy. Poprzez nią człowiek dorasta do różnych zadań i doskonali i rozwija talenty i cechy, które otrzymał do swojej dyspozycji. Ważną jest sprawą, by je odkrył i w sposób właściwy, zgodny z zamysłem obdarowującego je rozwinął i pomnożył<sup>13</sup>.

### Wyzwania, przed którymi stają przedsiębiorcy i pracodawcy w XXI wieku

Encyklika o pracy ludzkiej *Laborem exercens* odczytywana 30 lat po jej napisaniu stanowi cenną inspirację do analizy obecnej sytuacji i wyzwań, przed którymi stają przedsiębiorcy i pracodawcy w naszej ojczyźnie, ale także w innych krajach. Czasy te naznaczone zostały kryzysem gospodarczym i towarzyszącym mu poczuciu niepewności. Uwidacznia się to choćby w trudności w pozyskaniu kapitału potrzebnego do dalszego rozwoju oraz zdobyciu kredytów na bieżącą działalność gospodarczą.

Innym zjawiskiem jest wciąż postępująca globalizacja i napływ tanich towarów z krajów, w których siła robocza jest bardzo tania albo stosowane są ceny dumpingowe. Dalej ostra konkurencja, przy bardzo często niejasnych regułach gry ekonomicznej, stwarza pokusę przyjęcia tej samej strategii, którą posługują się ludzie zapominający o etyce w biznesie i podejmujący próby skorumpowania odpowiedzialnych za organizację choćby intratnych przetargów<sup>14</sup>.

Polscy przedsiębiorcy wciąż narzekają na utrudnienia w prowadzeniu działalności gospodarczej. Gąszcz przepisów, które wciąż się zmieniają i do nich dochodzą nowe mające ułatwiać

---

<sup>13</sup> Por. T. M. Dąbek, „Z pracy rąk swoich będziesz pożywał” (Ps 128, 2). *Biblia o godności i wartości ludzkiej pracy*, Kraków 2010, s. 147.

<sup>14</sup> Por. J. de la Vega, *Prowizje, prezenty czy przekupstwo. Chrześcijanin a nieuczciwe wzbogacanie się*, Żąbki 2003, s. 50–51.

życie, coraz bardziej jeszcze je komplikują<sup>15</sup>. Wysokie podatki, a także niebezpieczeństwo pomyłki będące efektem niewłaściwych interpretacji norm prawnych stwarzają niebezpieczeństwo popadnięcia w konflikt z urzędami odpowiedzialnymi za terminowe płacenie podatków na rzecz skarbu państwa czy składek zdrowotnych i emerytalnych. Do tego dochodzą rosnące koszty prowadzenia firm i niewystarczająca ilość wykwalifikowanych specjalistów oraz coraz to większe oczekiwania finansowe pracowników, które podrażają koszty własne i sprawiają, że trzeba poszukiwać wciąż nowych rozwiązań, by móc konkurować z innymi podmiotami gospodarczymi, także takimi, które nie zawsze respektują reguły gry ekonomicznej, postępując w sposób nieetyczny<sup>16</sup>. By tym wyzwaniom sprostać, potrzebna jest silna wiara w sukces, ale także metodyczne działania połączone z silną determinacją i odwaga w sposób szczególny w chwilach częstokroć niepowodzeń.

### Zadania odpowiedzialnego przedsiębiorcy

Odpowiedzialny przedsiębiorca to człowiek, który, podejmując działania gospodarcze, uwzględnia porządek świata, w którym spełnia się na polu biznesowym, czyniąc to w sposób etyczny, i jednocześnie realizuje swoje życiowe powołanie. I tak postępuje, by sukcesowi biznesowemu towarzyszył sukces życiowy<sup>17</sup>. By prowadząc przedsiębiorstwo, nie tylko nie zatracić samego

---

<sup>15</sup> Por. J. Sieg, *Pracodawca pośredni – zagadnienie przewyciężenia alienacji*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wrocław 1983, s. 185–199.

<sup>16</sup> Por. C. Strzeszewski, *Zadania związków zawodowych według „Laborem exercens”*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wrocław 1983, s. 227–236.

<sup>17</sup> Por. T. Styczeń, *Problem sensu i wartości pracy ludzkiej*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Lublin 1986, s. 97–111.

siebie i nie ponieść życiowej klęski, ale móc w pełni się rozwinąć, wykorzystując i rozwijając talenty i co nie jest bez znaczenia, umożliwić to także innym. Działalność gospodarcza z natury swej ukierunkowana jest na zaspokojenie potrzeb innych ludzi. Jest to więc działanie dla innych i z innymi<sup>18</sup>. Nie jest już wręcz do pomyślenia sytuacja, w której w cywilizowanym świecie człowiek jest monadą zamkniętą na innych i samowystarczalną, tym bardziej w prowadzeniu działalności gospodarczej. Dlatego też potrzeba objąć tą troską samego siebie oraz tych, z którymi podejmę współpracę na polu biznesowym, albo którym przez moje wysiłki chcę w jakiś sposób służyć, czy to oferując pracę, czy jakiś towar odpowiadający ich oczekiwaniom, czy wreszcie poprzez włączenie się w rozwój dobra wspólnego.

#### Troska o integralny rozwój samego siebie

Przy podejmowaniu jakiegokolwiek działalności gospodarczej potrzebne jest fachowe przygotowanie. Należy zapoznać się z mechanizmami i regułami gry rynkowej, tak by dobrze wystartować i po jakimś czasie cieszyć się owocami swego wysiłku i pracy. Dlatego nowa inwestycja biznesowa poprzedzona jest fachową analizą potrzeb rynku, ale także opracowywany jest biznesplan, według którego krok po kroku podąża się do zamierzonego celu. Na tej drodze mogą znaleźć się momenty trudne, nieprzewidywane, ale jeżeli przedsiębiorca odnalazł niezagospodarowaną niszę i działa w sposób metodyczny, to małymi krokami może dojść do zamierzonego celu.

Nie mniej ważną sprawą jest troska o integralny rozwój samego siebie. Z punktu widzenia biznesowego zwraca się najczęściej uwagę na fachowe przygotowanie zawodowe – na odpowiednie

---

<sup>18</sup> Por. A. Szostek, „*Communio personarum*” przez pracę, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Lublin 1986, s. 151–166.

studia bądź też zdobycie kwalifikacji w dziedzinie, która ma być przedmiotem działalności gospodarczej. To jednak nie wystarcza. Tak naprawdę potrzebny jest także wysiłek, by zadbać o integralny rozwój swojej osoby we wszystkich wymiarach: duchowym, intelektualnym, psychicznym i fizycznym. Potrzebne jest rozwijanie postaw moralnych mających istotne znaczenie dla życia w pełni osobowego i dojrzałego wraz z innymi, takich jak: sprawiedliwość, roztropność, męstwo, umiarkowanie, uczciwość, prawdomówność, pracowitość, sumienność, dojrzałość emocjonalna itd. Tylko bowiem osoba, która osiągnie wysoki poziom doskonałości wewnętrznej, może owocnie przeżywać swoje życie, w tym także realizować się na polu gospodarczym<sup>19</sup>.

Dla właściwej równowagi pomiędzy zasadą być i mieć potrzeba także wypracować w sobie roztropny stosunek do dóbr materialnych, by pracować po to, by godnie żyć, a nie żyć po to, by pracować dla zaspokojenia coraz to nowych zachcianek materialnych i kierować się niezaspokojoną żądzą posiadania.

Troska o dobrą kondycję firmy, jej rozwój  
i wysoką jakość produktów

W socjologii pracy, jak zauważa S. Fel – wyróżnia się dwa modele przedsiębiorstwa. Pierwszy z nich punkt ciężkości kładzie na gospodarczych zadaniach przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa jako takiego i sprowadza się do skutecznego prowadzenia go poprzez umiejętne współdziałanie ludzi i narzędzi w zintegrowanym procesie mającym charakter decyzyjno-organizacyjny. Drugi zaś punkt ciężkości kładzie na element społeczny przedsiębiorstwa<sup>20</sup>. On bez wątpienia jest bliższy nauczaniu społecznemu Kościoła, ponieważ

---

<sup>19</sup> Por. J. Majka, *Praca jako środek doskonalenia człowieka*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wrocław 1983, s. 107–117.

<sup>20</sup> Por. S. Fel, *Praca. Kapitał. Demokracja*, Stalowa Wola 2003, s. 176–178.

przedsiębiorstwo nie jest w nim postrzegane jako miejsce produkcji iście tylko wartości materialnych. Przedsiębiorstwo zdaniem papieża Jana Pawła II powinno być przede wszystkim wspólnotą osób wypełniającą swe gospodarcze cele i zadania<sup>21</sup>. Stąd też zarówno przedsiębiorca, jak i współpracujący z nim menedżerowie oraz pracownicy powinni troszczyć się o dobrą kondycję firmy.

Wiadomo, że każdy przedsiębiorca dąży do optymalizacji kosztów i dochodów oraz dąży do poprawy kondycji ekonomicznej prowadzonej firmy. Może to jednak realizować na wiele sposobów m.in. także przez racjonalizację pracy – wprowadzanie innowacji technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwie usprawniających proces produkcji lub tylko za wszelką cenę poszukiwanie oszczędności poprzez choćby cięcie kosztów własnych, w tym ograniczanie zarobków pracowników. Jeżeli oni wytwarzają coraz większe dobro, to dlaczego nie mogą w nim partycypować? Okazuje się, że większa partycypacja w zarządzaniu firmą służy podniesieniu kondycji finansowej firmy, ale daje też wymierne korzyści pracującym menedżerom, pracownikom, a także właścicielom nie tylko w wymiarze materialnym, ale także pozamaterialnym<sup>22</sup>. Wpływa też owocnie na rozwój firmy, ponieważ wzmacnia ducha kreatywności i odpowiedzialności za firmę, z którą się utożsamiają jej pracownicy. Ma to także przełożenie na wysoką jakość oferowanych produktów czy usług.

### Troska o pracowników

Istotnym zadaniem odpowiedzialnego przedsiębiorcy jest troska o pracowników oraz ich rodziny. Wyraża się to w dbałości o: przestrzeganie umów dotyczących pracy, ale także odpowied-

---

<sup>21</sup> Por. LE 11, 14.

<sup>22</sup> Por. R. Stocki, P. Prokopowicz, G. Żmuda, *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*, Kraków 2008, s. 17–30.

nich stawek płacowych, tak, by za uczciwą pracą pracownik otrzymywał godne wynagrodzenie – najlepiej, gdyby była to płaca rodzinna; następnie także w trosce o zapłatę dodatkową i podział dochodu i kapitału produktywnego; tworzenie odpowiedniego klimatu w przedsiębiorstwie; popieranie kreatywności i pomocy w podnoszeniu kwalifikacji pracowników; sprzyjanie wszechstronnemu rozwojowi pracowników i podmiotowe ich traktowanie; w miarę możliwości zaznajamianie się ze sprawami, problemami i bolączkami pracowników poprzez prowadzone z nimi rozmowy; umożliwianie im partycypacji w zarządzaniu i o ile jest to możliwe, dążenie do pełnej partycypacji w zarządzaniu; szanowanie praw pracowników, w tym także do odpowiedniego wypoczynku niedzielnego, świątecznego oraz urlopowego; przestrzeganie regulaminu pracy, norm i zasad bezpieczeństwa i higieny oraz wielu innych<sup>23</sup>.

#### Troska o środowisko naturalne

W dzisiejszych czasach troska o środowisko naturalne staje się sprawą nagłą i w pewien sposób jest sprawdzianem wiarygodności firmy. Ciągle wzrasta świadomość, że korzystanie z zasobów naturalnych powinno być rozropne i racjonalne. Naruszenie ekosystemu już niestety odbija się niekorzystnie na zdrowiu człowieka oraz innych istot żywych.

Stąd też odpowiedzialny przedsiębiorca powinien promować działania proekologiczne i wprowadzać je w swojej firmie. Choć w wielu sytuacjach są one bardziej kosztowne, to jednak w dalszej perspektywie zainwestowane środki będą odpowiednio procentować, m.in. także w większym zaufaniu klientów do marki promującej takie proekologiczne rozwiązania i te wysiłki zostaną nagrodzone<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Por. LE 17–20.

<sup>24</sup> Por. A. Grün, J. Zeitz, *Bóg, pieniądze i sumienie. Dialogi mnicha z menedżerem*, Kraków 2011, s. 10–36.



## Troska o dobro wspólne

Przez dobro wspólne w nauczaniu społecznym Kościoła należy rozumieć „sumę warunków życia społecznego, jakie bądź zrzeszeniom, bądź poszczególnym członkom społeczeństwa pozwalają osiągnąć pełniej i łatwiej własną doskonałość”<sup>25</sup>. Dobro wspólne odnosi się do wszystkich i zakłada poszanowanie osoby jako takiej, domaga się dobrobytu i rozwoju społeczności oraz pokoju<sup>26</sup>.

W wypracowywanie i pomnażanie dobra wspólnego powinni włączać się także przedsiębiorcy. Poprzez powiększanie owej „sumy warunków życia społecznego” mogą owocnie przyczynić się do rozwoju poszczególnych wspólnot, ale także osób<sup>27</sup>. Dzisiaj coraz więcej przedsiębiorców dostrzega potrzebę pracy dla dobra wspólnego i podejmuje wysiłki w tej materii. Jest to także znak, że firmy pragną być odpowiedzialne społecznie i nie tylko zarabiać i pomnażać swój kapitał, ale także dzielić się z innymi tym, co udało im się wypracować. Troska o dobro wspólne przekłada się na wiele inicjatyw wspierających lokalne społeczności, ale także w poszukiwaniu obszarów do zagospodarowania.

## Praca jako uczestnictwo w dziele Stwórcy – duchowość pracy

Praca każdego człowieka, w tym w sposób szczególny przedsiębiorcy, jest uczestnictwem w planie stwórczym samego Boga. Przedsiębiorca jest zaproszony do tego, by niejako współtworzył, współstwarzał wraz z Tym, który przygotował odpowiedni materiał jako tworzywo do dalszego przetwarzania. To niezwykle powołanie

---

<sup>25</sup> Sobór Watykański II, *Gaudium et spes*, 26.

<sup>26</sup> Por. KKK 1905–1912.

<sup>27</sup> Por. J. Krucina, *Praca jako pomnażanie dobra wspólnego*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wrocław 1983, s. 257–265.

i szczególne zadanie<sup>28</sup>. Papież Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* poświęca wiele miejsca sprawie duchowości pracy.

Trud pracy może stać się okazją do uświęcenia, jeżeli nada się mu charakter duchowy. Otóż człowiek może:

- a. Uświęcać się w pracy – gdy będzie naśladował Jezusa Chrystusa i swój krzyż dołączy do krzyża Jezusa Chrystusa<sup>29</sup>.
- b. Uświęcać pracę na sposób:
  - ludzki – poprzez dobre przygotowanie do zadań podejmowanych w pracy, przez należyte wysokie kompetencje;
  - chrześcijański – postępując według wysokich standardów moralnych i dokonując właściwego osądu moralnego podejmowanych działań, ma to przełożenie na etos pracy, na rzetelność, pracowitość.
- c. Uświęcać się przez pracę – tworzenie relacji osobowych, tak by innych, z którymi pracuje, pociągnąć na wyższy poziom, okazując życzliwość, uprzejmość i będąc wzorem w respektowaniu porządku etosu pracy<sup>30</sup>.

## Zakończenie

Przedsiębiorcy, podejmując wciąż nowe wyzwania, są ludźmi przyzwyczajonymi do tego, że każdy dzień niesie wiele szans i stwarza nowe możliwości dla nich samych, ale także dla firm, którymi kierują. Zmusza też ich do poszukiwania adekwatnych odpowiedzi i zmusza do wielkiej kreatywności i metodycznego działania. Roztropność, która jest cnotą bardzo pomocną w skutecznym działaniu, pomaga w dobieraniu najlepszych środków do realizacji moralnie godziwych celów. Po nakreśleniu zadań,

---

<sup>28</sup> Por. S. Pawłaczek, *Duchowość pracy*, [w:] Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wrocław 1983, s. 319–324.

<sup>29</sup> Por. LE 27.

<sup>30</sup> Por. S. Hahn, *Zwyczajna praca nadzwyczajna łaska*, Kraków 2010, s. 81–90.

przed jakimi wciąż stają ludzie tworzący nowe miejsca pracy, trudzący się nad własnym rozwojem, ale także nad właściwym funkcjonowaniem firm i zespołów ludzi, którym przewodzą, warto na zakończenie pochylić się nad dziesięcioma przykazaniami przekazami przez prof. Henryka Bienioka ze Śląskiego Uniwersytetu Ekonomicznego, które są praktycznymi drogowskazami pomagającymi we właściwym ukierunkowaniu energii dla ludzi kreatywnych i przedsiębiorczych, po to, by ich działanie mogło być jeszcze bardziej roztropne i odpowiedzialne.

### **Dziesięć przykazań przedsiębiorcy, pracodawcy i menedżera (prof. Henryk Bieniok)**

1. Codziennie planuj swoje cele i priorytety, abyś mógł wszystko zrobić o czasie, a jeszcze lepiej przedtem niż potem.
2. Działaj z entuzjazmem, czyli czyn z ochotą to, co robić musisz.
3. Kieruj jednym palcem – wskazującym, czyli nigdy nie rób tego, co mogą zrobić inni, z wyjątkiem przypadków zagrażających życiu.
4. Nadawaj ludziom rozpędu, czyli rób wszystko, aby Twoi ludzie rwali się do roboty.
5. Pamiętaj o piątym przykazaniu, czyli nie zabijaj... czasu.
6. Chcesz być bez wady, nie zaczynaj nic bez rady, bo dobra rada jest cenniejsza niż tysiące rąk.
7. Nie bądź za słodki, bo Cię rozliżą, ani za gorzki, bo Cię rozplują.
8. Nie mów zbyt pochopnie „tak”, ale też nie zwlekaj z powiedzeniem „nie”
9. Powtarzaj dobrą nowinę, bo dobrocią i najsroźsze zwierzę ugłaszczesz.

10. Wiedz, że nie słowa, lecz Twoje czyny zostaną policzone, czyli staraj się robić takie rzeczy, które zostaną, gdy odejdiesz<sup>31</sup>.

### Summary

*The responsibilities of the entrepreneur in light of contemporary socio-economic realities*

The work of the entrepreneur and the employer is a specific form of human cooperative involvement in the transformation of the world as it has been given to us by the Creator. It can therefore be considered a cooperative involvement in the act of creation itself. To ensure that an individual's consonant responsibilities are discharged fruitfully, what is needed is the ability of the individual to mature within the framework of his relevant qualifications so that he will be able to conduct his business in difficult times, but not at the expense of losing his moral compass under the threat of the corrupting influences of a globalizing world. This paper analyses the encyclical *Laborem Exercens* and its relevance to an entrepreneur's responsibilities towards the development of the business, its employees and workers, the environment and the collective good.

---

<sup>31</sup> Por. H. Bieniok, *Metody sprawnego zarządzania: planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrola*, PLACET, Warszawa 2011; [www.bankowa.pl/wiecej.php?id=za-006](http://www.bankowa.pl/wiecej.php?id=za-006) (10 XI 2011).

WŁODZIMIERZ ZATORSKI OSB

## Duchowość lidera

Zanim przejdę do omówienia duchowości lidera, pozwolę sobie na kilka refleksji na temat samej duchowości. Jej określenie nie jest bowiem takie oczywiste i znajdujemy różne podejścia do tego zagadnienia.

### Czym jest duchowość?

Można jednak chyba przyjąć, że jest ona formą życia duchowego, a właściwie tożsama z tym życiem duchowym tak ukierunkowanym, aby dojść do zjednoczenia z Bogiem. Istotne są w tym przypadku praktyczne wskazania, które prowadzą do zrealizowania tego celu.

W swojej refleksji doszedłem do fundamentalnego wniosku, że w życiu duchowym chodzi o Życie. Brzmi to nieco tautologicznie, jednak okazuje się, że wcale nie jest to tautologia w praktyce. Nie chcę tego zagadnienia tutaj omawiać. Wystarczy jednak wspomnieć konflikty Pana Jezusa z faryzeuszami. Może najmocniej zabrzmiał on w Kafarnaum w synagodze, gdy w szabat Jezus polecił człowiekowi z uschlą ręką stanąć na środku i bardzo dramatycznie spytał: „«Co wolno w szabat: uczynić coś dobrego czy coś złego? Życie ocalić czy zabić?»» Lecz oni milczeli” (Mk 3, 4).

Okazuje się, że dla tak pobożnych ludzi, jakimi byli faryzeusze, ważniejsze od życia było zachowanie przepisów. Tak było za czasów Pana Jezusa, ale tak jest do dzisiaj w postawie wielu pobożnych ludzi.

Ze wszystkich określeń duchowości najbardziej spodobała mi się formuła Gabriela Bunge'a: „Duchowość chrześcijańska to ni mniej, ni więcej tylko życie w Duchu Świętym”. Nie będę tutaj rozwijał zalet tego określenia. Chciałbym jedynie wskazać na to, że od razu odnosi się ono do samego życia oraz od razu wskazuje na fakt prowadzenia przez Boga, a konkretnie przez Ducha, który „doprowadza nas do całej prawdy” (por. J 16, 13). Wskazuje ona także na postawę otwartości na działanie Boga w nas, absolutnie konieczną w życiu duchowym.

### Być liderem – szansa na rozwój

Jeżeli w życiu duchowym chodzi o Życie, to prawda o tym ujawnia się już w zwykłym życiu codziennym w rodzinie, w pracy, w społeczeństwie. I tutaj warto zwrócić uwagę, że lider ma w tym względzie bardzo dużo do powiedzenia. Wpierw może określimy jednak, kim jest lider. Przyjmuję, że jest nim ten, kto przewodzi grupie ludzi, stojąc na ich czele, wyznaczając zadania i organizując ich wysiłek tak, by przynosił dobre wyniki. To robocze określenie lidera pozwala go widzieć w bardzo różnych funkcjach i rolach społecznych. Jest nim niewątpliwie polityk sprawujący rządy, wszyscy prezydenci, burmistrzowie, sołtysi i inni przedstawiciele władz. Oczywiście są nimi przedsiębiorcy i wszyscy kierownicy w ich firmach, nauczyciele, wychowawcy, a także biskupi, proboszczowie, jak również rodzice względem swoich dzieci. Zakres jest zatem duży.

Od lidera w bardzo dużym stopniu zależy jakość i efektywność działania wspólnoty, którą rządzi. Uważam, że obecnie w społeczeństwie i w Kościele najbardziej potrzebni są święci

liderzy. Oni bowiem organizują życie i powodują, że jego jakość jest dobra lub zła. Stąd duchowość liderów jest niezmiernie ważną sprawą. Daj nam, Boże, dobrych liderów!

To, jak się wydaje, oczywiste twierdzenie odnoszące się do liderów pozwolę sobie uzupełnić drugim, może mniej oczywistym, a nawet zaskakującym: lider przez swoje doświadczenie ma wyjątkową szansę autentycznie spotkać się z Bogiem. Pewnie brzmi to dziwnie dla nas, przyzwyczajonych do mniemania, że usłyszeć i spotkać Boga najlepiej w ciszy i milczeniu, w oddaleniu od świata. Bycie liderem w tej perspektywie jest sytuacją najbardziej odległą od tego ideału.

Zwróćmy jednak uwagę na pewne podstawowe prawdy dotyczące życia ludzkiego. Bóg stworzył nas i powołał do roli lidera przede wszystkim w stworzeniu: „Bądźcie płodni i rozmnażajcie się, abyście zaludnili ziemię i uczynili ją sobie poddaną; abyście panowali nad rybami morskimi, nad ptactwem powietrznym i nad wszystkimi zwierzętami pełzającymi po ziemi” (Rdz 1, 28).

Bóg powierzył nam odpowiedzialność nie tylko za siebie samych, ale także za całe stworzenie. A właśnie odpowiedzialność zasadniczo motywuje nas do wzrostu duchowego. Zwykle w życiu każdy osiąga pozycję, w której jest odpowiedzialny za innych. Odpowiedzialność odgrywa bardzo ważną rolę w naszym rozwoju duchowym. Jej brak powoduje nawet degradację duchową człowieka. Myślę, że nie muszę tej tezy dowodzić.

Drugą wielką szansą jest fakt, że odpowiedzialny lider musi się trzymać realiów życia. Nie może on bujać w obłokach, ale musi twardo chodzić po ziemi. Wszelki brak realizmu powoduje duże trudności w życiu nie tylko jego, ale również innych. A ponieważ Boga możemy spotkać jedynie w prawdzie i to tu i teraz, lider wyćwiczony w przyjmowaniu prawdy o rzeczywistości ma szansę Go spotkać. Wspomniane warunki ciszy i samotności przy jednoczesnym komforcie życiowego zabezpieczenia: je-

dzenia, mieszkania, ciepła itd., niestety, często rodzi duchowość marzycielską, zupełnie oderwaną od życia.

Ponadto wydaje się, że nie przypadkiem Pan Jezus bardzo często w przypowieściach mówił o rządcy lub słudze sprawującym zarząd nad dobrami swojego pana czy wreszcie o słudze, któremu pan powierzył pieniądze w zarząd. Kiedy połączyć te przypowieści z ewangeliczną zasadą władzy jako służby, otrzymujemy duchowość lidera jako bardzo istotny motyw duchowości ewangelicznej. A Pan Jezus jeszcze głębiej wprowadza nas w ducha służby przez utożsamienie się z „bratem najmniejszym”: „Zaprawdę, powiadam wam: Wszystko, co uczyniliście jednemu z tych braci moich najmniejszych, Mnieście uczynili” (Mt 25, 40).

Lider może chyba najwięcej zrobić dla innych! I, co najważniejsze, jego funkcja właściwie rozumiana polega na takiej służbie dla innych. Mówiąc o tym samym od strony jego osobistego doświadczenia, to cały jego wysiłek nabiera sensu przede wszystkim przez taką służbę. Zazwyczaj ludzie chcą władzy po to, by zdobywać dla siebie pieniądze, sławę i znaczenie. Jednak kiedy taki człowiek autentycznie staje wobec pytania o sens, te „naturalne” motywacje są pozbawione sensu. Czasami ludzie dochodzą do tego dopiero po wielu latach biegania za pieniędzmi.

W swoich refleksjach nie rozważam wszystkich zagrożeń, jakie stają na drodze lidera. Są one niewątpliwie duże, chyba większe niż w życiu ludzi, którzy nie są liderami. Koncentruję się jedynie na pozytywnych, patrząc od strony duchowej, stronach tego doświadczenia. Niektóre z nich są jednak przeżywane jako negatywne. Do nich należy choćby doświadczenie samotności lidera. Rozwijam ten temat w swojej pozycji *Podstawy duchowości lidera*. Dowodzę w niej, że ta samotność jest nie tylko konieczna, ale powinna też być przez lidera wybrana i stać się elementem jego duchowości.



Drugim momentem jest doświadczenie własnego ograniczenia i braku panowania nad rzeczywistością. Każde przedsięwzięcie jest ryzykiem. W każdym prowadzeniu innych dotykamy granicy naszego wpływu i naszej zależności od losu albo, mówiąc językiem chrześcijańskim, od Bożej Opatrzności. Dzisiaj już wyraźnie mówi się o potrzebie posiadania szczęścia w zarządzaniu. Lider, jeżeli jest prawdziwie przytomny i nie ma w sobie pychy człowieka, który uważa, że jemu się wszystko udaje, bo ma się udawać, musi mieć świadomość nieprzewidywalności przyszłości nawet przy najlepszych kalkulacjach i szacunkach oraz zależności wydarzeń od innych, wyższych sił. Jest to okazja, by odkryć transcendencję. To jednocześnie pobudza prawdziwie przytomnego lidera do modlitwy. Przypomina to doświadczenie rolnika, którego los jest w dużym stopniu zależny od pogody, na którą nie ma wpływu. Modlitwa w jego życiu sama się narzucała. Czegoś podobnego doświadcza lider.

### Jaka duchowość dla lidera?

Duchowość człowieka, jeżeli ma być autentyczny, musi być budowana na tym, czym żyje, co go bezpośrednio dotyka. Kapłan powinien czerpać ze swojej posługi duszpasterskiej. Podobna zasada odnosi się do lidera: swoje życie duchowe powinien budować w oparciu o to, czym się na co dzień zajmuje.

Muszę powiedzieć jeszcze o jednej bardzo ważnej cesze życia lidera: jego zasadnicza działalność dotyczy spotkania z ludźmi. Zarządzanie odnosi się wprawdzie i zasadniczo do ludzi, nad którymi jest się szefem. Dlatego kontakty z nimi winny być jego żywiołem.

Warto w tym momencie sobie przypomnieć, że w spotkaniu z drugim człowiekiem najpełniej doświadczamy Boga. To oczywiście dotyczy wszystkich ludzi, nie tylko liderów. Kontakty lidera jednak mają specyficzny charakter: są one powiązane z odpowiedzialnością za nich i za sprawy z nimi związane.

Przypomina to relację ojca do dziecka. Lider ma szansę odkryć podmiotowość partnera dialogu, jego wolność, godność osoby, zalety i wady, dobro i pokrętność myśli, ale odpowiedzialność stawia go w specyficznej pozycji. Spotkanie z podwładnymi wymaga od niego mądrości, aby w sytuacjach trudnych i wymagających zmiany, „usuwając rdzę nie zniszczył samego naczynia” (Reguła Benedyktyńska 64, 12). Łatwo bowiem traktować ludzi jak pionki na szachownicy, przedstawiając ich bez liczenia się z nimi jako osobami. Odpowiedzialność jednak wzywa do szacunku i pomocy. Kiedy uwzględnimy doświadczenie samotności, lider ma szansę niejako dotknąć tajemnicy miłości Boga Ojca do nas.

Aby jednak do tego dojść, lider musi mieć w sobie prawdziwą miłość do powierzonych mu ludzi, a jednocześnie, przyjmując swoją samotność, odnaleźć Samotnego, który z miłością oczekuje na spotkanie z nami.

We wspomnianej książce *Podstawy duchowości lidera* pokazują, jak bardzo pomocna dla lidera jest duchowość mnicha, który nie z konieczności, ale z wyboru wchodzi w samotność, aby spotkać się z Bogiem. Proponuję liderom duchowość monastycznego uwewnętrznionego. Zasadniczo polega ona na przyjęciu w sercu i w praktyce swojego życia praktyk wypracowanych przez mnichów. Ich podstawą jest świadomość nieustannego życia w obliczu Boga, który jest misterium obejmującym nas całkowicie i we wszystkich wymiarach. Naszą drogą do Niego jest całe nasze życie, a nie jedynie wybrane praktyki i akty pobożne. Konsekwentnie zatem trzeba tak robić wszystko, jak robilibyśmy to dla Boga.

Aby osiągnąć taką świadomość, mnisi ćwiczą się w nieustannej modlitwie, kilkakrotnie w ciągu dnia odmawiają liturgię, codziennie czytają Pismo Święte i teksty prawdziwych mistrzów duchowych, znajdują czas na modlitwę indywidualną w różnych jej formach. Ważna przy tym wydaje się medytacja. Lider oczy-

wiecie nie jest mnichem i nie ma tyle czasu na wypełnianie tych wszystkich ćwiczeń. Jednak każdy może podejmować jakieś elementy tych praktyk w sposób świadomy i systematyczny. Jest to niezmiernie ważne, aby się nie dał porwać nurtowi bieżącego życia i nie utracił świadomości, że chodzi o coś więcej niż tylko to, co bezpośrednio uchwytne.

## Summary

### *The spirituality of the leader*

The leader is a person who provides guidance to a group of persons, identified goals to be achieved, organises the efforts of others, so that desired results are obtained. He is an active individual, a realist whose feet are firmly placed on the ground, lives among his peers and derives purpose in serving them. His spirituality should be derived from his daily duties and affairs. His connection to the Divine is witnessed in two ways. The first is his seeing God in the human essence of his neighbour when engaged in dialogue, acknowledging his freedom, dignity, his virtues as well as his human vices. The second is in the state of isolation, within which he should discover the Solitary One who awaits him with unconditional love. This will be possible should he develop his spiritual life in silence. Of assistance can be various practices developed in the Monastic tradition.



JANUSZ PILSZAK

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

## Moralność pracodawcy w nauczaniu Jana Pawła II

Trzydzieści lat temu Jan Paweł II trzecią swoją encyklikę<sup>1</sup> poświęcił pracy ludzkiej, czyli człowiekowi w kontekście tej rzeczywistości, jaką jest praca. Papież przypomniał w niej o godności i prawach ludzi pracy oraz wskazał na te sytuacje, w których prawa pracownicze są naruszane. Korzystając z bogatego dziedzictwa Starego i Nowego Testamentu oraz dorobku katolickiej nauki społecznej, Jan Paweł II przypomniał podstawowe prawdy odnoszące się do pracy, odsłonił nowe jej znaczenia i nowe zadania w tej dziedzinie stojące przed człowiekiem i całą ludzkością.

Za pracę, ogólnie rzecz ujmując, uznaje się każdą świadomą formę działalności, jaką człowiek wykonuje, bez względu na jej charakter i okoliczności<sup>2</sup>. To praca wyróżnia człowieka spośród innych bytów istniejących w przyrodzie. Dzięki niej człowiek nie tylko może sam egzystować, ale może również przyczyniać się do rozwoju wiedzy, postępu cywilizacji czy kultury. Ten

---

<sup>1</sup> Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej „Laborem exercens” z okazji 90. rocznicy „Rerum novarum”*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006, s. 101–141 (dalej LE).

<sup>2</sup> Por. M. Duda, *Praca*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, Radom 2003.

postęp odbywa się przy osobistym wysiłku i trudzie, wśród wielu napięć, konfliktów i kryzysów<sup>3</sup>. Praca ludzka niewątpliwie stanowi najważniejszy klucz do całej kwestii społecznej, widzianej pod kątem dobra człowieka<sup>4</sup>. Praca ma więc nie tylko wymiar osobowy, ale i społeczny.

Człowiek jest bytem osobowym, którego działalnością, określeniem jego miejsca we wszechświecie, przyrodzie i społeczeństwie zajmuje się wiele dziedzin nauki, w tym antropologia. Antropologię, a szczególnie antropologię filozoficzną, można rozwijać, wychodząc od pytania o jakiś szczególny moment przeżywany przez człowieka. Używając języka filozofii, mówi się o jakimś fenomenie ludzkiego doświadczenia odsłaniającym się w poznaniu zmysłowym, poprzez który ujawnia się istota człowieka. Dla Emmanuela Levinasa czy Józefa Tischnera takim fenomenem było spotkanie z drugim człowiekiem. Dla Martina Heideggera była to troska. Dla Karola Wojtyły takim „wyjściowym” fenomenem było doświadczenie czynu. To właśnie czyn odsyłać ma, zdaniem późniejszego papieża Jana Pawła II, z jednej strony w kierunku jego sprawcy, czyli osoby, z drugiej strony w kierunku wartości moralnej<sup>5</sup>. Każdy człowiek wykonujący swoją pracę „popelnia” określony czyn, jest sprawcą tego czynu i za niego ponosi odpowiedzialność.

Niniejsze opracowanie ma za zadanie przybliżyć niektóre aspekty etyczne, które powinny stanowić drogowskazy na drodze życia tego, który poprzez właściwe wykorzystywanie posiadanych umiejętności i predyspozycji, poprzez swoją działalność albo świadczoną pracę, w swoim imieniu lub imieniu właściciela firmy czy innej instytucji społecznej, zatrudnia pracownika na określonych warunkach. Ze względu na niezwykle obszerny

---

<sup>3</sup> Por. LE 1.

<sup>4</sup> Por. LE 3.

<sup>5</sup> Zob. K. Wojtyła, *Osoba i czyn*, Lublin 1994.

zakres i wieloaspektowość poruszanych zagadnień autor ma świadomość, że zaledwie dotknął tego tematu.

Gwałtowny rozwój gospodarczy wielu regionów współczesnego świata doprowadził do zaniku granic narodowych w działalności biznesowej, edukacyjnej czy społecznej. By skutecznie konkurować na ogólnoswiatowym rynku, powstają niezwykle rozbudowane organizmy gospodarcze o skomplikowanych strukturach organizacyjnych. Pojawił się nowy typ człowieka działającego w tych strukturach, „managera”, który odpowiada za ich funkcjonowanie i prowadzi bardziej lub mniej samodzielnie politykę kadrową. Rozwój cywilizacyjny i ekonomiczny doprowadził również do rozbudowania wielu instytucji, które zajmują się administrowaniem różnorodnymi dziedzinami życia we współczesnym społeczeństwie i państwie, a działający w tych strukturach kierownicy różnego szczebla zatrudniają coraz większe rzesze pracowników. Tak zwana wolność gospodarcza pozwala na założenie własnej działalności biznesowej, a będąc właścicielem firmy, jednocześnie jest się jej pracownikiem, pracodawcą i pracobiorcą. Bez względu na to, którą z funkcjonujących współcześnie definicji pracodawcy<sup>6</sup> się przyjmie, można bez popełnienia błędu uznać za pracodawcę osobę, która poprzez realizację własnych czy narzuconych celów ekonomicznych, społecznych, edukacyjnych lub innych tworzy miejsca pracy, organizuje proces rekrutacji pracowników, a następnie nadzoruje, w większym czy mniejszym stopniu osobiście, wykonywanie obowiązków przez zatrudnionych pracowników. Takie czynności wykonywane przez pracodawcę niewątpliwie należy uznać za wykonywanie pracy<sup>7</sup>. Tym samym pracodawca, jak każda inna osoba świadcząca pracę, staje się i jest podmiotem pracy. Proces gospodarczy, by był realizowany

---

<sup>6</sup> Zob. np. M. Duda, *Pracodawca*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, Radom 2003.

<sup>7</sup> Por. LE, wstęp.

z sukcesem, wymaga zaangażowania wielu ważnych cnót, takich jak „rzetelność, pracowitość, roztropność w podejmowaniu uzasadnionego ryzyka, wiarygodność i wierność w relacjach międzysobowych, męstwo we wprowadzaniu w życie decyzji trudnych i bolesnych, lecz koniecznych dla wspólnej pracy”<sup>8</sup>. W procesie tworzenia miejsc pracy, rekrutacji i następnie nadzorowania pracowników wykonuje pracodawca różne czynności, które mają służyć nie tylko realizacji celów ekonomicznych czy społecznych, ale i urzeczywistnianiu się jego człowieczeństwa, spełnianiu jego powołania. W tym procesie ujawnia się on jako ten, który podejmuje ryzyko, planuje, nadzoruje i ponosi różnego rodzaju odpowiedzialność za swoje działania. Praca pracodawcy, jak każda inna, ma wartość nie tylko ekonomiczną, ale i etyczną. Od początku XX wieku można obserwować wzrastające zainteresowanie kwestiami moralnymi w działalności gospodarczej. Żywo rozwija się też nowa dziedzina naukowa określana jako etyka biznesu. Ten, kto pracę wykonuje, w ujęciu personalizmu chrześcijańskiego jest osobą, jest świadomym, wolnym czyli stanowiącym o sobie podmiotem. Oznacza to, że jako istota społeczna jest zdeterminowany przez stosunki społeczne i ekonomiczne, ale jako osoba ma obowiązek być jednocześnie ich kreatorem.

Pracodawca w wypełnianiu swojej misji powinien być obiektywny i krytyczny, prawy w działaniu, powinien dążyć do doskonałości, umieć działać zespołowo. Powinien zdawać sobie sprawę z odpowiedzialności, jaka na nim spoczywa. Nie jest to wyłącznie odpowiedzialność za realizację wyznaczonych celów materialnych, lecz przede wszystkim odpowiedzialność moralna. Niebezpieczeństwo przedmiotowego traktowania pracy jako wyłącznie źródła materialnego dobrobytu dotyczy

---

<sup>8</sup> Jan Paweł II, *Encyklika „Centesimus annus”*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006, s. 399–440, CA 32 (dalej CA).



w równym stopniu tak pracodawcy, jak i pracownika. Osiąganie zysku jest jednym z celów działalności gospodarczej i samo w sobie nie jest czymś złym. Papież kilka lat później napisze, że gdy działalność gospodarcza wytwarza zysk, „oznacza to, że czynniki produkcyjne zostały właściwie zastosowane, a odpowiadające im potrzeby ludzkie – zaspokojone. Jednakże zysk nie jest jedynym wskaźnikiem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Może się zdarzyć, że mimo poprawnego rachunku ekonomicznego ludzie, którzy stanowią najcenniejszy majątek przedsiębiorstwa, są poniżani i obraża się ich godność... Celem zaś przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku, ale samo jego istnienie jako *wspólnoty ludzi*, którzy na różny sposób zdążają do zaspokojenia swych podstawowych potrzeb i stanowią szczególną grupę służącą całemu społeczeństwu. Zysk nie jest jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa; obok niego należy brać pod uwagę *czynniki ludzkie i moralne*, które z perspektywy dłuższego czasu okazują się przynajmniej równie istotne dla życia przedsiębiorstwa”<sup>9</sup>. Pracodawca nie powinien zapominać ani przez chwilę, że jego praca, posiadająca niewątpliwie specyficzny charakter, ma służyć rozwojowi moralnemu jego osoby i podległych mu pracowników. Nie może być tak, że prawa wolnego rynku czy specyficzne dla danego rodzaju działalności otoczenie biznesowe, społeczne czy polityczne będą powodowały zawieszenie w praktyce zawodowej swoich własnych przekonań moralnych czy religijnych. Pracodawca bowiem winien kształtować swoje sumienie poprzez integrację moralności osobowej, religijnej, wiedzy i talentu, doświadczenia życiowego z pracą zawodową.

Pracodawca w swojej działalności powinien być również **miłosierny** i **sprawiedliwy**. We współczesnym świecie, we wzajemnych relacjach pomiędzy ludźmi, pomiędzy grupami

---

<sup>9</sup> CA 35.

społecznymi, zawodowymi, narodami czy państwami, jak i systemami politycznymi zostało rozbudzone na wielką skalę poczucie sprawiedliwości<sup>10</sup>. Ten świat od drugiej połowy XX wieku jawi się człowiekowi jako podzielony w trudno przewidywalny sposób i to zarówno kulturalnie, ekonomicznie, jak i politycznie. Jedy- nym ratunkiem dla wielu wydaje się rzetelne, czyli sprawiedliwe, określenie tego, co się każdemu od innych należy<sup>11</sup>.

W potocznym rozumieniu sprawiedliwość to pewien bezstronny, obiektywny osąd o czymś. Za sprawiedliwie postępującą uważa się taką osobę, która działa zgodnie z nakazami etycznymi wobec innych i uznaje prawa przysługujące innym ludziom<sup>12</sup>. Jednak różnorodność pojmowania idei sprawiedliwości powoduje często poważne wypaczenia tej zasady życia społecznego i gospodar- czego oraz bywa rozumiana jako spełnienie oczekiwań jednej grupy kosztem innej<sup>13</sup>.

W życiu gospodarczym istnieje wiele teorii sprawiedliwości<sup>14</sup>. Ogólnie rzecz ujmując, można przyjąć, że osoba wykonująca pracę wnosi do podmiotu, na rzecz którego pracuje, pewien określony swój wkład, taki jak na przykład wiek, płeć, urodę, talent, wykształcenie, staż pracy, wysiłek, energię, zaangażowanie, twórcze zdolności itd. W zamian otrzymuje pewne korzyści, czyli to wszystko, co nagradza pracę, takie jak na przykład płaca czy status zawodowy. Pracownik, a jest nim również pracodawca, dokonując porównania swojego wkładu w wykonywaną pracę

---

<sup>10</sup> Por. Jan Paweł II, *Encyklika „Dives in misericordia” o miłosierdziu Bożym*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006, DM 12 (dalej DM).

<sup>11</sup> Por. J. Kalniuk, *Sprawiedliwość*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, pod. red. A. Zwolińskiego, Radom 2003.

<sup>12</sup> Por. *Słownik Języka Polskiego*, t. 3, wyd. 2, Warszawa 1982, s. 304.

<sup>13</sup> Por. J. Kalniuk, *Sprawiedliwość...*, dz. cyt.

<sup>14</sup> Zob. np. J. F. Terelak, *Psychologia menadżera*, Warszawa 1999, s. 95–97, 265–275.

oraz korzyści, jakie otrzymuje w zamian, sporządza bilans i albo ma poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy, albo nie. Jest to poczucie sprawiedliwości bardzo subiektywne. Bardziej obiektywną ocenę stosunku odnoszonych korzyści do wnoszonych nakładów otrzymuje się, gdy porówna się swój wkład zawodowy i swoje wynikające z niego korzyści z innymi osobami pracującymi na analogicznych stanowiskach. Niewątpliwie poczucie przez pracodawcę, że podczas swojej zawodowej aktywności doświadcza sprawiedliwości bądź niesprawiedliwości może prowadzić do wielu napięć psychicznych, braku satysfakcji, frustracji itd. Poczucie krzywdy, ogólnie rzecz ujmując, jest tutaj wywołane niezgodnością jakiejś rzeczywistości społecznej z oczekiwaniami jej odbiorcy.

W chrześcijaństwie to społeczeństwo ma za zadanie zapewnić sprawiedliwość społeczną i dokona tego wtedy, gdy urzeczywistni „warunki pozwalające zrzeszeniom oraz każdemu z osobna na osiągnięcie tego, co im się należy, według ich natury i powołania”<sup>15</sup>. Tak pojmowana sprawiedliwość wiąże się z dobrem wspólnym, ze sprawowaniem władzy, działalnością gospodarczą, społeczną, a szczególnie z cnotą miłości. W języku konkretów będzie to oznaczało sprzeciw wobec zaniżania wartości pracy i praw, jakie z wykonywania pracy wynikają. Szczególnie drastycznym przejawem niesprawiedliwości będzie łamanie prawa do sprawiedliwej zapłaty, do zabezpieczenia potrzeb egzystencjalnych i duchowych pracownika i jego rodziny<sup>16</sup> w imię osiągnięcia maksymalnego zysku i brania pod uwagę wyłącznie przepisów prawa. Inaczej mówiąc, pracownikowi należy się tylko to, co przewiduje umowa o pracę i przepisy prawa pracy, a pracodawca może zrobić wszystko, czego prawo nie zabrania lub nie reguluje.

<sup>15</sup> *Katechizm Kościoła Katolickiego*, Poznań 2002, 1928 (dalej KKK).

<sup>16</sup> Por. LE 8.

Jan Paweł II, mając na uwadze doświadczenia ludzkości z przeszłości i z teraźniejszości, naucza, że sama sprawiedliwość nie wystarcza do właściwego kształtowania życia ludzkiego, a w szczególności życia społecznego i gospodarczego, w jego różnych wymiarach. Wiele programów społecznych i gospodarczych bierze swój początek w idei sprawiedliwości. Jednak doświadczenie życia codziennego wskazuje na to, że nad sprawiedliwością często biorą górę inne negatywne siły, takie jak chciwość, pycha, zawziętość, nienawiść czy nawet okrucieństwo. Wówczas chęć wykorzystania na przykład pracownika lub pracodawcy, narzucenia mu całkowitej zależności, ograniczenia jego wolności, staje się istotnym motywem działania: jest to sprzeczne z istotą sprawiedliwości, która sama z siebie zmierza do ustalenia równości i prawidłowego podziału pomiędzy partnerami życia gospodarczego czy społecznego. Zastosowanie w życiu samej zasady sprawiedliwości więc nie wystarcza.

Chrześcijaństwo zawsze stawiało stosowanie zasady miłosierdzia przed sprawiedliwością. Pozwala to na ograniczenie niekorzystnych, wyżej wymienionych, zjawisk społecznych i gospodarczych oraz na humanizację życia również w całym współczesnym świecie. Już pisarze i redaktorzy Starego Testamentu zwracali uwagę na zakres stosowania miłosierdzia w życiu. Było to doświadczenie zarówno społeczne i wspólnotowe, jak też indywidualne, wewnętrzne, odnoszone do doświadczania miłosierdzia Bożego i następnie przenieszonego na relacje w społeczeństwie<sup>17</sup>. Jezus w czasie swojej ziemskiej działalności nauczał o obecności miłości w świecie, w którym przyszło żyć

---

<sup>17</sup> W Starym Testamencie miłosierdzie pojawia się w szerokim kontekście społecznym „jako korelat doświadczenia wewnętrznego poszczególnych osób, które bądź znajdują się w stanie winy, bądź też doznają jakiegokolwiek cierpienia czy nieszczęścia. Zarówno *zło fizyczne*, jak też *zło moralne* lub *grzech*, każe poszczególnym synom czy córkom Izraela zwracać się do Boga, apelując do Jego miłosierdzia”. DM 4.

człowiekowi. „Miłość ta w sposób szczególny daje o sobie znać w zetknięciu z cierpieniem, krzywdą, ubóstwem, w zetknięciu z całą historyczną «ludzką kondycją», która na różne sposoby ujawnia ograniczoność i słabość człowieka, zarówno fizyczną, jak i moralną. Właśnie ten sposób i zakres przejawiania się miłości nazywa się w języku biblijnym miłosierdziem”<sup>18</sup>.

Jan Paweł II dostrzegął niepokojącą tendencję odsuwania idei miłosierdzia na margines życia i stosowania w życiu społecznym i gospodarczym tylko zasady sprawiedliwości, tak jakby miłosierdzie współczesnemu człowiekowi przeszkadzało<sup>19</sup>. Jako jedną z najważniejszych przyczyn takiego postępowania wskazywał na uprzedzenia na temat miłosierdzia, które są najczęściej wynikiem jego zewnętrznej tylko oceny. „Sądy te uznają miłosierdzie jako akt czy proces jednostronny, który zakłada i pozostawia dystans pomiędzy czyniącym je a doznającym go, pomiędzy dobroczyńcą a dobro-biorcą. I stąd dążenie i żądanie, ażeby stosunki międzyludzkie, społeczne i gospodarcze wyzwałać od miłosierdzia, a opierać na samej sprawiedliwości. Jednakże owe sądy o miłosierdziu nie dostrzegają tego podstawowego związku pomiędzy miłosierdziem a sprawiedliwością, o jakim mówi cała tradycja biblijna, a nade wszystko mesjańskie posłannictwo Jezusa Chrystusa. *Autentyczne miłosierdzie jest jakby głębszym źródłem sprawiedliwości*”<sup>20</sup>. W myśl niektórych sądów takie rozumienie miłosierdzia ma uwłaczać godności człowieka i stawiać go w pozycji żebraka. Mało tego. Pracownik lub pracodawca, który znalazł się w trudnej, a nieraz dramatycznej sytuacji życiowej na skutek własnego działania zawinionego bądź nie, na bazie takich sądów nie powinien oczekiwać wsparcia ze strony swojego środowiska pracy. Jego życie prywatne nie powinno interesować

---

<sup>18</sup> DM 3.

<sup>19</sup> Por. DM 2.

<sup>20</sup> DM 14.

innych pracowników i powinno być traktowane jako wyłącznie jego „sprawa”.

Jednakże stosowanie tylko zasady sprawiedliwości do rozstrzygnięcia sporów pomiędzy ludźmi prowadzi do rozdzielania wśród nich dóbr przedmiotowych tak zwaną „słuszną miarą”. Zdaniem Jana Pawła II wyeliminowanie z życia gospodarczego i społecznego miłosierdzia i poprzedzającego go przebaczenia prowadzi do budowania świata „zimnej, bezwzględnej sprawiedliwości, w imię której każdy będzie dochodził swych praw w stosunku do drugiego, a drzemiące w człowieku egoizmy różnego gatunku mogą albo zamienić życie i współżycie ludzi w system ucisku słabszych przez silniejszych, albo też w arenę nieustannej walki jednych przeciw drugim”<sup>21</sup>. Należy w tym miejscu jasno i zdecydowanie podkreślić, że w żadnym miejscu orędzia ewangelicznego i nauczania Jana Pawła II ani przebaczenie, ani też miłosierdzie jako jego źródło nie oznacza pobłażliwości wobec uczynionego zła, wobec zgorzenia, wobec krzywdy czy wyrządzonej zniewagi, wobec naruszania prawa, zaniedbań obowiązków pracownika lub pracodawcy. W każdym wypadku naprawienie tego zła, naprawienie zgorzenia, wyrównanie krzywdy spowodowanej zawinionym działaniem, zadośćuczynienie za nią, jest warunkiem przebaczenia<sup>22</sup>. Zastosowanie tylko zasady „słusznej miary” w życiu społecznym i gospodarczym może prowadzić wprost do uruchomienia procesów dehumanizacji pracy i eskalacji niepokojów społecznych.

Działalność pracodawcy we współczesnej rzeczywistości społecznej opiera się na określonych zasadach moralnych, zasadach życia społecznego oraz na zasadach ekonomicznych umożliwiających właściwe i skuteczne prowadzenie działalności oraz na obowiązującym prawie zezwalającym na takie, a nie inne

---

<sup>21</sup> DM 14.

<sup>22</sup> Por. DM 14.

działanie. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*, odnosząc się do pracodawców, dokonuje ich rozróżnienia i podziału na pracodawcę bezpośredniego, czyli osobę lub instytucję, z którą pracownik zawiera umowę o pracę na określonych warunkach i na pracodawcę pośredniego, czyli różnorodne czynniki, które warunkują umowę o pracę zawieraną pomiędzy pracownikiem a pracodawcą bezpośrednim. Tutaj będą to między innymi zawierane pomiędzy podmiotami życia gospodarczego czy społecznego różnego rodzaju branżowe, zbiorowe umowy o pracę. Również charakter pracodawcy pośredniego będą miały regulacje prawne dotyczące pracy zawierane przez organizacje wewnątrzpaństwowe czy międzynarodowe, system prawny czy socjalny obowiązujący w danym państwie<sup>23</sup>.

Niektóre podstawowe zasady etyczne odnoszące się do pracodawcy bezpośredniego, takie jak choćby prymat miłosierdzia przed sprawiedliwością, zostały już zasygnalizowane. Wszystkie one mają takie samo zastosowanie do pracodawcy pośredniego, który również nie jest postawiony ponad zasadami etycznego postępowania w tym zakresie. Mało tego, wydaje się, że jego odpowiedzialność ze względu na szerokie zastosowanie stanowiącego prawa pracy jest w niektórych kwestiach zdecydowanie większa. Choć jego rola sprowadza się głównie do określania niektórych aspektów stosunków pracy, to tym samym warunkuje on sposób postępowania pracodawcy bezpośredniego wobec pracownika. Prawo pracy w demokratycznym państwie jest głównie tworzone na podstawie wypracowanego konsensusu większości parlamentarnej. Tworzący ten konsensus większości przedstawiciele narodu ponoszą odpowiedzialność osobistą za przepisy prawa czy treść umów, za którymi głosują. Celem tworzonego prawa pracy jest niewątpliwie humanizacja pracy. Ma to zapobiec sprowadzaniu człowieka pracy do relacji czysto

---

<sup>23</sup> Por. LE 17.

ekonomicznych w firmie czy instytucji. Te same zasady odnoszą się i do innych umów zawieranych przez różne podmioty, a odnoszących się do pracy. Zarówno pracodawca, jak i pracownik ma prawo do sprzeciwu wobec przepisu prawa, który jest niezgodny z uznawanymi przez niego uniwersalnymi wartościami. Nie oznacza to relatywizacji wszelkich przejawów życia ludzkiego, lecz życie w zgodzie z powszechnie uznawanymi wartościami. Do takich uniwersalnych wartości można zaliczyć uczciwość i odpowiedzialność, przyjaźń, solidarność, zaufanie, służbę na rzecz bliźnich, życzliwość, szacunek dla człowieka itd.

Posłuszeństwo wobec poleceń wydawanych przez innych jest jednym z najbardziej podstawowych elementów struktury życia społecznego i gospodarczego. To właśnie ten element łączy indywidualne działania z celami politycznymi i gospodarczymi. Amerykański psycholog społeczny Stanley Milgram w połowie XX wieku prowadził badania nad tak zwanym posłuszeństwem wobec autorytetów. Okazało się, że w procesie socjalizacji, na przykład pracownika, który we współczesnych organizmach gospodarczych będzie odpowiadał za politykę kadrową danej instytucji, a który nastawiony jest wyłącznie na uzyskanie takich cech, jak: posłuszeństwo, poczucie obowiązku i dyscypliny, a pozbawiony jest wyrobienia nawyku analizy etycznej i moralnej otrzymanych poleceń, można bez większego wysiłku skłonić człowieka do popełnienia zła<sup>24</sup>. Na przykład do takiego „sterowania” procesem wyłaniania pracownika na dane stanowisko podczas konkursu, by wygrał ten konkurs nie najlepszy kandydat, ale ten, który jest spokrewniony z osobą o silnej pozycji społecznej. Stanley Milgram ujmuje to tak: „Fakty z najnowszej historii i obserwacje z codziennego życia sugerują, że dla wielu osób posłuszeństwo może być głęboko zakorzenioną w zacho-

---

<sup>24</sup> Zob. S. Milgram, *Posłuszeństwo wobec autorytetu*, tłum. M. Hołda, Kraków 2008, s. 19–28.



waniu skłonnością, przemożnym impulsem, który odsuwa na dalszy plan wszystko, czego jednostka nauczyła się w zakresie etyki, współczucia i moralnego postępowania”<sup>25</sup>. Tę skrajną skłonność do całkowitego podporządkowania się poleceniom władzy potwierdzają nie tylko wydarzenia z historii ludzkości, ale i eksperymenty psychologiczne, które dowiodły, że zwyczajni ludzie, starając się wykonać solidnie swoją pracę, mogą stać się uczestnikami straszliwie złego, destrukcyjnego procesu<sup>26</sup>. Na przykład pracodawca pośredni, jakim jest niewątpliwie poseł, podporządkowuje się zarządzanej dyscyplinie klubu parlamentarnego i głosuje za szkodliwą dla życia gospodarczego i jego podmiotów ustawą wbrew swojemu sumieniu.

Wspomniany już Stanley Milgram na podstawie przeprowadzonych przez siebie eksperymentów dochodzi do wniosku, że przyczyną zmniejszenia skuteczności oddziaływania przekonanych moralnych jednostki w sytuacji otrzymywania niezgodnych z nimi poleceń władzy są z jednej strony czynniki mające swe źródło w procesie jej socjalizacji (np. uprzejmość wobec przełożonego, poczucie konieczności dotrzymania danego słowa, skrupowanie niepozwalające się wycofać itd.), a z drugiej strony mechanizmy przystosowawcze mające za zadanie redukcję napięcia. Powszechnym takim mechanizmem przystosowawczym jest postrzeganie się osoby jako nieodpowiadającej za własne czyny i przypisanie całej odpowiedzialności prawowitej, zewnętrznej władzy. Zanika tu poczucie odpowiedzialności za własne czyny<sup>27</sup>. Mało tego, można dzisiaj dostrzec tendencję negowania ludzkiego pierwiastka, który kryje się za różnego typu organizacjami i instytucjami stworzonymi przeciw przez ludzi z określonych pobudek i w określonym celu. Tym samym

---

<sup>25</sup> Tamże.

<sup>26</sup> Por. tamże.

<sup>27</sup> Por. tamże, s. 25.

przypisuje się bezosobowe właściwości czynnikom, których źródło jest w konkretnym człowieku<sup>28</sup>. Powoduje to, że osoba, która odpowiada za konkretne działanie w życiu gospodarczym, społecznym czy politycznym, po prostu znika. W tej sytuacji jakże łatwo jest się uwolnić od odpowiedzialności za popełniane zło, za obojętność wobec prób przezwyciężania antagonizmów, konfliktów, biedy, społecznego wykluczenia.

Jan Paweł II, dokonując analizy korzeni zła we współczesnym życiu społecznym, gospodarczym czy politycznym, wskazuje właśnie na te mechanizmy, kiedy pisze: „uważa się, że szacunek dla wolności wyboru innych wymaga, aby w sprawowaniu funkcji publicznych i zawodowych nikt nie kierował się własnymi przekonaniem, ale każdy starał się spełniać wszelkie żądania obywateli, uznawane i gwarantowane przez ustawy prawne, przyjmując jako jedyne kryterium moralne w wypełnianiu swoich funkcji to, co zostało określone w tychże ustawach. W ten sposób odpowiedzialność osoby zostaje powierzona prawu cywilnemu, co oznacza rezygnację z własnego sumienia przynajmniej w sferze działalności publicznej”<sup>29</sup>. Do jakich zachowań prowadzi stosowanie tak rozumianego posłuszeństwa? Liczne i ciągle wybuchające na nowo niepokoje społeczne dostarczają w tym zakresie tragicznych w skutkach odpowiedzi, a eksperymenty psychologów społecznych tylko je potwierdzają.

Potworne czyny popełniane przez ludzi w imię wypełniania swoich obowiązków służbowych domagają się uzasadnienia w wyjątkowej, brutalnej, sadystycznej i wypaczonej osobowości ich sprawców. Czasem tak jest. Jednak, jak to pokazał choćby proces norymberski niemieckiego zbrodniarza wojennego Eichmanna, który uważał, że był tylko szanującym obowiązujące

<sup>28</sup> Por. tamże, s. 24.

<sup>29</sup> Jan Paweł II, *Encyklika „Evangelium vitae” o wartości i nienaruszalności życia ludzkiego*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006, s. 533–610, 69 (dalej EV).

prawo (w tym i rozporządzenia Hitlera) i rozkazy przełożonych obywatelem kraju, którego przepisy wypełniał najlepiej, jak potrafił<sup>30</sup>. Badając sprawozdanie z procesu sądowego Eichmanna Hannah Arendt na podstawie znajdujących się tam opinii wielu psychiatrów pisze, że „Eichmann absolutnie nie przedstawiał przypadku patologii moralnej, a tym bardziej prawnej”<sup>31</sup>. Podczas śledztwa oznajmił, że przez całe swoje życie starał się postępować zgodnie z Kantowskimi pouczeniami moralnymi i Kantowską definicją obowiązku<sup>32</sup>.

Immanuel Kant w refleksji nad motywacjami skłaniającymi człowieka do działania wyodrębnił jedną z form umysłu praktycznego nazwaną przezeń zmysłem obowiązku. Ta forma umysłu jest narzucana ludziom w procesie wychowania i wynika z miejsca, jakie przyszło zajmować konkretnemu człowiekowi w społeczeństwie. Regułę tę wyraża imperatyw obowiązku: „Postępuj tak, żeby maksyma twej woli zawsze mogła być uważana zarazem za zasadę powszechnego prawodawstwa”<sup>33</sup>. Według Kanta moralne będzie to, co jest czynione z obowiązku. Pozostałe ludzkie działania będą obojętne moralnie, gdy nie będą sprzeczne z obowiązkami.

Wpojenie w procesie socjalizacji bezwzględności posłuszeństwa imperatywowi obowiązku rodzi niewątpliwie poważny konflikt sumienia w sytuacji, gdy wypełnienie narzuconych obowiązków prowadzi do czynów niemoralnych. Typowym przykładem takiego konfliktu sumienia będzie tu sytuacja obywateli w państwie, którego prawodawstwo narzuca na obywateli obowiązki polegające na przykład na eksterminacji jakiejś grupy ludzkiej. Działo się tak podczas licznych konfliktów zbrojnych, w tym i w XX wieku.

<sup>30</sup> Por. H. Arendt, *Eichmann w Jerozolimie*, Kraków 1987, s. 173.

<sup>31</sup> Tamże, s. 34.

<sup>32</sup> Por. tamże, s. 174.

<sup>33</sup> I. Kant, *Krytyka praktycznego rozumu*, tłum. B. Bornstein, Kęty 2002, s. 46.

Dzieje się tak i w czasie pokoju, kiedy na przykład prawodawstwo [uznawane przez Jana Pawła II jako pracodawca pośredni] w danym kraju zmusza pracodawcę do zawarcia z pracownikiem, np. lekarzem, takiej umowy o pracę, która zagwarantuje wykonanie przez niego na przykład aborcji lub eutanazji.

Jednak rozumienie Kantowskiego imperatywu obowiązku jest często mylnie rozumiane jako bezwzględne posłuszeństwo bez odnoszenia się do źródła, z którego to prawo wypływa. U Kanta tym źródłem jest czysty rozum<sup>34</sup>. To on daje człowiekowi prawo powszechne, czyli prawo moralne. Dlatego obowiązki narzucane przez taki czy inny ustrój państwowy lub jakąś władzę zwierzchnią nie podpadają ani pod imperatyw obowiązku, ani pod bardziej ogólny imperatyw kategoryczny<sup>35</sup>. Życie osoby, jej godność również jako podmiotu pracy jest wartością wyższą niż ten lub inny arbitralny zespół ludzkich norm. Dla Eichmanna źródłem prawa, z którego wynikały obowiązki, które tak pedantycznie wykonywał, nie był Kantowski rozum praktyczny, ale wola Hitlera<sup>36</sup>.

Istnieje duża liczba czynników, które, gdy nie są poddane ocenie przez właściwie uformowane sumienie, mogą doprowadzić do rozmaitych zachowań u pracodawców. Dążenie do maksymalizacji zysku, polecenia od przełożonych czy właścicieli firmy, instynktowny lub nabyty w procesie socjalizacji bezkrytyczny szacunek do autorytetu, lęk przed władzą, wpojone poczucie obowiązku, dyscypliny, lojalności wobec swojej grupy, oto niektóre z nich.

Relatywizm etyczny i prawny ma swoje korzenie w zbyt indywidualistycznie rozumianej konieczności respektowania autonomii każdego człowieka z jednej strony i konieczności respektowania pluralizmu opinii moralnych z drugiej. By utrzymać

---

<sup>34</sup> Por. tamże, s. 47.

<sup>35</sup> Por. tamże, s. 47–53.

<sup>36</sup> Por. H. Arendt, *Eichmann...*, dz. cyt., s. 175–176.

spokój społeczny w takim porządku prawnym, należy skupić się na wypracowaniu odpowiednich procedur negocjacyjnych, których proces tworzenia, w demokratycznym państwie, nie będzie się różnił niczym od procedur ustanawiania prawa. W tym wypadku, dla utrzymania spokoju społecznego prowadzić się będzie negocjacje z tymi, którzy są w stanie to czynić, są na tyle silni, by ich głos był słyszalny. Wszyscy inni mogą zostać nie tylko wykluczeni i zmarginalizowani, ale wręcz, w skrajnych przypadkach, unicestwieni<sup>37</sup>. Nie będą brać udziału w takich negocjacjach na przykład ci pracownicy lub pracodawcy, którzy nie należą do danej organizacji związkowej czy korporacji pracodawców, lub pracują na tak zwanych „umowach śmieciowych” czy wręcz bez umów o pracę. Można bez popełnienia nadużycia powiedzieć, że zrelatywizowana etyka i etyka, która jest na usługach struktur politycznych czy ekonomicznych zdecydowanie traci swoją niezależność.

Współczesny pracodawca funkcjonuje w określonych realiach społeczno-gospodarczych. Jego działalność prowadzi do zmiany rzeczywistości materialnej i ma także bardzo poważne implikacje moralne. W swojej pracy pracodawca winien zwracać uwagę na godność swoją i pracującego u niego człowieka, wzmacnianie ładu instytucjonalnego w swojej firmie czy instytucji, na rzecz której pracuje, wspomaganie regulacji prawnych czy akcentowanie cech dobrego szefa i pracodawcy itd. Wypracowywanie zysku jest jednym z celów prowadzenia działalności zawodowej. Zysk przyczynia się do zapewnienia podstaw egzystencji pracownika

---

<sup>37</sup> U podstaw tak rozumianej etyki leży zgoda i umowa społeczna. Autor tej koncepcji Hugo Tristram Engelhardt sformułował ją głównie na potrzeby bioetyki, badaniem której się zajmował. Jednak nosi ona znamiona uniwersalności i można symptomy jej stosowania do rozwiązywania innych problemów etycznych pojawiających się we współczesnym świecie często zauważyć. Por. G. Hołub, *Hugo Tristrama Engelhardta koncepcja bioetyki*, Kraków 2004, s. 19–23.

lub pracodawcy i do jego rozwoju, a poprzez odprowadzanie jego części w formie różnego typu podatków na rzecz państwa przyczynia się do budowania egzystencji materialnej i kultury społeczności. Każdy pracodawca powinien zapamiętać te słowa Jana Pawła II: „na rozwój danego narodu nie wpływa w pierwszym rzędzie ani pieniądź, ani pomoc materialna, ani też struktury techniczne, ale formowanie sumień, dojrzewanie mentalności i obyczajów. Protagonistą rozwoju jest człowiek, a nie pieniądź czy technika”<sup>38</sup>. Tak jak sprawny pracodawca dobrze zarządza firmą czy instytucją, tak również dobrze powinien „zarządzać” swoją i podległych mu ludzi moralnością. W firmie czy instytucji publicznej takie zarządzanie może być rozumiane jako działanie na rzecz wdrożenia uniwersalnych norm moralnych na potrzeby instytucji, w której się pracuje.

Niewątpliwie organizowanie tego typu konferencji poświęconych etyce pracodawcy przez Wydział Teologiczny Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II przyczynia się do postępu na tej drodze. Równie ważna jest także prowadzona od lat formacja księży diecezjalnych podczas wykładów prowadzonych na Wydziale Teologicznym UPJP II w Krakowie (np. ks. dra Marka Leśniaka). Wielkie zasługi na polu uświadamiania i przyswajania koniecznej wiedzy do dobrego, etycznego działania jako pracodawca wnosi również prowadzone przez Księżę Sercanów Duszpasterstwo Przedsiębiorców i Pracodawców „Talent”.

## Bibliografia

Arendt H., *Eichmann w Jerozolimie*, Kraków 1987.

Duda M., *Praca*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, Radom 2003.

---

<sup>38</sup> Jan Paweł II, *Encyklika „Redemptoris missio” o stałej aktualności posłannictwa misyjnego*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006, 58.

- Duda M., *Pracodawca*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, Radom 2003.
- Hołub G., *Hugo Tristrama Engelhardta koncepcja bioetyki*, Kraków 2004.
- Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej „Laborem exercens” z okazji 90. rocznicy „Rerum novarum”*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan Paweł II, *Encyklika „Centesimus annus”*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan Paweł II, *Encyklika „Dives in misericordia” o miłosierdziu Bożym*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan Paweł II, *Encyklika „Evangelium vitae” o wartości i nienaruszalności życia ludzkiego*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan Paweł II, *Encyklika „Redemptoris missio” o stałej aktualności posłannictwa misyjnego*, [w:] Jan Paweł II, *Dzieła Zebrane. Encykliki*, t. 1, Kraków 2006.
- Kalniuk J., *Sprawiedliwość*, [w:] *Encyklopedia Nauczania Społecznego Jana Pawła II*, pod. red. A. Zwolińskiego, Radom 2003.
- Kant I., *Krytyka praktycznego rozumu*, tłum. B. Bornstein, Kęty 2002.
- Katechizm Kościoła Katolickiego*, Poznań 2002.
- Milgram S., *Posłuszeństwo wobec autorytetu*, tłum. M. Hołda, Kraków 2008.
- Słownik Języka Polskiego*, t. 3, wyd. 2, Warszawa 1982.
- Terelak J. F., *Psychologia menedżera*, Warszawa 1999.
- Wojtyła K., *Osoba i czyn*, Lublin 1994.

## Summary

### *The morality of the employer in the teaching of John Paul II*

The teachings of Bl. John Paul II continue to have a profound effect on thoughts and debates concerning ethics. Thirty years ago, he dedicated his third encyclical to man's labour, his active aspect which is his integral and unavoidable reality of being. *Laborem Exercens* reminds us of the dignity and rights of labourers and Bl. John Paul II identified situations in which those rights have been infringed. This paper attempts to refer ethical criteria, which should constitute a guide to an employer's conduct, to the employment of an individual in an enterprise. This paper aims also to remind us that all forms of human activity are subject to moral judgment.





PRZEMYSŁAW KRÓL SCJ, KS. MAREK LEŚNIAK  
Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

## Kościół o powołaniu lidera biznesu

*Powołanie lidera biznesu* to dokument wydany przez Papieską Radę „Iustitia et Pax”<sup>1</sup>, który jest owocem poświęconej encyklice Benedykta XVI *Caritas in veritate* konferencji<sup>2</sup>. Zgromadziła ona liderów biznesu, którzy chcieli spojrzeć na działalność biznesową w świetle papieskich wskazówek. Opublikowany dokument ten nie jest komentarzem do encykliki, lecz szerszą refleksją na temat postaw ludzi biznesu. W zamyśle autorów ma być pewnego rodzaju *vademecum* dla biznesmenów na temat ich roli i znaczenia w działalności gospodarczej. W swej zasadniczej treści dokument definiuje powołanie lidera biznesu oraz wskazuje na trzy etapy jego realizacji w codziennym życiu: widzieć, oceniać i działać.

Kościół podejmuje tematy związane z biznesem, ponieważ upatruje w nim wielkie szanse dla współczesnego świata.

---

<sup>1</sup> Papieska Rada „Iustitia et Pax”, *The Vocation of the Business Leader*, Watykan 2012, <http://www.stthomas.edu/cathstudies/cst/conferences/Logic%20of%20Gift%20Semina/Logicofgiftdoc/FinalsoftproofVocati.pdf>. Tłumaczenie cytowanych fragmentów według H. Zieleźnik.

<sup>2</sup> Konferencja naukowa pt. „*Caritas in Veritate: The Logic of Gift and the Meaning of Business*”, zorganizowana w Rzymie w dniach 24–26 lutego 2011 roku przez Papieską Radę „Iustitia et Pax”, John A. Ryan Institute for Catholic Social Thought of the Center for Catholic Studies at the University of St. Thomas and the Ecophilos Foundation.

Sprawnie działające przedsiębiorstwa „mają nieoceniony wkład w zarówno materialny, jak i duchowy dobrobyt ludzkości” (nr 2). Na płaszczyźnie materialnej inwestorzy otrzymują zarobek z inwestycji, klienci towary i usługi odpowiedniej jakości za rozsądną cenę, pracownicy utrzymanie dla siebie i swoich rodzin. Zwiększa się także dobro wspólne. Druga grupa korzyści dotyczy człowieka jako takiego, ponieważ w dobrze zarządzanym przedsiębiorstwie umacnia się godność pracownika, zwiększa się jego wiedza i kompetencje merytoryczne, rozwijają się zalety takie jak solidarność, sprawiedliwość, dyscyplina. Kościół kieruje swoją uwagę na życie gospodarcze także dlatego, że nowy wiek przyniósł skandale gospodarcze, spadek zaufania do organizacji biznesowych czy w ogóle instytucji wolnorynkowych. „Bez zasad przewodnich i prawego przywództwa przedsiębiorstwo może stać się miejscem, w którym dążenie do korzyści doraźnych zwycięża nad sprawiedliwością, siła bierze górę nad mądrością, instrumenty techniczne oddziela się od ludzkiej godności, a własny interes marginalizuje wspólne dobro” (nr 4).

## Powołanie

W życiu gospodarczym szczególną rolę Kościół przypisuje liderom biznesu, czyli wszystkim tym, którzy bez względu na formę prawną odgrywają zasadniczą rolę w jego kształtowaniu. Spojrzenie w duchu wiary każe stwierdzić, że Pan, dając im wielkie zasoby, prosi ich o czynienie rzeczy wielkich. Chrześcijańscy liderzy biznesu powinni więc odczytać swoje powołanie i w tym wyjątkowym czasie dać świadectwo wiary, ufności w nadziei oraz miłości (por. nr 1). Ich zadaniem jest promocja zasad etycznych zakorzenionych w katolickiej tradycji społecznej. Muszą pamiętać, że każde podejmowane przez nich działanie jest udziałem w dziele stworzenia. Nie dotyczy ono jedynie wytwarzania dóbr materialnych, ale wkład ten jest szerszy i polega na tworzeniu

organizacji, które zaowocują w przyszłości. Szczególną formą udziału w dziele stworzenia jest zaangażowanie na rzecz rozwoju pracowników. Jest to wielka odpowiedzialność, ponieważ dotyka wprost godności drugiej osoby.

Przeszkodą w realizacji powołania jest przede wszystkim rozdźwięk pomiędzy wiarą a życiem doczesnym. „Oddzielanie wymogów wiary od pracy w biznesie jest podstawowym błędem, który jest przyczyną znacznej części szkód czynionych przez przedsiębiorstwa w dzisiejszym świecie” (nr 10). Skutkiem tego rozdźwięku może być między innymi pracoholizm szkodliwy dla życia rodzinnego i duchowego, przywiązanie do władzy, nadużywanie siły gospodarczej w celu maksymalizacji zysków. Ostatecznie okazuje się, że człowiek przestaje służyć Bogu, a jego bożkiem staje się pieniądz i maksymalizacja zysków. Postawą pożądaną, chroniącą przed pokusą oddawania czci fałszywym bożkom, jest postawa służby. Chodzi zatem o rozwijanie przywództwa służebnego, którego cechą jest dzielenie się swoimi umiejętnościami i kompetencjami.

## Widzieć

W ostatnim ćwierćwieczu cztery czynniki całkowicie zmieniły kontekst biznesu. Globalizacja (1) nasiliła kontakty między narodami, zintensyfikowała wzajemną wymianę, wielu regionom dała szansę na rozwój gospodarczy, zwiększyła wydajność produkcji i dostęp do dóbr materialnych. Jej negatywnym obliczem jest imperializm kulturowy przejawiający się w ujednocnianiu produktów i zatracaniu różnorodności. Globalizacja zmniejsza także stopień niezależności państw narodowych, przyczynia się do powstawania nowych antagonizmów. Przedsiębiorstwa ponadnarodowe nie podlegają społecznej kontroli, swój potencjał mogą wykorzystywać zarówno w kierunku dobra, jak

i zła. Benedykt XVI stwierdził, że „Społeczeństwo coraz bardziej zglobalizowane zbliża nas, ale nie czyni nas braćmi”<sup>3</sup>.

Rozwój technologii komunikacyjnej (2) ma pozytywny wpływ na rozwój nowych produktów, ich dostępność, a także pomaga rozwiązywać problemy od lat trapiące świat. Zdecydowanym minusem jest nadmiar informacji, często nieistotnych lub bezwartościowych, a czasem wręcz kłamliwych i szkodliwych. Skutkiem tego jest podejmowanie szybkich decyzji bez koniecznego namysłu, po zbyt pobieżnym poznaniu danej kwestii. Dla liderów podejmujących ważne decyzje osobiste doświadczenie oraz odniesienie do wartości staje się więc kluczowym czynnikiem w formułowaniu opinii i podejmowaniu decyzji.

Finansjalizacja gospodarki (3) to przesunięcie środka ciężkości z produkcji na sferę instytucji finansowych. To sektor finansowy „dał milionom ludzi łatwiejszy dostęp do kredytów na konsumpcję i produkcję, starał się rozkładać ryzyko poprzez instrumenty pochodne oraz tworzył dźwignie finansowe, aby podnieść wydajność” (nr 22). Spowodował jednak „utowarowienie” przedsiębiorstw, to znaczy ocenianie wartości firmy jedynie poprzez wskaźniki ekonomiczne. Obecnie najważniejszym zadaniem zarządzającego firmą – takie jest powszechne przekonanie – jest przynoszenie maksymalnego zysku udziałowcom. Towarzyszy temu mentalność krótkoterminowa, która każe osiągać sukces w krótkim czasie, co nieraz prowadzi do zachowań dysfunkcyjnych, całkowicie przeciwnych koncepcji długoterminowego budowania przedsiębiorstwa jako trwałej wartości. Związane jest to także z tym, że coraz rzadziej na czele stoi ten sam przedsiębiorca, który czułby się odpowiedzialny za nie na dłuższą metę<sup>4</sup>.

Zmiany kulturowe (4) przyczyniły się do wzrostu indywidualizmu. W działalności gospodarczej przejawem tego jest egoistyczne

---

<sup>3</sup> CV 19.

<sup>4</sup> CV 40.

dążenie do osobistego sukcesu, bez uwzględnienia wpływu na innych. Praca staje się jedynie sposobem zarabiania na przyjemności, traci swoje głębsze znaczenie. Jedynym celem staje się czerpanie korzyści. Tego rodzaju mentalność ma zgubne skutki w życiu osobistym, powoduje wzrost współczynnika rozpadu rodzin.

## Oceniać

Przedstawione szanse i zagrożenia są kontekstem działalności współczesnego lidera biznesu. Podejmowane przez niego działania powinny być jednak osadzone na trwałym fundamencie wartości. Autorzy dokumentu przypominają, że fundamentalne zasady etyczne w biznesie to troska o godność człowieka oraz o wspólne dobro. Z nich wynikają trzy praktyczne zasady etyczne w biznesie.

Odpowiadanie na prawdziwe potrzeby ludzkie poprzez tworzenie, rozwój i produkcję towarów i usług (1) sprawia, że przedsiębiorca służy człowiekowi. Zapłata staje się jego nagrodą za dobrze wykonaną pracę. Przeciwnością tej postawy jest maksymalizacja zysku za wszelką cenę i hołdowanie zasadzie, że cel uświęca środki. Lider biznesu nie jest spekulantem, lecz innowatorem, który, odpowiadając na autentyczne potrzeby ludzkie, przyczynia się do poprawy losu drugiego człowieka (por. nry 40–41).

Organizowanie dobrej i wydajnej pracy (2) to sposób na promowanie godnej pracy w firmie. Zakłada ono dostrzeżenie jej subiektywnego wymiaru, a więc spojrzenie na pracownika jako osobę wkładającą swój wysiłek, inteligencję, nawiązującą relację współpracy z innymi. Obejmuje ono także spojrzenie na firmę jako na wspólnotę osób działających, współodpowiedzialnych za jej funkcjonowanie. Praktycznym sposobem wzmocnienia tej wspólnoty jest danie pracownikom zgodnie z zasadą pomocniczości realnego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Dokument udziela liderom biznesu praktycznych wskazówek co do poziomów odpowiedzialności zatrudnionych.

Przeciwieństwem podmiotowego podejścia do pracowników jest traktowanie pracy tylko jako towaru i ocenianie jedynie poprzez wskaźniki ekonomiczne.

Tworzenie trwałego bogactwa i jego sprawiedliwy podział (3) to dwa oblicza tej samej rzeczywistości. Zysk jest oznaką dobrze funkcjonującego przedsiębiorstwa, może wskazywać na dobre wykorzystanie powierzonych dóbr i talentów. Pismo Święte przypomina nam, że jesteśmy zarządcami Bożych darów (Mt 25, 14–30). Jednak mądrość liderów biznesu nie może się ograniczać jedynie do osiągnięcia zysku, ponieważ niezmiernie istotnym jest następnie jego podział. „Muszą znaleźć sposoby, aby sprawiedliwie dzielić ten majątek pomiędzy pracowników (zgodnie z prawem do sprawiedliwego wynagrodzenia), klientów (sprawiedliwe ceny), właścicieli (sprawiedliwe zyski), dostawców (sprawiedliwe ceny) oraz społeczeństwo (sprawiedliwe stawki podatkowe)” (nr 55). Celem nie powinien być podział równy, lecz taki, który odpowiada potrzebom zatrudnionych pracowników, nagradza ich zaangażowanie, daje zyski właścicielom oraz sprzyja zachowaniu stanu finansowego instytucji i jej rozwojowi (por. nr 56).

## Działać

Nawet najpiękniejsze zasady pozostaną martwe, jeśli nie zostaną wcielone w życie. Autorzy dokumentu – za bł. Janem Pawłem II<sup>5</sup> – przypominają, że współczesny świat potrzebuje świadectwa osób prawdziwie zaangażowanych. Wiara ma bowiem konsekwencje społeczne i działanie zgodne z nią umożliwia realizację swojego powołania, a tym samym ma konkretne znaczenie dla przemiany środowiska życia. „Wiara umożliwi chrześcijańskim liderom biznesu widzenie znacznie szerszego świata, takiego, w którym

---

<sup>5</sup> CA 57.

Bóg towarzyszy im przy pracy, a własne interesy i pragnienia nie stanowią jedynej siły napędowej do działania” (nr 61).

Pierwszą powinnością liderów biznesu jest przyjmowanie w duchu wdzięczności tego wszystkiego, co Bóg ofiaruje człowiekowi. Taka postawa ma poważne konsekwencje praktyczne, ponieważ zmienia perspektywę patrzenia; człowiek przestaje oceniać siebie jedynie przez pryzmat osiągnięć, swoich sukcesów, zaczyna rozumieć, że jego praca powinna mieć charakter służby. Czyni go otwartym na drugiego człowieka i na samego Boga. Tylko człowiek otwarty może w pełni przyjąć łaskę sakramentów, nauki Pisma Świętego, modlitwy, milczenia i innych form życia duchowego. Dzięki temu staje się integralny wewnętrznie, nie występuje w jego życiu rozdźwięk między wyznawaną wiarą a czynami dnia codziennego. Jest prawdziwym świadkiem.

Drugą powinnością jest dawanie. Powinno ono być motywowane wewnętrzną potrzebą serca. „Dawanie mobilizuje liderów biznesu do zadawania sobie ważnych pytań dotyczących ich powołania: Jak przyjmowanie Bożej miłości pobudza relacje różnych udziałowców? Jakie strategie biznesowe i działania będą wspierać ogólny rozwój pracowników?” Odpowiedzi na te pytania powinny opierać się na uniwersalnym przesłaniu, lecz także uwzględniać realne możliwości. W ten sposób rodzą się i kształtują katolickie obyczaje społeczne (por. nr 28). Uzupełnieniem jest opracowany przez autorów rachunek sumienia, zawierający kilkanaście pytań uwzględniających istotę przesłania dokumentu.

## Zakończenie

*Powołanie lidera biznesu*, choć nie jest dokumentem tej rangi co encyklika, to niewątpliwie jest istotnym głosem Stolicy Apostolskiej na temat działalności gospodarczej. Autorzy dokumentu przypominają, że Magisterium Kościoła nie oferuje gotowych rozwiązań technicznych lub modeli do zaprezentowania, jednak

rozwiązywanie kwestii społecznych powinno być zakorzenione w Ewangelii (por. nr 74, CA 5).

Fakt, że w powstaniu dokumentu ważną rolę odegrali ludzie świeccy, praktycy biznesu, jest widoczny w treści. Można powiedzieć, że w sposób najpełniejszy ze wszystkich dotychczasowych dokumentów definiuje, czym jest powołanie przedsiębiorcy. Przestrzega przed zjawiskami negatywnymi, pokusami współczesnego świata, wśród których niespójność pomiędzy wyznawaną wiarą a życiem codziennym jest największym zagrożeniem. Inspiruje poprzez ukazanie lidera biznesu spójnego wewnątrz, który poprzez swoje świadectwo staje się promotorem dobra w swoim środowisku. To dzięki ludziom sumienia, aktywnym i kreatywnym w podejmowanej przez siebie działalności, może dojść do przezwyciężenia negatywnych zjawisk we współczesnym świecie. Na szczególnie podkreślenie zasługuje perspektywa personalistyczna dokumentu. Lider biznesu w ocenie swojej działalności powinien przede wszystkim zwracać uwagę na godność drugiego człowieka, konsekwencje dla innych osób, a także na samego siebie.

### Summary

Presentation of *The Vocation of the Business Leader*, a document of the Pontifical Council for Justice and Peace describing the vocation of a Catholic business leader. The document contains a diagnosis of the contemporary economic and social situation. It calls on business leaders to base their activities on the strong foundations of human dignity and care for the common good, carrying them out in practice according to a three-level paradigm: seeing, judging and acting.



PANEL I

## **Pracodawca w działaniu: wyzwania i zagrożenia**

BP ANDRZEJ WYPYCH, D.D.

biskup pomocniczy archidiecezji Chicago

Usłyszane przeze mnie słowa przedmówców utwierdzają mnie w przekonaniu, że Polska znajduje się w podobnym momencie historii, w którym Stany Zjednoczone znajdowały się w latach 20. XX wieku. Był to czas rozwoju „wściekłego” kapitalizmu, kiedy człowiek był wyzyskiwany. Człowiek stawał się produktem, który po wykorzystaniu stawał się nieprzydatny i należało go zastąpić kimś nowym, sprawniejszym. Dlatego powstawały te klasyczne związki zawodowe i jako grupy prowadziły negocjacje z pracodawcami. Dziś te negocjacje są słabsze z wielu przyczyn, obecnie tylko 11 proc. pracowników jest zrzeszonych w związkach zawodowych. To bardzo mała, czy wręcz nawet niebezpiecznie mała, liczba, bo związki są potrzebne. Widzę, że dziś w Polsce rośnie grupa przedsiębiorców katolickich, dla których w działalności gospodarczej bardzo istotną rolę odgrywa etyka. To jest problem całego świata, że rozerwano związek między zasadami

a osiągnięciem efektów. Dziś liczy się tylko sukces, a my chrześcijanie mówimy, że ważny jest „owoc”, a to coś więcej. My więc mamy wydawać plon obfity.

Jakie ja mam doświadczenie w biznesie jako ksiądz? Powiem, że dość duże. Jako Kościół jesteśmy organizmem, ale także organizacją. Jako proboszcz parafii byłem pracodawcą, a budżet roczny wynosił 2,5 mln dolarów. Ponieważ parafia św. Franciszka Borgii prowadziła również szkołę, więc zatrudnienie dochodziło do 40 osób. Oczywiście nie produkujemy dóbr materialnych, ale służymy dobru wspólnemu. Dlatego państwo daje takim podmiotom pewne ulgi (np. woda za darmo), bo my wychowujemy dobrych obywateli. Podatki płacimy, przede wszystkim te od wynagrodzeń. Ale w tym roku, dlatego że jest kryzys, państwo zwróciło obywatelom po 500 dolarów, tak że dzień wolności podatkowej wypadł już w kwietniu, a nie jak zwykle w połowie maja.

Kościół w Stanach jest dużym pracodawcą i oczywiście musi podporządkować się w tym względzie prawu państwowemu. Ale jest postrzegany jako dobry pracodawca. Ludzie są zasadniczo zadowoleni, bo wynagrodzenie jest godziwe, otrzymują wszystkie świadczenia. To powoduje, że nawet nie chcą powoływać związków zawodowych. Staramy się ludzi traktować podmiotowo, dzięki temu ich praca staje się lepsza. Nasi pracownicy są naszymi partnerami, chcemy, aby swoje miejsce pracy traktowali nie jako konieczność, ale jako udział we wspólnej misji. To oczywiście nie zwalnia nas z kontroli, bo ona właściwie przeprowadzana mobilizuje pracowników i pokazuje im, że temu odpowiedzialnemu za ich pracę zależy na rozwoju dzieła.

Zatrudnianie innych to bardzo poważna odpowiedzialność, którą mogą spełniać tylko przygotowani ludzie. Dlatego urząd proboszcza nie jest łatwym urzędem. Oprócz przymiotów duchowych i duszpasterskich koniecznych do pełnienia funkcji paster-

skiej, proboszcz musi również posiadać określone kompetencje „zawodowe”. W USA nie można mianować proboszczem księdza, który nie ma świadectwa ukończenia kursu menedżerskiego. Proboszcz, zwłaszcza większej parafii, jest na poziomie *upper management* (wyższego menedżera). Musi posiadać wykształcenie do zarządzania majątkiem parafii i zatrudniania ludzi. Nieraz zdarza się, że ktoś jest wspaniałym księdzem, duszpasterzem, ale nie może lub nie chce zostać proboszczem, bo brakuje mu kompetencji do bycia liderem.

Czasem zdarzy się, że mimo formalnych kwalifikacji te kompetencje są zbyt niskie. To jest stwierdzane podczas ewaluacji, która zawsze dokonywana jest na zakończenie 6-letniej kadencji. Wtedy to analizuje się sytuację materialną parafii, również parafianie wypełniają odpowiednie ankiety. Dzięki temu biskup może podjąć lepsze decyzje, do jakiej pracy skierować takiego proboszcza: czy powierzyć mu jeszcze bardziej odpowiedzialne zadania, czy też skierować go tam, gdzie praca będzie łatwiejsza. I nie ocenia się go jako człowieka, czy nawet jego kwalifikacji, tylko czy w danym miejscu i środowisku dobrze przewodził ludźmi i odpowiadał na potrzeby swoich parafian.

Posługa proboszcza to stała współpraca z ludźmi. Proboszcz wraz z radą parafialną i pracownikami stanowi pewien zespół. Muszą się spotykać regularnie, nawet co tydzień, po to by rozmawiać. Gdy podejmujemy jakieś zadanie, to zaangażowany musi być w to cały zespół. Nieraz myślę, że ja bym to zrobił lepiej, ale rzecz w tym, żeby dać szansę innym, a sukces, na który pracujemy, będzie wtedy sukcesem całego naszego zespołu. Takie podejście wymaga nieraz dużo cierpliwości.

Proboszcz powinien być więc CEO (*Chief Executive Officer* – dyrektor generalny), który wypracowuje pewne koncepcje, daje wizję pewnej grupie ludzi zgromadzonej wokół parafii. To wymaga od niego także dużej pokory. Wielokrotnie uświadamia

sobie, że sam nie potrafi wszystkiego i dlatego powinien korzystać z kompetencji innych ludzi, fachowców w swojej branży. Dzięki takiemu podejściu łatwiej zarządzać dobrami w sposób owocny. To także wspaniała przestrzeń współpracy i wymiany doświadczeń ze świeckimi.

Na koniec pragnę podkreślić, że w Stanach Zjednoczonych szczególnie ważne jest zachowywanie prawa. Jesteśmy krajem różnorodności, mamy różne kolory skóry, religie, nawet nie mamy wspólnego języka, bo angielski nie jest językiem oficjalnym i też wielu ludzi go nie używa – ile jest języków na świecie, tyle ich jest w Stanach. Co więc nas łączy? Jedynym elementem, który łączy Amerykę i Amerykanów, jest prawo. Ono stanowi główną filozofię państwa. I choć oczywiście przestępczość istnieje, to jednak w przestrzeni społecznej Amerykanie są bardzo wyczuleni na przestrzeganie prawa. Gdy uważają je za nieludzkie, to wtedy dokładają starań i wysiłków, aby je zmienić. Tego nie rozumieją np. Polacy, którzy tu przyjeżdżają i mówią:

– Niech to ksiądz załatwi!

Więc im mówię:

– Tu się nie załatwia.

– A co tam! Zna ksiądz pewnie kogoś, to ksiądz to załatwi.

– Nie ma czegoś takiego, jeśli czegoś prawo nie dopuszcza, to tego się nie załatwi.

Nieraz trudno pogodzić dwie funkcje: kapłana i pracodawcy. Czasem spotykałem się z sytuacjami, gdy ktoś prosi o pracę, aby miał z czego żyć. Lecz po chwili rozmowy okazywało się, że osoba ta jest nielegalnym imigrantem. Z bólem serca musiałem odpowiedzieć: „Nie mogę cię zatrudnić, jeśli nie masz pozwolenia na pobyt stały lub nie jesteś obywatelem Stanów Zjednoczonych”. Zatrudnienie go byłoby poważnym złamaniem prawa. Trzeba zatem znaleźć inne formy pomocy temu człowiekowi, przede wszystkim w uregulowaniu jego sytuacji prawnej.

Amerykańskie podejście do funkcjonowania Kościoła w przestrzeni publicznej jest inne niż w Polsce. Myślę, że wzajemne poznawanie się i rozumienie sposobu funkcjonowania może być inspirujące dla lepszego wykonywania misji, którą przekazał nam Jezus Chrystus.

### Summary

Bishop Andrzej Wypych brought closer the functional operations of his parish and diocese. Relating this back to the theme of the conference, he highlighted that the Catholic Church is a huge provider of employment, and because of its nature, it is expected to behave according to the highest moral standards when it deals with its employees. He also emphasised the need for maintaining professional standards in all activities related to the Church's material interests, and the importance of cooperation with experts in the secular realm.

### PAWEŁ TETELA

dyrektor BorgWarner Poland sp. z o.o.

Pracodawca, lider, menedżer ma przeróżne doświadczenia, nieraz takie, których pracownik nie jest w stanie zrozumieć. Chciałbym podzielić się tym, co przeżyłem na początku mojej kariery zawodowej, a co było ważne – gdy patrzę z perspektywy czasu – ze względu na moje postawy etyczne i ludzkie.

Był rok 2004, duża korporacja amerykańska przejęła polską firmę. Amerykanie jednak szybko przekonali się, że nie potrafią prowadzić tego zakładu. Była to firma z dużymi tradycjami (co brzmi ładnie), ale dla zarządzających oznaczało to, że system pracy i mentalność pracowników pochodziła jeszcze z głębokiego PRL-u. Doszli do wniosku, że zatrudnią kogoś z zewnątrz. Akurat trafiło na mnie. Przez cztery lata cieszyliśmy się dobrą koniunk-

turą związaną z rozwojem przemysłu samochodowego w Polsce i boomem budowlanym. Rozwijaliśmy się i my, w prowadzonym przeze mnie centrum technicznym było zatrudnionych już ponad 100 osób. I nagle przyszedł rok 2008. Pewnego dnia zupełnie niespodziewanie otrzymałem porażający komunikat z centrali: „Ze względu na trwające postępowanie upadłościowe naszego głównego partnera General Motors, musimy ograniczać koszty na całym świecie. Podjęliśmy decyzję o zamknięciu centrum technicznego z dniem 30 czerwca”.

Jak to w korporacji, jest data i nie ma dyskusji. Musiałem wykonać. Bałem się o siebie i swoją rodzinę. Rodziły się pytania: Co będzie ze mną? Rodzina, małe dzieci, kredyt... Później zacząłem myśleć o innych ludziach. Większość zatrudnionych pracowników była w wieku 50–60 lat. Ta firma to był ich jedyny świat, jaki znali, większość z nich pracowała w niej od młodości. Szybko zorientowałem się, że większość z nich nigdy nie szukała pracy, nie wiedzieli, co to jest CV, nie wspominając nawet o jego napisaniu. Ja musiałem przekazać im informację, że firma ich nie potrzebuje, „pozbyć się” ich, bo firma szuka oszczędności.

To był też poważny dylemat dla mnie, jak to przeprowadzić. Na szczęście spotkałem na swojej drodze człowieka z dużym doświadczeniem, starszego pana, który był dyrektorem oświatowym do spraw HR w dużej korporacji Honeywall. Ten człowiek podzielił się swoim doświadczeniem, w jaki sposób poprowadzić cały proces zamknięcia, a przy okazji przygotować tych ludzi do nowego kroku w ich życiu. Bo trzeba oceniać w dwóch kategoriach. Byli ludzie młodzi, bardziej podatni na zmiany, ale obciążeni odpowiedzialnością utrzymania dzieci, spłacenia kredytów. Byli też ludzie starsi, którym do emerytury brakowało niewiele, dwa, trzy lata. Co z nimi? Całe życie spędzili w tej firmie. Większość z nich była wykształcona przez firmę, czyli po szkole średniej zaczęli pracować w tym zakładzie. Pracowali tam 40 lat i co

dalej? Próbowaliśmy ich jakoś przygotować. Zatrudniliśmy zewnętrzną firmę, która pomogła nam najpierw przygotować plan całego procesu restrukturyzacji. Opracowaliśmy strategię przygotowania tych ludzi na nowy krok w ich życiu, nauczyć ich szukania pracy, pisania CV, prowadzenia rozmów z pracodawcami. Czynności takie, dla mnie prozaiczne i oczywiste, dla nich były nie lada wyzwaniem.

Większość sobie – ku mojej radości – bardzo dobrze poradziła w nowej sytuacji. Ale nie wszyscy. Niektórzy po otrzymaniu informacji, że będą musieli stracić pracę, załamali się. Był to dla nich koniec świata. Do tego stopnia, że niektórzy potrzebowali leczenia psychologicznego. Staraliśmy się im pomóc, także pod tym kątem byliśmy przygotowani. Dla mnie te wydarzenia były bardzo trudne, nie potrafiłem, ale i nie chciałem, podchodzić do nich tylko jako profesjonalista, który ma sprawnie wykonać powierzone mu zadanie. To doświadczenie nauczyło mnie kontaktu z pracownikami w sytuacji najtrudniejszej.

W kolejnej firmie, w której znalazłem zatrudnienie, sytuacja była dość podobna. Jak się okazało, skoczyłem „z ognia w ogień”. Duży koncern przejął zakład produkcyjny w Polsce. W momencie przejęcia firma wykazywała bardzo dobre wyniki. Były zyski i dobre nastroje, optymistyczne prognozy na przyszłość. Ale po dwóch latach okazało się, że firma przynosi straty, które stale się zwiększają. Co się dzieje? Przyszedłem do firmy, zaczynam sprawdzać wszystkie wyniki finansowe. Okazało się, że materiały podrożały trzykrotnie, a sprzedaż spadła dwukrotnie. Spróbujmy coś z tym zrobić.

Co się okazało? Zmiana właściciela i zmiana zarządzających spowodowała, że ludzie stracili poczucie kontroli i zaczęli sobie sami organizować pracę. Nie było kontroli odgórnej, korporacja pozostawiła ich samym sobie. Okazało się, że zakupionych materiałów powinno wystarczyć do wytworzenia dwukrotnie,

a nieraz i trzykrotnie większej liczby produktów. Sytuacja była bardzo ciężka, bo okazało się, że powstał cały proceder nielegalnej produkcji, w który było zaangażowanych wiele osób. Rozpoczęły się zwolnienia dyscyplinarne poszczególnych pracowników z powodu kradzieży. Nie rozumieli tego, mieli poczucie żalu, że nikt im nie zwracał uwagi, wszystko było fajnie, wszyscy tak robili. Moim zadaniem było ograniczenie strat z powodu nielegalnej działalności i przywrócenie etosu pracy w tym zakładzie. Musiałem zderzyć się z mentalnością pracowników i na nowo ukazać im sens pracy w tej firmie.

Te doświadczenia spotkały mnie na początku mojej kariery menedżerskiej. W pierwszej sytuacji miałem do czynienia z trudną sytuacją pracowników spowodowaną czynnikami zewnętrznymi. W drugiej to nieetyczne postępowanie pracowników doprowadziło firmę do sytuacji kryzysowej i zmusił zarząd do radykalnych działań.

### Summary

Paweł Tetela, an experienced manager of companies registered and operating outside of Poland, outlined situations which required his particular involvement (supported by the relevant expertise of his colleagues) as well as the consequence of his action and intervention. These involved having to deal with employees who suffered a socialist mindset which prevented them from approaching new problems with the spirit of innovation and, by an institutionalised lack of respect to personal property, desensitised them to theft. In moments of financial difficulty, such problems proved themselves to be of grave concern.



PANEL II

## Zysk firmy a prawo do wypoczynku

GRZEGORZ PIĄTEK SCJ

### Niedziela Boża i nasza. Zysk firmy a prawo do wypoczynku

Punktem wyjścia dla naszej refleksji niech staną się teksty bł. Jana Pawła II z encykliki o pracy ludzkiej *Laborem exercens* i encykliki *Centesimus annus*, która akceptuje pozytywną rolę zysku w działalności firmy.

W pierwszym z wymienionych dokumentów Papież stwierdza: „Jeśli praca – w wielorakim tego słowa znaczeniu – jest powinnością, czyli obowiązkiem, to jest ona równocześnie źródłem uprawnień po stronie *człowieka pracującego*<sup>1</sup>. Do uprawnień

---

<sup>1</sup> Jan Paweł II, encyklika o pracy ludzkiej *Laborem exercens*, nr 16 [72], w: Jan Paweł II, *Tryptyk społeczny. Encykliki Laborem exercens, Sollicitudo rei socialis, Centesimus annus*, Kraków 2011. Publikacja ta jako jedyna w Polsce zawiera w nawiasie kwadratowym numerację akapitów dokumentu, co ułatwia precyzyjne odnalezienie konkretnego fragmentu.

tych należą m.in. wynagrodzenie, świadczenia społeczne służące zabezpieczeniu życia i zdrowia pracowników oraz – interesujące nas tu najbardziej – prawo do wypoczynku, rozumiane jako «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»<sup>2</sup>. Papież kwalifikuje prawo do wypoczynku jako jedno z głównych uprawnień przysługujących każdemu człowiekowi, a jego przestrzeganie jest ważnym wskaźnikiem jakości relacji pracodawca–pracownik.

Domagając się prawa do wypoczynku, Jan Paweł II w pełni rozumie znaczenie zysku dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, choć nie absolutyzuje tego ważnego wskaźnika prawidłowego funkcjonowania firmy. W encyklice *Centesimus annus* padają znamienne i przełomowe dla społecznego magisterium Kościoła stwierdzenia: „Kościół uznaje pozytywną rolę zysku jako wskaźnika dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa: gdy przedsiębiorstwo wytwarza zysk, oznacza to, że czynniki produkcyjne zostały właściwie zastosowane, a odpowiadające im potrzeby ludzkie – zaspokojone. Jednakże zysk nie jest jedynym wskaźnikiem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Może się zdarzyć, że mimo poprawnego rachunku ekonomicznego, ludzie, którzy stanowią najcenniejszy majątek przedsiębiorstwa, są poniżani i obraża się ich godność. Jest to nie tylko moralnie niedopuszczalne, lecz na dłuższą metę musi też negatywnie odbić się na gospodarczej skuteczności przedsiębiorstwa. Celem zaś przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku, ale samo jego istnienie jako *wspólnoty ludzi*, którzy na różny sposób zdążają do zaspokojenia swych podstawowych potrzeb i stanowią szczególną grupę służącą całemu społeczeństwu. Zysk nie jest jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa; obok niego należy

---

<sup>2</sup> Tamże, nr 19 [93].

brać pod uwagę *czynniki ludzkie i moralne*, które z perspektywy dłuższego czasu okazują się przynajmniej równie istotne dla życia przedsiębiorstwa”<sup>3</sup>.

Z lektury papieskich tekstów wynika więc, że zysk firmy jest tylko jednym – choć niezwykle ważnym – wskaźnikiem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Obok niego trzeba uwzględniać czynniki ludzkie i moralne, do których z pewnością należy integralny rozwój pracowników, umożliwiany m.in. przez odpowiedni wypoczynek i życie religijne.

### Dlaczego niedziela jest tak ważna?

Ze względu na wyjątkowe znaczenie religijne i kulturowe niedzieli – oraz współczesne zagrożenie dla rozumienia tego dnia – skupmy się w naszej refleksji na problemie niedzielnego wypoczynku, pozostawiając na boku sprawę dodatkowych wolnych dni.

By zrozumieć znaczenie niedzieli, trzeba w pierw sięgnąć do żydowskiego szabat, przez który rozumiano dzień absolutnego odpoczynku świątecznego (przede wszystkim siódmy dzień tygodnia). Ustanowiony został dla Izraela wraz z zapowiedzią manny (Wj 16, 5. 22–30). Uzasadniony i potwierdzony podczas nadania Prawa na Synaju (Wj 20, 8–22; 31, 12–17), szabat oznaczał udział w odpoczynku Boga. Bóg, odpoczywając po dniach stworzenia, uświęcił i pobłogosławił każdy siódmy dzień tygodnia i nakazał go święcić jako dzień dla Pana. Szabat stał się także dla Izraela znakiem wybrania i przymierza (zwłaszcza po wyzwoleniu z Egiptu). Zasadniczy charakter szabat polegał jednak na świętowaniu: dzień radości, gromadzenia się na nabożeństwie, by chwalić Pana. Podwajano ofiary, a w Miejscu Świętym wykładano nowe chleby pokładne. Zakaz pracy obejmował Izraelitów, a także niewolników, cudzoziemców, zwierzęta

<sup>3</sup> Jan Paweł II, encyklika *Centesimus annus*, 35 [517], w: Jan Paweł II, *Tryptyk społeczny*, dz. cyt.

gospodarskie. Nie wolno było rozpalać ognia, przygotowywać posiłków (spożywano to, co przygotowano w przeddzień), opuszczać miejsca zamieszkania, dokonywać interesów i dźwigać ciężarów. Sankcją za złamanie tych przepisów była kara śmierci. Po powrocie z niewoli babilońskiej pojawiają się szczegółowe przepisy określające przestrzeganie szabat, który jednocześnie staje się instytucją społeczno-gospodarczą (por. utrata korzyści; próby obejścia przepisów).

Zasady rabinackie zezwalały na łamanie szabat w ściśle określonych przypadkach:

1. każdy przypadek zagrożenia życia pozwala na zawieszenie zachowania szabat (nie obejmowało to uzdrawiania; por. zarzuty wobec Jezusa);
2. nie powinno się bezcześcić szabat z powodu rzeczy, które można zrobić w przeddzień lub nazajutrz po nim (nie bezcześci się go, gdy nie ma takiej możliwości; por. praca położnej);
3. rabini inaczej niż Jezus zapatrywali się na kwestię uzdrawiania w szabat; por. kontrowersje z Jezusem (Mk 2, 27–28)<sup>4</sup>.

## Chrześcijańska niedziela

### (1) Wspólnota pierwotna i Kościół pierwszych wieków

Na wzór Jezusa, świadomi, że całym życiem pełnią wolę Bożą, chrześcijanie czuli się zwolnieni od przestrzegania szabat. Święty Paweł uważał, że przez wierność przepisom szabatowym popadłoby się ponownie w niewolę Prawa, którego skutkiem była utrata łaski (Ga 4, 9–11).

---

<sup>4</sup> Por. A. Grabner-Haider (red.), *Praktyczny słownik biblijny*, Warszawa 1994, s. 1259–1260.

Pod koniec I wieku po Chr. chrześcijanie zaczęli czcić pierwszy dzień tygodnia jako dzień Pański i przenieśli nań przepisy dotyczące zachowywania szabatu (por. Ap 1, 10; Dz 20, 7; 1 Kor 16, 2). Dniem nabożeństw staje się pierwszy dzień po szabacie (pierwszy dzień tygodnia), dzień Zmartwychwstania i objawień Zmartwychwstałego. Chrześcijanie zbierają się na „łamanie chleba” (Dz 20, 7). Dzień ten nazywano „dniem Pańskim”, a później (w nawiązaniu do odpowiedniego pogańskiego święta) *dies Solis* (łac. dzień słońca).

Nadal w tym dniu wykonywano codzienne obowiązki. Dopiero w 321 roku – z ustanowienia cesarza Konstantyna – stał się on dniem odpoczynku od pracy (przede wszystkim dla urzędów). Jeszcze później, bo za panowania Teodozjusza i Justyniana, ograniczono w dużym stopniu pracę prywatną.

## (2) Zagrożenie dla niedzieli jako elementu duchowego fundamentu Europy

Odpoczynek niedzielny, który stał się ważnym elementem kulturowego i duchowego fundamentu Europy, znajduje się obecnie w niebezpieczeństwie. Złożył się na to szereg czynników, które wpływają na zmianę postaw ludzkich. W adhortacji *Ecclesia in Europa* Jan Paweł II w syntetyczny sposób przedstawia duchową sytuację współczesnych Europejczyków: „Ludzie stają się zdezorientowani, niepewni, pozbawieni nadziei. Mimo znaków i świadectwa wiary, odczuwa się skutki spustoszenia, jakiego dokonała najnowsza historia, rodząc rozczarowania. Jest to skutek utraty pamięci i dziedzictwa chrześcijańskiego, któremu towarzyszy praktyczny agnostycyzm i obojętność religijna. Europejczycy robią wrażenie, że żyją bez duchowego zaplecza, niczym spadkobiercy, którzy roztrwonili pozostawione dziedzictwo. [...] Odnosi się wrażenie, że niewiara jest czymś naturalnym, podczas gdy wiara wymaga uwierzytelnienia społecznego, które nie jest

ani oczywiste, ani przewidywalne. [...] Wielu ludzi już nie potrafi łączyć ewangelicznego przesłania o obecności Bożej z codziennym doświadczeniem w tym wyięzionym otoczeniu kulturowym”<sup>5</sup>.

Dla zachowania duchowych fundamentów Europy konieczny jest szacunek dla kilku podstawowych elementów moralnych. Pierwszym jest „bezwarunkowość” w prezentowaniu godności ludzkiej i praw człowieka. Drugim elementem moralnym jest małżeństwo i rodzina. Trzeci element moralny to szacunek dla tego, co dla drugiego człowieka jest święte (szacunek dla Boga).

W takim kontekście przemian kulturowych i religijnych staje przed chrześcijanami zadanie refleksji nad historią w świetle Chrystusa i odkrywanie sensu niedzieli<sup>6</sup>. To zadanie dotyczy nie tylko krajów, gdzie niewielki procent ochrzczonych co tydzień gromadzi się na niedzielnej liturgii, ale także naszej ojczyzny, gdzie co prawda stosunkowo wiele osób uczestniczy w niedzielnej Eucharystii, ale wiele czyni to jedynie zwyczajowo, bez pogłębionej motywacji.

Dla zbyt wielu ludzi dzień Pański zatracą swój pierwotny sens i staje się jedynie „zakończeniem tygodnia”, bez odniesienia do motywacji religijnej<sup>7</sup>. Liczna rzesza chrześcijan „zatracą świadomość nie tylko centralnej roli Eucharystii, ale nawet tego, że powinna dziękować Bogu, modląc się wraz z innymi w łonie wspólnoty kościelnej”<sup>8</sup>. Zatracą w ten sposób konieczną dla pełnego rozwoju życia duchowego łączność z chrześcijańską wspólnotą, zwłaszcza w nowoczesnych społeczeństwach, które nie dają już oparcia dla wiary w postaci struktur i tradycji typowych dla kultury chrześcijańskiej<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Jan Paweł II, adhortacja *Ecclesia in Europa*, Rzym 2003, nr 7.

<sup>6</sup> Por. Jan Paweł II, list apostolski *Dies Domini*, Rzym 1998, nr 1.

<sup>7</sup> Por. tamże, nr 4 i 82.

<sup>8</sup> Tamże, nr 5.

<sup>9</sup> Por. tamże, nr 48 i 83.

### (3) Teologiczne motywy świętowania niedzieli

Od zrozumienia przyjęcia teologicznych motywów świętowania niedzieli zależy, czy nawet w trudnych okolicznościach będzie można przeżywać dzień Pański w postawie pełnego posłuszeństwa Duchowi Świętemu, wierności odwiecznej chrześcijańskiej praktyce (por. 1 Kor 16, 2)<sup>10</sup> i wolności od presji motywów ekonomicznych.

Uczestniczenie w Eucharystii należy do tradycji apostołskiej (Dz 20, 7) i praktyka ta stanowi centrum życia Kościoła<sup>11</sup>.

W pierwszym rzędzie niedziela jest dniem Pańskim (*dies Domini*), poświęconym świętowaniu dzieł Stwórcy, poczynając od stworzenia, a kończąc na wyzwoleniu Izraelitów z niewoli egipskiej<sup>12</sup>. Jest też dniem Chrystusa (*dies Christi*), gdyż upamiętnia Jezusowe zbawcze dzieło, ukoronowane zmartwychwstaniem i udzieleniem daru Ducha Świętego. W czasie niedzielnej celebracji „każdego tygodnia wciąż na nowo w myślach i w życiu wiernych staje się obecne wydarzenie paschalne, które jest źródłem zbawienia świata”<sup>13</sup>. Ponadto pierwszy dzień tygodnia ma ogromne znaczenie dla całego Kościoła. Można go nazwać dniem Kościoła (*dies Ecclesiae*), budowanego przez Eucharystię, a w czasie jej trwania urzeczywistniającego oraz umacniającego swoją jedność. Chrystus obecny w zgromadzeniu wiernych karmi ich swoim słowem i ciałem, ucząc, jak uczynić ze swego życia dar<sup>14</sup>.

### Przykazanie kościelne dotyczące świętowania niedzieli

Wspomniane wyżej motywy teologiczne stoją u podstaw kościelnego przykazania dotyczącego sposobu i formy obcho-

<sup>10</sup> Por. tamże, nr 4 i 33.

<sup>11</sup> Por. *Katechizm Kościoła Katolickiego*, Poznań 1994, nr 1343.

<sup>12</sup> Por. Jan Paweł II, list apostołski *Dies Domini*, dz. cyt., nr 8–18.

<sup>13</sup> Tamże, nr 19; por. 19–30.

<sup>14</sup> Por. tamże, nr 31–45.

dzenia pamiątki zmartwychwstania Chrystusa. Kodeks prawa kanonicznego formułuje je następująco: „W niedzielę oraz w inne dni świąteczne nakazane wierni są zobowiązani uczestniczyć we Mszy świętej oraz powstrzymać się od wykonywania tych prac i zajęć, które utrudniają oddawanie Bogu czci, przeżywanie radości właściwej dniowi Pańskiemu oraz korzystanie z należnego odpoczynku duchowego i fizycznego” (kan. 1247).

W wersji katechizmowej interesujące nas przykazanie sformułowano w następującej formie: „W niedziele i święta nakazane uczestniczyć we Mszy Świętej i powstrzymywać się od prac niekoniecznych”<sup>15</sup>. Przykazanie to jest pierwszym z pięciu przykazań kościelnych, regulujących różnorodne sfery życia członków Kościoła katolickiego<sup>16</sup>. W jego treści trzeba wskazać na dwa nakazy: uczestniczenia we mszy świętej i wypoczynku.

#### (1) Udział w niedzielnej Eucharystii

Jan Paweł II w liście apostolskim *Dies Domini* potwierdza odwieczną tradycję Kościoła i jego ustawodawstwo, nakazujące uczestnictwo w niedzielnej Eucharystii oraz odpoczynek w duchu chrześcijańskiej radości i braterstwa. Pragnie, aby w ten sposób wszystkim wiernym zostały udostępnione zbawcze dary Chrystusa i świętowane były wielkie dzieła Boże<sup>17</sup>. Dlatego mówi o obowiązku świadomego i czynnego uczestniczenia przez wiernych w niedzielnej celebracji eucharystycznej<sup>18</sup> oraz powołuje się na *Katechizm Kościoła Katolickiego* stwierdzający, że „ci, którzy dobrowolnie zaniedbują ten obowiązek, popełniają grzech ciężki” (nr 2181).

<sup>15</sup> *Katechizm płocki*, Płock 2011, część 3: Życie w Chrystusie, s. 88.

<sup>16</sup> Por. tamże, s. 85–100.

<sup>17</sup> Por. Jan Paweł II, list apostolski *Dies Domini*, dz. cyt., nr 6–7, 17.

<sup>18</sup> Por. tamże, nr 47 i 51.



Od tak sformułowanego obowiązku może zwolnić tylko poważna przeszkoda, jak np. choroba, niesprawność czy konieczność pielęgnacji chorego lub niemowlęcia<sup>19</sup>. Nie zaciągają winy moralnej również ci, którzy dla słusznej przyczyny otrzymali dyspensę od uczestniczenia w niedzielnej mszy świętej od ich własnego pasterza (Kodeks prawa kanonicznego, kan. 1245; *Katechizm Kościoła Katolickiego*, nr 2181) i ci, którzy zmuszeni są do wykonywania pracy zawodowej niezbędnej dla funkcjonowania społeczeństwa.

Obowiązek ten spoczywa na wiernych, którzy cieszą się używaniem rozumu i ukończyli siódmy rok życia. Jednakże z racji duszpasterskich i wychowawczych należy troszczyć się o wcześniejsze wdrażanie dzieci do tego obowiązku, którego podstawą jest przecież przykazanie Boże.

## (2) Obowiązek odpoczynku

Obowiązek odpoczynku niedzielnego i świątecznego ma swoje uzasadnienie w przykazaniu boskim i został zinterpretowany w przykazaniu kościelnym. Niespełnienie tego nakazu jest uznane za grzech, gdyż brak odpoczynku utrudnia oddawanie chwały Bogu, zakłóca regenerację sił biologicznych człowieka, wpływa negatywnie na relacje rodzinne i społeczne, pozbawia możliwości rozwoju religijnego. Odpoczynek niedzielny i świąteczny jest także formą apostołowania w naszym środowisku. Oczywiście, niektóre obowiązki rodzinne, a także społeczne (praca w służbie zdrowia, policji itp.) wymagają pracy w niedziele i dni świąteczne.

Obowiązek odpoczynku odnosi się także do pracodawców, którzy nie mogą zmuszać zatrudnionych u siebie do pracy w dni świąteczne, gdyż staje się to nową formą wyzysku i zniewolenia (*Katechizm Kościoła Katolickiego*, nr 2187).

---

<sup>19</sup> Por. tamże, nr 49 i 54.

Należy powstrzymać się „od wykonywania tych prac i zajęć, które utrudniają oddawanie Bogu czci, przeżywanie radości właściwej dniowi Pańskiemu oraz korzystanie z należnego odpoczynku duchowego i fizycznego” (Kodeks prawa kanonicznego, kan. 1247).

A zatem istnieje obowiązek zrezygnowania z tych prac i zajęć, których wykonywanie nie jest konieczne, a ze swej natury przeszkadza, zakłóca radość chrześcijańskiego świętowania. Przy tak ogólnym sformułowaniu trudno jest ustalić precyzyjnie granice zakazu. Zawsze jednak trzeba mieć na uwadze miejscowe zwyczaje, a przede wszystkim konkretną sytuację życiową poszczególnych osób, zwłaszcza tych, które z racji swojego zawodu muszą podejmować pracę ciągłą. Poprzedni Kodeks prawa kanonicznego wyliczał konkretne prace zakazane, jak zajęcia służbowe, czynności sądowe, publiczny handel, jarmarki i inne formy publicznego kupna i sprzedaży.

W wielokrotnie już cytowanym liście apostołskim o świętowaniu niedzieli *Dies Domini* Jan Paweł II przypomina, że cykl pracy i odpoczynku wpisany jest w ludzką naturę i jest zgodny z wolą samego Boga, co poświadcza opis stworzenia z Księgi Rodzaju. Odpoczynek jest rzeczą „świętą”, pozwala bowiem człowiekowi wyrwać się z rytmu ziemskich zajęć, czasem nazbyt go pochłaniających, i na nowo uświadomić sobie, że wszystko jest dziełem Bożym. Chrześcijanin przez zabawę, radość i przyjemne życie może wielbić Boga. Sposoby zagospodarowania wolnego czasu nie są ściśle określone. Normą postępowania jest miłość Boga i bliźniego. Ponadto niedziela powinna również być dniem, w którym wierni mogą się poświęcić dziełom miłosierdzia, działalności charytatywnej i apostołskiej<sup>20</sup>.

A zatem niedziela nie jest dniem powstrzymania się od wszelkiej aktywności. Wręcz przeciwnie. Wierni „zobowiązani

---

<sup>20</sup> Por. tamże, nr 65 i 69.

są w sumieniu do takiego zaplanowania odpoczynku niedzielnego<sup>21</sup>, aby mieć czas na nieodzowny odpoczynek ducha i ciała, pogłębioną modlitwę, odnowienie więzi rodzinnych oraz dzieła miłosierdzia, działalność charytatywną i apostołstwo. „Tak więc niedzielną Eucharystia nie zwalnia wiernych z obowiązku miłosierdzia”<sup>22</sup>.

## Podsumowanie

Niedziela przeżywana w duchu wierności praktyce i nauczaniu Kościoła staje się dniem rozwoju walorów ludzkich i duchowych, czasem służącym wzrastaniu w miłości, sprawiedliwości i pokoju<sup>23</sup>. Daje szansę poświęcenia się rodzinie czy też działalności społecznej, kulturalnej i religijnej.

Nadal pozostaje także niezastąpionym dniem dla rozwoju i umocnienia chrześcijańskiej tożsamości. Właściwe rozumienie treści zawartych w jej celebrowaniu prowadzi do wniosku, że „nie można żyć wiarą i w pełni uczestniczyć w życiu chrześcijańskiej wspólnoty, jeśli nie bierze [się] regularnie udziału w niedzielnym zgromadzeniu eucharystycznym”<sup>24</sup>.

Z powyższych względów należy więc stwierdzić, że dążenie do osiągnięcia odpowiednich zysków w firmie, pomimo że całkowicie pożądane i uprawnione, nie może stanowić ostatecznego argumentu. Zapewnienie sobie i innym odpowiedniego wypoczynku (zawłaszcza w niedziele) świadczy o zrozumieniu dla najgłębszych duchowych i fizycznych potrzeb człowieka oraz stanowi istotny wkład w kształtowanie społecznego ładu przyjaznego człowiekowi. Dla osób zatrudniających innych stanowi szczególne zobowiązanie moralne.

<sup>21</sup> Tamże, nr 67.

<sup>22</sup> Tamże, nr 69.

<sup>23</sup> Por. tamże, nr 58 i 73.

<sup>24</sup> Tamże, nr 81.

Pomimo tego, iż współczesne chrześcijaństwo nie kształtuje już życia społecznego w takiej mierze, jak dawniej i nie ma dużego wpływu na ustawodawstwo państwowe (np. w zakresie ochrony przed przymusem pracy w niedziele), to nie powinno rezygnować z roli „opozycji moralnej”<sup>25</sup>. Konieczne jest ukazywanie prawidłowych postaw oraz tworzenie środowiska, które będzie chroniło najcenniejsze dla naszej kultury i wiary wartości.

### Summary

Fr. Grzegorz Piątek reminded us of the teleological meaning of Sunday, an issue that was raised by Bl. John Paul's II apostolic letter *Dies Domini*. Sunday should be the Lord's Day, during which we remember the act of creation and Christ's sacrifice for us, in particular by partaking in the celebration of the Eucharist. It is a day of unity when the Church congregates together. Likewise, it should be a day of rest offering each individual a moment of repose after a week of labour, a day of joy during which familial ties are reinforced, and a day of solidarity with one's neighbours. The duty of the Church is to remind its flock of the deep meaning of Sunday and support initiatives which aim to limit professional activities on this day.

MAŁGORZATA DĄBROWSKA

Prezes Pod Skrzydłami Anioła oraz Agencji Celnej KROTON

Moje wystąpienie nie będzie typową prelekcją, lecz raczej świadectwem o tym, jak udało mi się pogodzić życie rodzinne z prowadzeniem biznesu. Jeśli chodzi o życie zawodowe, to prowadzę trzy działalności, które wymagają mojej energii i zaangażowania. Dotychczas były to: agencja celna i biuro współpracujące z firmą Aviva. Obecnie rozpoczęło jeszcze działalność biuro świadczące usługi opiekuńcze Pod Skrzydłami

---

<sup>25</sup> Por. T. Halík, *Cierpliwość wobec Boga*, Kraków 2011, s. 146.

Anioła. Łącznie zarządzam zespołem od 15 do 20 osób. Jestem także członkiem Klubu Biznesu Dębickiego. Ponieważ działam intensywnie w biznesie, w tym środowisku mam kontakty, staram się więc je także wykorzystywać do pomocy ludziom, którzy poszukują zatrudnienia.

Prywatnie jestem żoną i matką czwórki dzieci. W związku z tym odpowiedzialność, jaka na mnie spoczywa, jest ogromna. Jakie jest więc moje podejście?

Nade wszystko uważam, że najważniejszym moim powołaniem jest dawanie świadectwa wiary. Codziennie muszę wymagać od moich pracowników, także od dzieci. Dlatego najpierw muszę wymagać do siebie. To jest ta wierność wartościom. Dzięki wierności Bogu udało mi się pokonać pewne kryzysy na mojej drodze, ale to tylko mnie ugruntowało i umocniło na drodze wartości. Dzięki nim przybliżyłam się do Pana Boga, bo w pewnym momencie uświadomiłam sobie, że to jest najpewniejsza droga.

Od ponad 5 lat jestem codziennie na mszy świętej. Tak ułożyłam sobie pracę zawodową, że rano jako matka pomagam dzieciom wybrać się do szkoły. Gdy to już się zakończy sukcesem, wtedy mogę udać się na mszę świętą. Po niej mam swoje pół godziny na zastanowienie się, co w tym momencie jest najważniejsze. Potem jeszcze krótka modlitwa i o godzinie dziewiętej rozpoczynam pracę w kolejnych biurach. Staram się wszystko poukładać i delegować kolejne zadania. Na pewno ciągle się tego uczę, bo chyba każdy z nas ma taki problem, że „wszystko zrobię najlepiej i nikt nie robi tak jak ja”. Rzeczy, które kiedyś wydawały mi się niemożliwe do przekazania innym, dziś wykonują moi współpracownicy. Także po to, aby być bardziej matką. Dzieci mam w różnym wieku. Najstarsza córka ma 18 lat, syn 15, drugi syn 11 i najmłodsza córka ma 4 lata. Więc to są też ogromne wymagania i nawet bym powiedziała, że im

dzieci starsze, tym poważniejsze wyzwania. Trzeba dać lepsze świadectwo, bardziej się zaangażować.

W pracy kieruję się przede wszystkim własnym przykładem. Staram się, aby moi współpracownicy planowali swoją pracę według tych wartości: *Gdzie masz czas dla rodziny? Gdzie masz czas na uprawianie sportu? Na inne działalności?* A potem zastanawiamy się, jak wykorzystać pozostały czas na to, żeby dobrze się odnaleźć w swojej konkretnej działalności, w swoich obowiązkach. Przydatne okazały się szkolenia z zasad komunikacji, bo dzięki nim nauczyłam się rozmawiać z ludźmi na płaszczyźnie prawdy i szczerości. To także pomogło mi w życiu osobistym. W ogóle rozłączenie pracy i życia osobistego pomogło mi odnaleźć równowagę. Nabieram dystansu do spraw osobistych w pracy, a w domu do spraw biznesowych. Nie wyobrażam sobie innego funkcjonowania, choć jak każda kobieta mam czasem takie momenty, że fajnie by było, jakby mi ktoś to wszystko dostarczył, a ja mogłabym być tylko matką. Ale tak głębiej wchodząc w swoją osobowość jestem przekonana, że Pan Bóg dał mi to wszystko zgodnie z moimi talentami i umiejętnościami.

Kilka słów o życiu rodzinnym. Udało się nam już wypracować pewien rytm. Jak to wygląda? Na co zwracam uwagę? Staram się, aby na wieczór udało się nam zjeść wspólną kolację, choć różnie z tym bywa. Ale potem przychodzi godzina 22, która jest u nas najważniejsza. Dzieci to wiedzą – te najmłodsze i te najstarsze – że się wspólnie modlimy. Różnie to bywa, bo też przechodzą różne swoje bunty, ale wiedzą, że o 22.00 należy wyłączyć komputer czy telewizor i razem uklęknąć do modlitwy. Czasem ona jest lepsza, czasem gorsza, ale jest i trwamy, i to jest symbol naszej trwałości.

Druga rzecz to weekend dla rodziny. Sobota jest przede wszystkim po to, żeby wspólnie popracować, bo uczę, że ta wspólna praca jest niesamowicie ważna. Tak planuję zadania do

wykonania, abyśmy mogli je razem wykonać, że razem tworzymy dom i razem jesteśmy za niego odpowiedzialni.

W niedzielę celebруем wspólnie poranne śniadanie. Staramy się razem uczestniczyć we mszy świętej, choć wymaga to pewnego wysiłku. Jedni lubią spać, inni lubią wcześniej wstać, więc staramy się znaleźć taką porę, żebyśmy mogli wszyscy razem pójść na tę mszę świętą. Jeśli chodzi o obiad, to tu mamy taką zasadę, że poprzedzamy go przeczytaniem fragmentu Pisma Świętego. Czasem to jest Stary Testament, czasem Nowy, co Duch Święty da, to czytamy. Dla dzieci jest to czymś normalnym. Przyjaciele, którzy do nas przyjeżdżają, już się przyzwyczaili, bo niedziela jest dla mnie również czasem, żeby się z nimi spotkać. Więc nie ukrywamy tego, lecz pokazujemy, że taką mamy tradycję rodzinną. Czasem zastanawiam się, jak ktoś zareaguje, nie wszyscy są wierzący, ale spotykam się z bardzo fajną reakcją.

Bardzo celebруем uroczystości rodzinne, to znaczy wszystkie urodziny dzieci, imieniny. Mamy też swoje obrzędy, np. wspólne z przyjaciółmi pieczenie pierników przed świętami. O tym wszyscy pamiętają, umawiamy się tylko, kto co przynosi. To buduje poczucie więzi i mam nadzieję, że kiedyś dzieci zanoszą to do swoich domów.

Tak wyglądają te najważniejsze dla nas sprawy. Co jest najważniejsze? Myślę, że przede wszystkim muszę wymagać od siebie, dawać świadectwo. Najważniejsza jest moja relacja z Panem Bogiem, a na tej płaszczyźnie buduję każdą inną. Staram się nie zapominać o tym, żeby dawać świadectwo również w środowisku. Trochę się angażuję w życie parafii, dosyć mocno w Stowarzyszeniu Rodzin Katolickich. Powiem tylko na koniec, że pod wpływem pewnego kolegi, który podzielił się pomysłem, udało nam się zorganizować w ostatnim czasie rewelacyjną uroczystość w naszej parafii: święto rodziny. Zaprosiliśmy imiennie małżeństwa, które obchodziły równą rocznicę

(5., 10. i aż do 60.). Chodziło nam też o to, żeby podkreślić rolę rodziny, rolę małżeństwa jako podstawy rodziny. Udało się to zorganizować, bardzo to wszyscy przeżyliśmy. Uważam, że każdy z nas w swoim środowisku może wiele zrobić. Wystarczy postawić na Pana Boga, a wszystko inne później się poukłada. I tego Państwu życzę!

### Summary

Małgorzata Dąbrowska, the owner of a business, wife and mother of four, provided her own testimony about the connection and commonality between the involvement in professional business activity with concern for family and raising children. Important common elements include a consistent daily routine, the partaking of dinner together, work involving children on Saturdays and active rest on Sunday. A life of faith develops in children thank to their witnessing the experience of Mass as a family unit, the celebration of religious festivities, and daily prayers.

ZBIGNIEW WĘGRZYN

prezes zarządu Venlo sp. z o.o.

Chciałem opowiedzieć o dwóch bardzo miłych rzeczach, to jest o zysku i o wypoczynku.

Gdy mówimy o zysku, to 90 procent pracowników myśli o pieniądzach swoich szefów. Z kolei 100 procent pracodawców myśli najpierw o kosztach, jakie poniesie w tym roku, a dopiero później o zysku. Jeżeli chodzi o wypoczynek, to 100 procent pracowników myśli o weekendzie, urlopie, o jakimś wyjeździe, a 90 procent pracodawców pyta „co to takiego?”

Zadając sobie pytanie, co to jest zysk firmy, myślimy wyłącznie o korzyściach materialnych. Ale „zysk” to coś więcej, to także inne korzyści wynikające z prowadzenia firmy. Spójrzmy szerzej



i zobaczymy, że korzyść prowadzenia działalności gospodarczej rozciąga się nie tylko na sferę finansową, ale również na pozostałe sfery życia człowieka. Zwróć uwagę na kilka ważnych obszarów, odwołując się do własnego doświadczenia.

### Jakie są korzyści z prowadzenia firmy?

Przede wszystkim pieniądze. Wszyscy prowadzimy firmy po to, aby zarabiać. Nie robimy tego charytatywnie. To oczywiste, że w ten sposób chcemy zapewnić utrzymanie sobie i swojej rodzinie.

Inną rzeczą jest własny rozwój osobisty, jak i rozwój osobisty pracowników. Wcześniej byłem pracownikiem na uczelni i osiem lat temu przyszło mi podjąć decyzję: *Co robić? Zostać dalej na uczelni, czy jednak zostać przedsiębiorcą?* Była to trudna decyzja, wymagała odwagi. Argumentem, który przesądził o wyborze własnej przedsiębiorczości – oprócz nadziei na lepsze zarobki – była chęć rozwoju w takich obszarach, w których dotychczas było to niemożliwe, a które wydawały mi się być bardzo ważnymi.

Podobnie ma się sprawa z naszymi pracownikami. Jako pracodawcy mamy obowiązek zapewnienia im możliwości rozwoju osobistego. Podkreślam, że chodzi o możliwość, bo wiemy, że nikogo nie da się rozwinąć „na siłę”. Choć w pewnym stopniu ten rozwój jest obligatoryjny, bo nasi pracownicy muszą się stale dokształcać w znajomości oferowanych produktów i technologii.

W mojej firmie rozwój pracowników związany jest z realizacją trzech podstawowych celów:

1. Żeby nasza firma była postrzegana jako profesjonalna.
2. Żebyśmy pracujący w tej firmie, znaleźli sposób (metodę) na swój rozwój osobisty.
3. Chcemy edukować klienta, ukazując mu zalety i wady poszczególnych produktów, sugerując możliwie najlepsze dla niego rozwiązanie.

Warto zauważyć, że rozwijamy się także dzięki naszym klientom. Gdy poznajemy ich potrzeby, poszukujemy najlepszych rozwiązań, rozwijamy i wdrażamy nowe technologie. Impulsem do rozwoju jest także współpraca z naszymi kontrahentami. Widzimy zatem, że zyskiem naszej firmy jest rozwój własny i pomoc w rozwoju innym.

Korzyścią z prowadzenia firmy jest także możliwość dzielenia się zyskiem. Oczywiście każdy z nas płaci podatki. Czynimy to zazwyczaj niechętnie, bo widzimy, że nasze pieniądze nie zawsze trafiają tam, gdzie powinny. Zastrzegam, że daleki jestem od myślenia, że państwo jest nam niepotrzebne. Przeciwnie, to chyba nasze zaangażowanie na rzecz prawidłowego funkcjonowania tego państwa jest za małe.

Osobiście staram się także wypracowanym zyskiem wspierać dobre inicjatywy prowadzone przez Kościół. Te projekty zmieniają życie innych: zaspokajają niezbędne potrzeby tych, którzy nie radzą sobie w życiu, sprzyjają edukacji, podnoszą poziom moralny, promują wartości, których w dzisiejszym świecie odczuwamy niedobór.

### Co to jest prawo do wypoczynku?

Spośród kilku interpretacji, przytoczę dwie skrajne. Pierwsza opinia współczesnego świata, który mówi: *Nie mam czasu na odpoczynek*. Wszyscy są zagonieni i chcą, żeby doba miała więcej godzin. Tak się zdarzyło w pewnej firmie, gdy pewnego razu przyszła inspekcja pracy. Po analizie dokumentów okazało się, że jeden pracownik przepracowuje 26 godzin na dobę. Ponieważ sprawa była dość pilna, więc wezwano go i został poproszony o wyjaśnienie. Jeden z kontrolerów zapytał go: *Jak to jest możliwe?* Na co zapytany spokojnie odpowiedział: *To jest proste. Wstaję dwie godziny wcześniej.*

Drugie skrajne podejście mówi: *bawmy się i odpoczywajmy cały czas*. Ale Pismo Święte na ten temat mówi zupełnie co innego:

„A gdy Bóg ukończył w dniu szóstym swe dzieło, nad którym pracował, odpoczął dnia siódmego po całym swym trudzie, jaki podjął” (Rdz 2, 2). Jest to pierwszy fragment w Piśmie Świętym, który pokazuje, że po sześciu dniach pracy Bóg odpoczął. Fragment ten jest i powinien być traktowany jako wzór tygodnia pracy, gdzie sześć dni jesteśmy w pracy, a siódmy dzień odpoczywamy.

W innym fragmencie z Księgi Wyjścia czytamy słowa Mojżesza: „Jedźcie to dzisiaj, albowiem dzisiaj jest szabat ku czci Pana! Dzisiaj nie znajdziecie tego na polu” (Wj 16, 25). Zauważmy, że szabat – dzień wolny od pracy – jest ustanowiony ku czci Pana. Oznacza to, że nie jest to bierne wypoczywanie, lecz fizyczne, i ma konkretny cel. Jest nim uczczenie Pana, innymi słowy oddanie Bogu chwały.

### W jaki sposób możemy oddawać chwałę i cześć Bogu?

W Starym Testamencie Izraelici obchodzili szabat w szczególny sposób i w ten dzień nie mogli podejmować pewnych czynności, a do innych byli wręcz zobowiązani. My jako chrześcijanie w Dzień Pański mamy wiele sposobów wyrażania Bogu swojej wdzięczności. W niedzielę uczestniczymy w Eucharystii, możemy poświęcić specjalny czas na to, aby bardziej poznawać Boga, lepiej poznawać Pismo Święte. Niedziela jest też najważniejszym dniem na wychowanie religijne naszych dzieci. Bo jeśli nie w ten dzień, to kiedy? Słowo Boże przekonuje nas, że najmiłsze Bogu są wierność, posłuszeństwo i przyjaźń z Nim.

Wypoczynek niedzielny jest więc bardzo ważny, bo dzięki niemu możemy umocnić naszą relację z Bogiem. A ona już bezpośrednio wpływa na nasz system wartości i na nasze myślenie. Lecz źle by było, gdybyśmy w pozostałe sześć dni tygodnia zapomnieli o wierności Bogu. To w poniedziałek, gdy pójdziemy do firmy, zweryfikuje się autentyczność naszego życia wiary. W ciągu sześciu dni tygodnia oddawajmy więc Bogu chwałę poprzez naszą pracę i pomnażanie zysku firmy.

W Liście do Hebrajczyków znajdujemy obietnicę: „I tak kto wejdzie tam, gdzie odpoczywa się z Bogiem, znajdzie wytchnienie po trudach swego życia, tak jak Bóg odpoczął po swoich dziełach. Starajmy się przeto wejść do owego odpocznienia; zabiegajmy o to, żeby nikt nie poszedł za przykładem tych, którzy zbuntowali się na pustyni” (Hbr 4, 10–11).

Naszym zadaniem tutaj na ziemi jest zwracać uwagę na to, by nie pójść za przykładem tych, którzy się zbuntowali. Mamy więc rozwijać naszą relację z Panem Bogiem w ten sposób, aby nigdy nie dopuścić do tego, żebyśmy zoczyli z właściwej drogi.

W tych kilku słowach chciałem zachęcić przedsiębiorców do spojrzenia na zysk firmy nie tylko przez pryzmat pieniędzy, ale również z punktu widzenia rozwoju siebie i pracowników. Odnośnie do wypoczynku, aby pamiętali, że nie chodzi tylko o wypoczynek fizyczny, ale również – a może przede wszystkim – o oddawanie czci Bogu.

### Summary

Zbigniew Węgrzyn, who runs his own firm, suggested that a root cause of an entrepreneur's inner disquiet and dissatisfaction was the lack of balance between his work to maximise the benefit of the company, and his need for rest. Profit is necessary, but the entrepreneur should not limit himself solely to the pursuit of material concerns. "Profit" should also include the facility of personal development for the employer and his employees. For this reason, rest is not an unimportant or insignificant state of a man's life, and a common danger is "workaholism" because it physically wears down the individual and weakens or renders him incapable of interpersonal relations beyond the scope of his employment. Sufficient rest is necessary to deepen the connection between God and man.

## Modlitwa przedsiębiorcy i pracodawcy

Boże i Panie mój, \* Stwórcu i Odkupicielu, \* od którego wszystko pochodzi, \* dla którego wszystko żyje \* i ku któremu wszystko zmierza. \* Jestem Twoim dzieckiem. \* Obdarowałaś mnie hojnie \* i powołałaś do życia w miłości i świętości. \* Chciałaś, bym współpracował z Tobą \* rozwijając nadal Twoje dzieło stworzenia. \* Dałaś mi w tym celu zdolność poznawania, \* pasję tworzenia \* i wolę cieszenia się tym, \* czym mnie obdarowałaś. \* Wielbię Cię za to!

Panie, dobry Ojczy, \* staję przed Tobą z ufnością i w pokorze, \* bo chcę zrozumieć prawdę o Tobie, \* o moim życiu i powołaniu \* oraz o bliźnich, \* którzy stoją obok mnie zarówno w domu, jak i w pracy.

Dziękuję, że moim powołaniem i drogą do świętości \* stała się praca z innymi i dla innych. \* Wiem, że biorę na siebie trudną odpowiedzialność za ich los. \* Chcę ją podjąć z ufnością i nadzieją, \* aby okazać się dobrym gospodarzem w Twojej winnicy. \* Podejmuję tę odpowiedzialność także dlatego, \* bo ufam, że to jest Twoją wolą, \* mój Boże.

Udziel mi Twego Ducha Świętego, \* od którego płynie wszelka moc, \* mądrość, roztropność i męstwo. \* Niech On będzie światłem i siłą \* w chwilach pokus i zwątpienia! \* Niech Jego miłość tak napęlnia moje serce, \* by nie zakorzeniły się w nim

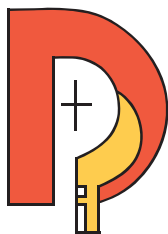
chciwość, \* chęć oszustwa, \* pokusa osiągnięcia niegodziwego zysku! \* Niech nie pozwoli mi nigdy obciążyć się ludzką krzywdą! \* Niech napełni mnie mądrością, \* aby umiejętność oszczędzania nie stała się skąpstwem, \* rozumna przezorność nie stała się wyrachowaniem, \* a inicjatywa i przedsiębiorczość \* nie stały się dążeniem do sukcesu za wszelką cenę.

Tobie, mój Ojczy i Boże, zawdzięczam wszystko \* i Tobie też oddaję wszystkie moje talenty. \* Tobie oddaję dzieło, którym żyję, \* którym się uświęcam \* i którym pragnę przyczynić się do rozwoju powierzonego nam świata. \* Niech Ci będzie cześć i chwała \* przez Chrystusa Twego Syna a naszego Zbawcę, \* w Duchu Świętym \* na wieki wieków. \* Amen.

Imprimatur

Kuria Metropolitalna w Krakowie

Nr 1446/2003 z 14 maja 2003



## Duszpasterstwo przedsiębiorców i pracodawców „Talent”

„Podobnie też [jest] jak z pewnym człowiekiem, który mając się udać w podróż, przywołał swoje sługi i przekazał im swój majątek. Jednemu dał pięć talentów, drugiemu dwa, trzeciemu jeden, każdemu według jego zdolności. [...] Po dłuższym czasie powrócił pan owych sług i zaczął rozliczać się z nimi. Wówczas przyszedł ten, który otrzymał pięć talentów. Przyniósł drugie pięć i rzekł: Panie, przekazałeś mi pięć talentów, oto drugie pięć talentów zyskałem”. Rzekł mu pan: „Dobrze, sługo dobry i wierny! Byłeś wierny w rzeczach niewielu, nad wieloma cię postawię: wejdź do radości twego pana!” (Mt 25, 14–15. 19–21).

### Początki

Duszpasterstwo Przedsiębiorców i Pracodawców „Talent” prowadzone jest przez księży sercanów. Nawiązuje do nowatorskiej działalności społecznej francuskiego kapłana, założyciela Zgromadzenia Księży Najświętszego Serca Jezusowego ks. Leona Dehona (1843–1925), który formował zarówno robotników, jak i przedsiębiorców. Pierwsze spotkanie „Talentu” odbyło się

z inicjatywy pana Marka Świeżego w Wyższym Seminarium Misyjnym Księży Sercanów w Stadnikach w grudniu 1999 roku.

## Adresaci

Naszą ofertę kierujemy do osób odpowiedzialnych za kształt życia gospodarczego w Polsce: przedsiębiorców, pracodawców, prowadzących działalność gospodarczą, menedżerów, dyrektorów, osób odpowiedzialnych za kierowanie zespołami pracowników.

## Cele

Promujemy model „moralnego menedżera” – bycie chrześcijańskim przedsiębiorcą czy pracodawcą wymaga nie tylko profesjonalizmu i skuteczności, ale również określonych predyspozycji duchowych i moralnych.

Pomagamy w pogłębieniu życia duchowego przez uczestnictwo w modlitwie i refleksji nad Słowem Bożym.

Szukamy odpowiedzi na pytania przedsiębiorców dotyczące etyki w biznesie.

Pogłębiajemy znajomość społecznej nauki Kościoła.

Spotykamy się, by wymieniać doświadczenia.

Integrujemy środowisko chrześcijańskich przedsiębiorców.

Spotkania mają charakter duszpasterski, a zatem nie łączą się z popieraniem jakiejś partii czy stowarzyszenia; nie są też związane z organizowaniem zbiórek, nawet na najbardziej szlachetne cele.

## Ludzie

Duszpasterstwo prowadzą sercanie: ks. Grzegorz Piątek jako koordynator oraz ks. Ryszard Krupa i ks. Przemysław Król. Spotkania współtworzą sami przedsiębiorcy oraz zaproszeni



goście, którymi byli m.in. o. Maciej Zięba, bp Antoni Dydyca i kard. Stanisław Nagy, ks. dr hab. Janusz Królikowski, prof. Anna Barcik, prof. Aniela Dylus, prof. Adam Strzembosz, o. Fabian Błaszkwicz SJ.

### **Formy działalności**

Spotkania z „Talentem”. Odbywają się w różnych miejscach Polski m.in. w Warszawie, Krakowie, Lublinie, Piekarach Śląskich, Bielsku-Białej, Koszycach Małych k. Tarnowa, Dębicy. Dają okazję do wysłuchania wykładów specjalistów z różnych dziedzin, dyskusji i wspólnej modlitwy.

Rekolekcje wielkopostne. Obecnie organizowane są w Gródku nad Dunajcem, Kazimierzu Dolnym i Zakopanem. Te dni szczególnego spotkania z Bogiem i drugim człowiekiem trwają od piątku do niedzieli.

Warsztaty. Są promocją fachowej wiedzy, okazją do rozwoju intelektualnego. Ich specyfiką jest zaakcentowanie duchowego wymiaru życia przedsiębiorcy. Odbywają się w Zakopanem.

Rekolekcje dla małżonków. Ponieważ prowadzenie firmy wpływa na życie całej rodziny, dlatego stwarzamy małżonkom okazję do refleksji nad własnym życiem, uświadomienia sobie szans i zagrożeń. Rekolekcje organizowane są w Zakopanem.

Pielgrzymki. Odwiedziliśmy Rzym (dwukrotnie spotkaliśmy się z Janem Pawłem II i otrzymaliśmy od niego błogosławieństwo), Fatimę i Ziemię Świętą. W Polsce co roku 1 maja pielgrzymujemy do sanktuarium św. Józefa w Kaliszu.

Spotkania w krakowskich Łagiewnikach. W rocznicę utworzenia duszpasterstwa pielgrzymujemy do Sanktuarium Bożego Miłosierdzia w Krakowie, by podziękować Bogu za opiekę. Po wspólnej Eucharystii gromadzimy się na sesji naukowej.

Rajdy turystyczne. Życie przedsiębiorcy to nie tylko praca. Dajemy okazję również do wypoczynku i integracji.

Spotkania mają charakter otwarty, tzn. mogą w nich brać udział wszyscy zainteresowani. Ze względów organizacyjnych prosimy o wcześniejsze zgłoszenie swojego uczestnictwa. Opłaty uczestników pokrywają koszty organizacyjne, duszpasterstwo rozwija się dzięki dobrowolnym ofiarom.

[www.DuszpasterstwoTalent.pl](http://www.DuszpasterstwoTalent.pl)

e-mail: [dpip@scj.pl](mailto:dpip@scj.pl)



## **Fundacja im. Świętej Królowej Jadwigi dla Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie**

Została powołana w 1990 roku przez fundatorów: JE kard. dra Franciszka Macharskiego oraz JM ks. prof. zw. dra hab. Wacława Świerzawskiego – ówczesnego rektora Papieskiej Akademii Teologicznej w Krakowie, aby wspierać uniwersytet we wszelkich poczynaniach zmierzających do rozbudowy majątku uczelni, a także pomocy finansowej w realizacji zadań w dziedzinie nauki oraz kształcenia kadry naukowej i studentów. Jednym z zadań jest również propagowanie w kraju i za granicą osiągnięć Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II i samej fundacji.

W trakcie blisko 20-letniej działalności fundacja gromadziła środki finansowe oraz otrzymywała dary rzeczowe od osób prywatnych, firm, instytucji, szukała dofinansowań i dotacji ze strony gminy i państwa.

Dzięki wpłatom Darczyńców, często symbolicznym, ale systematycznym, fundacja mogła wesprzeć budowę Biblioteki Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, która powstaje na te-

renie III Kampusu Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, kwotą blisko 2 mln zł. Wspierała także wielokrotnie działalność organizacji studenckich i pracę naukowców.

Od początku kadencji zarząd podjął trudne zadanie rozwoju działalności fundacji. Od trzech lat fundacja otrzymuje dotacje państwowe, wygrywając konkursy o granty.

W 2009 roku fundacja zrealizowała dwa projekty współfinansowane ze środków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Były nimi: dofinansowanie wyjazdu pracowników uniwersytetu w celu archiwizacji dokumentów Kościoła i Hospicjum św. Stanisława w Rzymie oraz wsparcie dla Chóru Psalmodia przy realizacji projektu promującego Polskę i uczelnię w Niemczech i krajach Beneluxu poprzez koncerty muzyki współczesnej i dawnej. Wsparcie otrzymało także czasopismo „Patos”, Duszpasterstwo Akademickie Patmos w podróży śladami św. Pawła, Konferencja *Z Wami jestem chrześcijaninem*.

W listopadzie 2009 roku Fundacja po raz pierwszy ogłosiła konkurs na dofinansowanie najciekawszych projektów przedstawionych przez organizacje studenckie Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II. Komisja wybrała 15 najciekawszych pomysłów realizowanych w 2010 roku, promujących naukę i wiedzę poprzez konferencje, warsztaty, wystawy, objazdy naukowe, powiększanie zasobów bibliotecznych.

Od 2008 roku fundacja realizuje swój największy projekt – budowę organów Międzyuczelnianego Instytutu Muzyki Kościelnej. Organy wyprodukowane przez znaną niemiecką firmę KLAIS będą należały do jednych z największych instrumentów koncertowych w Krakowie, a ich inaugurację przekazanie Uniwersytetowi Papieskiemu Jana Pawła II zaplanowano na 26 października 2011. Ich budowa jest finansowana ze środków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz środków własnych fundacji.

Pragniemy gorąco zachęcić Szanownych Państwa do wspierania działalności fundacji. Od tego uzależniony jest dalszy rozwój jej działalności, a w perspektywie także rozwój Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II.

[www.upjp2.edu.pl/fundacja](http://www.upjp2.edu.pl/fundacja)

e-mail: [fundacja@upjp2.edu.pl](mailto:fundacja@upjp2.edu.pl)





## Fundacja im. św. Jana Kantego w Krakowie

Fundacja im. św. Jana Kantego w Krakowie powstała 28 sierpnia 2003 roku, aby służyć pomocą młodym zdolnym ludziom, którzy pragną studiować, a niejednokrotnie borykają się z elementarnymi problemami finansowymi. Na wzór krakowskiego świętego profesora pragniemy dziękować za obecność Bożą w naszym życiu, wspierając uzdolnionych studentów i kleryków potrzebujących pomocy finansowej poprzez fundowanie stypendiów i otaczanie ich opieką duchową i pedagogiczną.

Św. Jan Kanty (1390–1473), profesor Akademii Krakowskiej, nie tylko kształcił i wychowywał swych podopiecznych, ale dzielił się swoim talentami z akademicką bracią i ludźmi uboższymi swym czasem i środkami materialnymi, a w szczególności przykładem praktykowanych chrześcijańskich wartości, którymi żył na co dzień.

My również staramy się nieść dobro, aby budować kulturę miłości i wzajemnego szacunku między ludźmi, a naszą inspiracją jest prawdziwe życie ewangelia, którego wzorem jest dla nas św. Jan Kanty.

Fundacja im. św. Jana Kantego jest instytucją o charakterze charytatywnym i działa na podstawie przepisów ustawy o fundacjach.

Majątek fundacji stanowią darowizny osób fizycznych i prawnych, a także środki uzyskane w drodze spadku, zapisu, subwencji lub dotacji oraz przychody z majątku własnego.

Jeżeli zechcesz włączyć się w pomoc stypendystom przez pośrednictwo Fundacji im. św. Jana Kantego w Krakowie i dołączyć do łańcucha dobra już istniejącego, zapraszamy serdecznie do współpracy i oczekujemy na kontakt:

[www.jankanty.net](http://www.jankanty.net)

e-mail: [fundacja@jankanty.net](mailto:fundacja@jankanty.net)



## Spis treści

Wprowadzenie .....	5
Introduction .....	7
Kazanie biskupa pomocniczego archidiecezji Chicago Andrzeja Wypycha, D.D.....	11
Słowo Metropolity Krakowskiego.....	15
TOMASZ DĄBEK OSB	
Praca jako kontynuacja dzieła stworzenia w Biblii .....	21
KS. MAREK LEŚNIAK	
Zadania przedsiębiorcy w nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej.....	37
WŁODZIMIERZ ZATORSKI OSB	
Duchowość lidera .....	53
JANUSZ PILSZAK	
Moralność pracodawcy w nauczaniu Jana Pawła II.....	61
PRZEMYSŁAW KRÓL SCJ, KS. MAREK LEŚNIAK	
Kościół o powołaniu lidera biznesu .....	81

PANEL I

Pracodawca w działaniu: wyzwania i zagrożenia  
(bp Andrzej Wypych, D.D., Paweł Tetela) ..... 89

Panel II

Zysk firmy a prawo do wypoczynku (Grzegorz Piątek SCJ,  
Małgorzata Dąbrowska, Zbigniew Węgrzyn)..... 97

Modlitwa przedsiębiorcy i pracodawcy..... 117

Duszpasterstwo przedsiębiorców i pracodawców „Talent” ..... 119

Fundacja im. Świętej Królowej Jadwigi dla Uniwersytetu  
Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie ..... 123

Fundacja im. św. Jana Kantego w Krakowie.....127