

Waldemar Świątkowski

Nierozzerwalny związek wolności i odpowiedzialności

Annales. Etyka w życiu gospodarczym 10/1, 67-75

2007

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ks. Waldemar Świątkowski
Akademia Polonijna w Częstochowie
e-mail: wswiatkowski@ap.edu.pl

Nierozzerwalny związek wolności i odpowiedzialności

1. Elementy wstępne

Doświadczenie polskiej transformacji ustrojowej dowodzi, iż w życiu społecznym i zawodowym nadal w mniejszym lub większym stopniu ma się do czynienia z bagatelizowaniem albo lekceważeniem podstawowego prawa jednostki do odpowiedzialnej wolności. 5 marca 2006 r. w programie telewizyjnym „Linia specjalna“ senator Platformy Obywatelskiej S. Niesiołowski stwierdził, iż *odpowiedzialna wolność to wymysł marksizmu*. Pojęcie odpowiedzialności rozumie tu raczej senator, z perspektywy *kontrolowalności* jako technicznie realizowanego *określenia z zewnątrz* – żywionego przez dany system społeczno-polityczno-gospodarczy¹. Oznacza to następnie, że jeśli dziś już nie ma mechanizmu kontrolowalności, to i nie ma odpowiedzialności – jest tylko wolność. Systemowe odejście od mechanizmu kontrolowalności miałyby więc sprawić, iż przypisywanie jakiegokolwiek podmiotowi odpowiedzialności nie jest możliwe ani konieczne. Jednak należy tu stanowczo określić: kto odpowiedzialność wyłącznie rozumie jako empiryczną determinację, dzięki której za pomocą systemu nagród i kar można kierować człowiekiem z zewnątrz, ten w rzeczy samej wypacza pojęcie odpowiedzialności. Bowiem już z samych racji empirycznych pojęcia odpowiedzialności nie da się przyporządkować tylko do jednego określonego obszaru doświadczenia, np. marksizmu. Ponadto odpowiedzialność nie jest hasłem propagandowym, które wraz ze zmianą systemu społeczno-polityczno-gospodarczego miałyby ustąpić miejsca wolności. Taka osamotniona wolność byłaby samowolą. Empiryczna refleksja pojęciowa nad wolnością i odpowiedzialnością jest niewystarczająca. Na ten stan rzeczy zwracał już uwagę I. Kant (1724–1804) w swoim dziele *Krytyka czystego rozumu*. Jeśli więc refleksję nad wolnością przeprowadzimy radykalnie aż do samego źródła a priori, to natrafimy tamże na świadomość obowiązku moralnego, a więc mówiąc dokładniej odpowiedzialności.

W swoim artykule, w oparciu głównie o naukę Soboru Watykańskiego II (1962–65), pragnę zastanowić się nad pojęciem *odpowiedzialnej wolności*², odnosząc je następnie do interakcji zawodowej pracownik-pracodawca³. Pojęcie pracodawcy odnoszę głównie do pracodawcy bezpośredniego; jest nim osoba lub też instytucja, z którą pracownik zawiera

¹ M. Riedel, *Wolność i odpowiedzialność: Dwa podstawowe pojęcia etyki komunikatywnej*, [w:] J. Filek (red.), *Filozofia odpowiedzialności XX wieku. Teksty źródłowe*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2004, s. 200–201.

² Sobór Watykański II, *Deklaracja o wolności religijnej „Dignitatis humanae”* (DH), nr 1.

³ Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens o pracy ludzkiej*, nr 16–17.

bezpośrednio umowę o pracę pod określonymi warunkami, co w konsekwencji tworzy zasady postępowania i oczekiwania wobec pracownika. Oczywiście teksty soborowe często odnoszą się do tematyki ściśle określonej przez ich autorów; stąd też dla treści tego artykułu wymagają niejednokrotnie ujęcia interpretacyjnego. Proklamowana przez Sobór odpowiedzialna wolność rozumiana jest w sensie głęboko personalistycznym i komplementarnym. Oznacza to po pierwsze, że człowiek jest istotą wolną i świadomą, czyli stanowiącym o sobie podmiotem i po drugie, że wolność zakłada odpowiedzialność albo odwrotnie: o odpowiedzialności nie można mówić bez wolności. Dlatego też w artykule oponuję przeciw wszelkim formom antropologicznego redukcjonizmu, w których traktuje się pracowników wyłącznie w kategoriach materializmu praktycznego i ekonomicznej korzyści, nie zaś jako *wolne i odpowiedzialne* osoby.

2. Antropologiczno-personalistyczny aspekt wolności

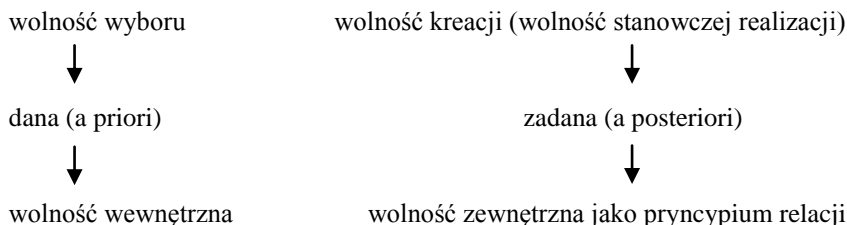
Wolność należy bezsprzecznie do pojęć najbardziej wieloznacznych, dlatego była i jest różnorodnie interpretowana. Łatwo o wolności mówić, trudniej zdać sobie z niej sprawę, zwłaszcza w czasach takich jak nasze, które pojęcie to zdają się rozumieć albo w sensie hasła propagandowego, wędrującego z jednego systemu społeczno-polityczno-gospodarczego do drugiego albo w sensie aporii: ku negacji wolności w imię wolności. Aporia jest pewnego rodzaju zbiorczym wyrażeniem dla trudności i przeszkód, wobec jakich stajemy podczas rozwiązywania zadań czy wyjaśnienia jakichś zagadnień⁴. Często, kiedy okazują się one wielkie i ciężkie do pokonania, wówczas z łatwością przestajemy się dopytywać i zgłębiać, a ich materię uznajemy za bezproblematyczną. W takim aporetycznym sensie patrzy się niejednokrotnie na pojęcie wolności jako pewną empiryczną determinację życia, nie czyniąc nad nim żadnego większego merytorycznego wysiłku.

Ponieważ znaczeniowe bogactwo pojęcia wolności uniemożliwia jednoznaczne jego określenie, dlatego konieczne jest, zgodnie z intencją tego artykułu, ograniczenie się do aspektu antropologiczno-personalistycznego wolności. W aspekcie tym da się wyróżnić dwa typy wolności: wolność wyboru⁵ i wolność kreacji – w sensie stanowczej realizacji wyboru⁶. Możemy zilustrować to następująco:

⁴ M. Riedel, *op.cit.*, s. 188.

⁵ Wolność wyboru posiada także znaczenie teologiczne. Św. Augustyn (354–430) rozumiał ją jako liberum arbitrium. Liberum arbitrium oznacza zdolność wyboru z samego siebie (autodeterminacja) – nie mającej żadnej domieszki empirycznej. Wolność ta jest istotną cechą każdej osoby ludzkiej stworzonej na obraz i podobieństwo Boga. Krótko: oznacza możliwość powiedzenia „tak” wobec siebie i życia z Bogiem, albo „nie” wobec siebie, a więc śmierć. Wolność ta jest zatem osobowym „być” albo „nie być” człowieka.

⁶ J. Gründel, *Normen im Wandel. Eine Orientierungshilfe für christliches Leben heute*, Don Bosco Verlag, München 1984, s. 21–23. W niemieckim tekście „Wahlfreiheit” (wolność wyboru) jako Entscheidungsfreiheit (wolność decyzji) i „Freiheit der Entschiedenheit” (jako wolność stanowczej realizacji); S. Kowalczyk, *Wolność naturą i prawem człowieka*, Wyd. Diecezjalne, Sandomierz 2000, s. 15–16.



Na samym początku należy podkreślić, iż omawianej tu wolności wyboru nie należy mylić z powszechnie rozumianym wyborem między dwoma na sposób aposterioryczny istniejącymi obiektami. Taka wolność zakładająca, iż w świecie można wszystkiego skosztować albo nieustannie wybierać i żyć bez zobowiązań, nie dźwiga i nie kształtuje człowieczeństwa. Bowiem człowiek byłby tu raczej środkiem manipulacji, zdegradowanym do hedonistycznej, immanentnej rzeczywistości życia. Tak więc, w każdej formie emancypacji kryje się manipulacja. Zdaniem J. Gründela istnieje zawsze pewna dialektyka pomiędzy emancypacją a manipulacją⁷. Wiąże się z tym od razu bardzo ważny wniosek natury etycznej: Kto mianowicie sam nie podejmuje żadnych osobowych decyzji, o tym wkrótce zdecydują inni.

Całkowicie odcinając się od powyższej koncepcji wolności wyboru, należy wskazać na wolność wyboru wynikającą z racji antropologiczno-personalistycznych: jeśli prawdą jest, że człowiek jest podmiotem osobowym i rozumnym, to również prawdą jest, że jego natura czy w ogóle jego godność wymaga, *aby działał on ze świadomego i wolnego wyboru, to znaczy osobowo, od wewnątrz poruszony i naprowadzony, a nie pod wpływem ślepego popędu wewnętrznego*⁸. Człowiek więc posiada subiektywne przekonanie o możliwości podejmowania decyzji, dokonywania wyborów czy celów życiowych. Stąd też winien świadomie zdecydować się na jakiś cel życiowy, zawód i starać się go osiągnąć. Jest następnie wyrazem osobistej dojrzałości, jeśli ktoś swój osiągnięty cel uznaje za dewizę życia i sens pracy. Często taka osobowa decyzja wiąże się z rezygnacją z innych możliwości, z odwagą do rozstania się czy zmianą miejsca zamieszkania. Wobec powyższego wolność wyboru oznacza nie tylko możliwość dokonania osobowego i wolnego wyboru, lecz również utożsamianie siebie z nim.

Zdobyte wykształcenie, osiągnięty cel oznacza ponadto, iż człowiek występuje niejako z wyobcowania i izolacji; wkracza zaś w nową relacyjność – w nowy wymiar wolności, tj. wolności kreacji. Tutaj staje się widoczne, że dokonane na sposób wolny związanie człowieka z jakimś konkretnym etosem zawodowym, grupą, nie zniewala go, lecz przeciwnie wprowadza go w wolność kreacji. Wolność ta jest człowiekowi zadana w sensie spełniania i dopełniania osobowych celów. Chodzi tu o rolę, jaką dojrzała osoba winna odgrywać tak w sensie realizowania własnego człowieczeństwa, jak i świata zewnętrznego. Wolność kreacji jest zatem zasadniczym pryncypium relacji, chociażby pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jest ona wymogiem komunikatywnego porządku, który człowieka angażuje – domagania się „rzeczy samej”, o którym nikt nie może decydować sam dla siebie, ale

⁷ J. Gründel, *op.cit.*, s. 14–15.

⁸ Sobór Watykański II, *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym „Gaudium et spes”*, nr 17.

również nie może decydować ktoś dla kogoś innego⁹. Wolność ta przejawia się między innymi w formie personalistycznej jako możliwość działania zgodnie ze swym osobowym wyborem czy też w formie obywatelskiej jako możliwość działania w granicach prawa określonego przez demokratyczną Konstytucję danego państwa i Kodeks Pracy.

Zwana jest ona również wolnością działania zewnętrznego albo krótko mówiąc za P. Foulquié wolnością zewnętrzną – wykluczającą przymus zewnętrzny¹⁰. Niestety, w wielu sektorach życia społecznego i zawodowego zdarza się, że wolność ta mniej lub bardziej świadomie jest ograniczana i niszczona. Nadto bagatelizowany jest komplementarny związek wolności wyboru i wolności kreacji. Jednak ujęcie antropologiczno-personalistyczne wolności domaga się, ażeby także w życiu zawodowym na oba te typy wolności patrzeć w sensie głęboko komplementarnym, dopełniającym się, a nie wykluczającym i opozycyjnym. Stąd wypływa kolejny wniosek natury etycznej: bez możliwości w życiu zawodowym utożsamiania siebie z własnym osobowym wyborem nie jest możliwa kreatywna realizacja swego człowieczeństwa, w tym również skuteczna i efektywna działalność.

3. Antropologiczny redukcjonizm

Podstawowym błędem myślenia i działania, z jakim nierzadko ma się do czynienia w życiu zawodowym, jest błąd antropologicznego redukcjonizmu. Błąd ten między innymi ujawnia się w takich formach, jak: (platoński) dualizm antropologiczny, przymus zewnętrzny wywierany na jednostkę i bezwzględna autonomia zarządzania¹¹.

Dualizm antropologiczny polega na rozbiciu obrazu humanistycznego, w którym jest ściśle zachowana spójność między duchem a ciałem, albo w którym jest ściśle zachowana zasada prymatu osoby przed rzeczą. Zdaniem Jana Pawła II jest to podstawowy błąd myślenia, mianowicie: błąd materializmu praktycznego, jeśli w etosie zawodowym wprost albo pośrednio istnieje *przekonanie o pierwszeństwie i nadrzędności tego, co materialne, natomiast to, co duchowe i osobowe (działanie, cele człowieka, wartości moralne) ustawia wprost lub pośrednio na pozycji podporządkowanej w stosunku do rzeczywistości materialnej*¹². Istnieje więc niebezpieczeństwo traktowania pracownika jako sui generis „towaru” czy „siły roboczej” potrzebnej dla produkcji, kiedy to od pracowników żąda się pracy do granic ich cielesnych możliwości: nadgodziny i obciążanie wielorakimi zadaniami – nie pokrywającymi się z istotną kwalifikacją zawodową.

Takie odwrócenie porządku, *gdzie człowiek zostaje potraktowany poniekąd na równi z całym zespołem materialnych środków produkcji, jako narzędzie, a nie – jak to odpowiada właściwej godności jego osoby – jako podmiotu i sprawcy pracy, a przez to samo także jako jej właściwy cel i sens*¹³, jest również zdaniem Soboru czymś haniebnym, zakazającym cywilizację ludzką; przy czym bardziej hańbią tych, którzy się ich dopuszczają, niż tych, którzy doznają krzywdy. Hańbiącym jest *wszystko, cokolwiek narusza całość osoby ludzkiej, jak okaleczenia, czy przymus psychologiczny, zadawany ciału i duszy; wszystko,*

⁹ M. Riedel, *op.cit.*, s. 201–202.

¹⁰ Cyt. za S. Kowalczyk, *op.cit.*, s. 10.

¹¹ Sobór Watykański II, *Dekret o apostołstwie świeckich „Apostolicam Actuositatem” (AA)*, nr 7.

¹² *Laborem exercens*, nr 13.

¹³ Tamże, nr 7.

co ubliża godności ludzkiej, jak brak szacunku dla jej ciała, jak nieludzkie warunki życia, a także nieludzkie warunki pracy, w których traktuje się pracowników jak zwykle narzędzia zysku, a nie jak wolne, odpowiedzialne osoby (*Gaudium et spes*, nr 27). Taki dychotomiczny obraz człowieka stwarza zdaniem Soboru niebezpieczeństwo dla przyszłych losów świata (GS 15); ponadto niesie zepsucie obyczajów i instytucji ludzkich, a nierzadko właśnie podeptanie samej osoby ludzkiej.

Takiemu dychotomicznemu czy apersonalistycznemu humanizmowi przeciwstawia Sobór **etykę odpowiedzialności**. Etyka ta zmierza do ujmowania całościowego personalistycznego obrazu człowieka jako jedności ciała i ducha (GS 14). Dostrzega więc ona wszystkie istotne elementy ludzkiej natury: ciało i ducha, życie biologiczne i duchowe, autonomię człowieka i jego związek z wartościami wyższymi. Domaga się ona, ażeby w życiu społecznym i zawodowym dostrzegać i dowartościowywać taki właśnie humanizm personalistyczny, który jest zawsze humanizmem integralnym. Humanizm ten uprawnia następnie do podmiotowości prawnej, tak by człowiek był zawsze celem wszelkich działań, nigdy tylko środkiem (I. Kant).

Drugą formą antropologicznego redukcjonizmu jest przymus zewnętrzny wywierany na pracownika. Jak już z powyższych rozważań wynika, sama **godność człowieka** wymaga, aby działał on ze świadomego i wolnego wyboru, to znaczy osobowo, a nie pod wpływem ślepego przymusu zewnętrznego (GS 17). Dlatego też, zdaniem Soboru, *w naszej epoce ludzie coraz więcej uświadamiają sobie godność osoby ludzkiej i coraz bardziej rośnie liczba tych, którzy się domagają, aby w działaniu ludzie cieszyli się i kierowali własną rozważą oraz odpowiedzialną wolnością, nie przymuszani, lecz wiedzeni świadomością obowiązku. Domagają się również prawnego określenia granic władzy publicznej, aby nie była nadmiernie uszczuplona godziwa wolność zarówno osoby, jak i stowarzyszeń* (*Dignitatis humanae*, nr 1).

Z powyższej soborowej wypowiedzi wynika po pierwsze, że pracownik nie zdoła wypełnić zadań i obowiązków w sposób zgodny z własną naturą, jeżeli nie będzie mógł korzystać zarówno z wolności psychologicznej, jak i wolności od zewnętrznego przymusu (DH 2). Oznacza to, iż zachowując szacunek dla godności osoby ludzkiej *nikogo nie wolno przymuszać do działania wbrew jego sumieniu, ani nie przeszkadzać mu w działaniu według swego sumienia* (DH 2). W podobnym tonie mówi Polski Kodeks Pracy (stan prawny 1 marca 2006 r.), kiedy stwierdza, że pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1). Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, a w szczególności: rodzaj pracy i miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1). Stąd też zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej (art. 29 § 4).

Po drugie, odpowiedzialna wolność wymaga komunikatywnego porządku, który jest wolny od przymusu, który jest zarazem uspołecznieniem osób, ich wspólnot interesów i celów, które definiowane są przez zaspokajanie potrzeb, podział zadań i wzajemne oczekiwania. Człowiek pracuje nie tylko ze względu na wypełniony treścią nakaz pracodawcy, lecz także ze względu na swe własne człowieczeństwo, którego utrzymanie i rozwój domaga się pracy. Stąd też, gdzie jest przymus, gdzie następnie relacyjność pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jest zachwiana, tam w gruncie rzeczy ze strony pracownika nie mogą zostać podjęte żadne działania osobowe (*actus humanus*). W chwili, kiedy na niego wywierany jest **nacisk zewnętrzny**, wpada on w niebezpieczeństwo podjęcia nie wolnej i nie odpowiedzialnej decyzji. Po prostu, gdzie nie ma wolności, tam też nie ma osobowej decy-

zji. Jeśli więc nawet stanie się coś złego, to nigdy nie jest to jego osobista wina. Krótko: każda osobowa decyzja zawsze zakłada wolność, a gdzie jest wolność, tam też mogą zostać podjęte dobre i złe decyzje, po prostu może wydarzyć się wina. Dotykamy tu więc nierozdzielnej **spójności pomiędzy wolnością a odpowiedzialnością**.

Niekiedy jednak mogą przytrafić się pewne konfliktowe sytuacje, gdzie podjęcie wolnej osobowej decyzji wręcz wydaje się niemożliwe – a mimo to należałoby ją podjąć, by wybrać tzw. większe dobro. Czasami więc tylko w „małych krokach” da się urzeczywistnić jakąś decyzję, wobec której następnie quasi człowiek „musi pozostać winy”¹⁴. Rozchodzi się tu o pewną **winę transpersonalną**. Pojęcie „transpersonalny” składa się z dwóch słów: „trans” i „personalny”. Łaciński przyimek „trans” znaczy „po drugiej stronie”, „poza”. Przymiotnik „osobowy” oznacza coś, co dotyczy osoby ludzkiej, jako osoba egzystuje. Wyrażenie wina transpersonalna jako pewnego rodzaju zbiorcze pojęcie wskazuje między innymi na takie życiowe doświadczenie człowieka, w którym podjęcie osobowej decyzji po prostu przekracza jego indywidualne możliwości. Oczywiście w ocenie moralnej działań zawsze tu należy uwzględnić kryteria różnicujące okoliczności uzasadnione oraz nieuzasadnione. Niemniej jednak na gruncie powyższego wyrasta potrzeba uprawnienia do zrzeszania się, czyli do tworzenia stowarzyszeń lub związków mających na celu obronę podstawowych praw i interesów ludzi pracujących. Przyczyniają się one ponadto do skutecznego zwalczania tzw. zła społecznego, wobec którego często pojedyncza osoba jest bezradna. Krótko: *Stale należy dążyć do tego, ażeby dzięki działalności związków zawodowych pracownik mógł nie tylko więcej „mieć”, ale przede wszystkim bardziej „być”: pełniej urzeczywistniać pod każdym względem swe człowieczeństwo*¹⁵.

Wreszcie po trzecie, jeśli więc na pracownika wywierany jest przymus zewnętrzny, tak że wykonuje on wyłącznie wypełnione treścią nakazy pracodawcy, tzn. nie mając możliwości podjęcia samodzielnej decyzji – wówczas wypacza swą naturę ludzką i tym samym **zatraca zdolność słuchania i wsłuchiwanie się we własne sumienie**, a więc i Sokratesowską konieczność **rozpoznania samego siebie**. Istnieje więc niebezpieczeństwo antropologicznego redukcjonizmu: wyobcowania człowieka od samego siebie czy bycia nie u siebie.

W końcu trzecia forma antropologicznego redukcjonizmu dotyczy poszukiwania rozwiązań następującego dylematu: czy w sektorze prywatnym możliwa jest bezwzględna autonomia działania i decyzji? Albo czy np. prywatny przedsiębiorca jako pracodawca bezpośredni winien postępować według zarysowanych uprzednio reguł etycznych? Być może niektórzy stwierdzą z pewnym sarkazmem, że bezwzględne zarządzanie własnym kapitałem i związane z tym sprawowanie władzy jest naturalnym stanem rzeczy. Z jednej strony Sobór uznaje prawowitą autonomię kultury ludzkiej, a zwłaszcza nauk (*Gaudium et spes*, nr 59), sztuki (GS 62), gospodarki (GS 64) i wspólnoty państwowej (GS 76). Jednak z drugiej strony wyraźnie rozróżnia on słuszną i niesłuszną autonomię rzeczy stworzonych przez człowieka (GS 36).

Niesłuszną autonomią to taka, która rzeczom stworzonym nadaje znaczenie nadrzędne, tzn. nie ukierunkowuje ich na człowieka; często sprzyja jej błędne rozumowanie, jako swobodzie czynienia wszystkiego, co tylko się podoba, w tym także i lekceważenia podstawowego prawa osoby ludzkiej do odpowiedzialnej wolności. Jednak każdy mający jakiś wyczuć moralności, uzna jak błędnymi są tego rodzaju zapatrywania. Między innymi

¹⁴ W. Świątkowski, *Das Beziehungsgefüge von Sünde und Schuld auf dem Hintergrund der Konzilsaussagen des Vaticanum II*, Wyd. Wszechnicy Mazurskiej, Olecko 2005, s. 185–189.

¹⁵ *Laborem exercens*, nr 20.

z wcześniejszych rozważań wynika, że wolność kreacji, a więc i zarządzania jest podstawowym pryncypium relacyjności, dialogu i otwartości. W przeciwnym razie mielibyśmy do czynienia z hermetycznymi działaniami nie komunikującymi się z innymi podmiotami. Wskazywałoby to następnie na pewien antropologiczny redukcjonizm, gdyż z samej natury człowiek jest istotą społeczną, a więc wchodzącą w międzyosobowe interakcje. Istnieje więc dialektyka pomiędzy zarządzaniem, władzą a relacją z rzeczywistością. Zdaniem Th. Hobbesa rzeczy stworzone przez człowieka wymagają zawsze ich powszechnego uzasadnienia i zobowiązania¹⁶ Tym samym wchodzą one w nową relację, mianowicie: wobec etyki normatywnej. Dla praktyki oznacza to, iż dotychczasowa odpowiedzialność za interes własny winna i musi rozszerzyć się o wymiar odpowiedzialności za pracownika, środowisko, państwo. W końcu Jan Paweł II przypomina, że nawet prywatny przedsiębiorca jako pracodawca bezpośredni nie może bagatelizować tej prawdy, iż na jego „własny” kapitał nie tylko on sam pracuje, lecz również i pracownicy jako małe cegiełki, jako żywi konkretni ludzie¹⁷.

Śluzna autonomia zaś to taka, która człowiekowi nadaje znaczenie nadrzędne i która przez światło prawdy o człowieku trafnie osądza prawdziwe znaczenie i wartość rzeczy stworzonych tak samych w sobie, jak i w stosunku do celu (wyborów) człowieka¹⁸.

4. Odpowiedzialność jako wyraz osobowej wolności

Duński filozof Soren Kierkegaard (1813–1855) rozumiał odpowiedzialność jako pojęcie opisujące egzystencję ludzką i jej relację z rzeczywistością. W tym sensie człowiek jest odpowiedzialny za samego siebie, za realizację własnych celów egzystencjalnych. Podstawą odpowiadania za samego siebie jest oczywiście możliwość wyboru osobowego (wolność wewnętrzna), jak i możliwość jego zewnętrznej realizacji (wolność zewnętrzna). W koncepcji Kierkegaarda wolność spotyka się z odpowiedzialnością. Niemiecki filozof M. Riedel zwraca jednak uwagę na to, że przed sobą samym można być odpowiedzialnym jedynie w sensie przenośnym, ponieważ odpowiedzialność, tak jak mówienie polega właśnie na tym, że się siebie samego, jak i kogoś innego oddaje we władanie mowy¹⁹. Paradigmatem tej relacji jest znów, jak w jurysprudencji prawo: ktoś zostaje za coś pociągnięty do odpowiedzialności przed sądem. We właściwym więc sensie określić jako odpowiedzialnego można jedynie tego, kto rozmawia z innym.

Jednak na gruncie etyki personalistycznej, a ściślej chrześcijańskiej, człowiek istotnie odpowiada przed sobą samym albo lepiej w sobie samym. Sobór Watykański II w *Gaudium et spes* mówi nt. sumienia: *W głębi sumienia człowiek odkrywa prawo, którego sam sobie nie nakłada, lecz któremu winien być posłuszny (nr 16)*, gdyż według niego będzie sądzony (Rz 2, 15–16). W koncepcji tej człowiek odpowiada we własnym sumieniu wobec prawa, którego sam sobie nie nakłada. Tym prawem według św. Augustyna jest vox Dei, a więc jest się tu odpowiedzialnym wobec Boga. W koncepcji zaś I. Kanta absolutnym prawem moralności jest osoba ludzka jako cel sam w sobie. Stąd też odpowiadając na wymogi im-

¹⁶ Cyt. za W. Świątkowski, *op.cit.*, s. 62–70.

¹⁷ *Laborem exercens*, nr 14.

¹⁸ *Apostolicam actuositatem*, nr 4.

¹⁹ M. Riedel, *op.cit.*, s. 198–199.

peratywu kategoriycznego, zabiega człowiek o szczytność realizacji własnego, jak i innego człowieczeństwa.

W świetle powyższych rozważań nie da się sprowadzić odpowiedzialności tylko wyłącznie do odpowiedzialności *za* albo *wobec* pracodawcy. Odpowiedzialność oznacza trójczłonową relację: po pierwsze, człowiek jest odpowiedzialny przed własnym sumieniem, czyli za realizację swego człowieczeństwa czy wyborów życiowych – tutaj ważna jest także odpowiedzialność *za* własne sumienie, czyli jego kształtowanie; po drugie jest on odpowiedzialny *za* drugiego czy też *wobec* drugiego i po trzecie w wymiarze szerszym jest on odpowiedzialny *za* grupę, państwo, ekologię, kosmos. Ta trójczłonowa relacja odpowiedzialności tworzy ścisłą triadę, tak że życie według tylko jednego z jej członów, nie czyni człowieka etycznie poprawnym. W związku z intencją tego artykułu nasuwa się następujący wniosek natury etycznej: nie wystarczy tylko wymagać czy mówić o odpowiedzialności empirycznej *wobec* pracodawcy i jego poleceń, gdyż znaczyłoby to zaniedbanie reguł formalnych, które odgrywają nieprzecenioną rolę w życiu osobowym i zawodowym. Odpowiedzialność nie wynika z empirycznych determinantów, lecz z osobowego wyboru. Człowiek zostaje uczyniony przede wszystkim odpowiedzialnym *za* swój wybór osobowy i jego realizację. Wiąże się z tym zasadnicze pytanie: czy mam możliwość zrealizować go w sposób odpowiedzialnie wolny, tzn. nie przymuszony i nie wywołujący napięć czy wyrzutów sumienia. To jest pierwszy zasadniczy człon odpowiedzialności, wynikający z racji głęboko personalistycznych. Z racji zaś zawodowych odpowiedzialność też dźwigamy czy bierzemy na siebie²⁰. Odpowiedzialność ma przeto tu do czynienia z oczekiwaniami na gruncie wzajemnego nakładania na siebie wymogów, takich jak uzgadnianie i realizowanie, przyrzekanie i spełnianie. Odpowiedzialnym się jest jako ktoś, kto w związku z określonymi osobami i sprawami stoi *wobec* określonych zadań i *za* ich spełnienie poręcza, jako np. robotnik w fabryce, który sporządzić musi jakąś część wytworu, czy jako nauczyciel, który musi kształtować ucznia, czy jako kierownik, który musi załatwiać dostawę, składając podpis. Jednak w świetle powyższych rozważań personalistycznych raz jeszcze należy podkreślić, że branie na siebie odpowiedzialności winno zawsze korespondować z własnym wyborem osobowym, gdyż chodzi tu przede wszystkim o odpowiedzialność *za* „rzecz samą”, a więc *za* własne człowieczeństwo.

W związku z powyższym należy rozróżnić pomiędzy bezodpowiedzialnym a nieodpowiedzialnym działaniem. Bezodpowiedzialnie zachowuje się np. pracodawca bezpośredni, który w ogóle nie zna wzajemności wymagań, oczekiwań i porządków komunikatywnych, który lekceważy sobie zagadnienia formalne pracowników i nie umożliwia im w ten sposób realizację odpowiedzialności *za* „rzecz samą” – *za* ich cele życiowe. Nieodpowiedzialnie działa natomiast pracownik, który zachowuje się niekompetentnie, jeśli tylko pozwala obciążyć się zadaniami, których nie może spełnić, ale liczy jednak, że jakoś sobie z nimi poradzi, albo jeśli wykonuje je do granic cielesnych i psychicznych możliwości, przy tym nic nie mówiąc, z obawy przed utratą pracy. Wiązą się z tym pewne mity usprawiedliwiające taki sens pracy²¹: pierwszym mitem jest pogląd, że im więcej pracuję, tym lepsze są efekty. Brak jest tu uwzględnienia zależności między funkcjonowaniem procesów psychicznych (np. zmęczenie umysłu, błędy percepcyjne) a zdolnością fizyczną organizmu. Stąd dla uzyskania dobrych efektów podejmowanej aktywności zawodowej wymagana jest odpowiednia kultura, etyka pracy, związana z racjonalnym rytmem wysiłku i odpoczynku.

²⁰ M. Riedel, *op.cit.*, s. 201.

²¹ M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuc, A. Kulik, *Praca*, Wyd. Gaudium, Lublin 2005, s. 173–184.

Drugim mitem jest stwierdzenie, że im dłużej pracuję, tym jestem lepszym pracownikiem – szczególnie w oczach pracodawcy. Takie przekonanie wynika ze stereotypu, w myśl którego: *Dłuższa praca jest uznawana za miarę pracowniczego zaangażowania i najważniejsze kryterium oceny pracownika*. Nadmierny czas pracy często jednak może świadczyć o braku kompetencji zawodowej. Takiemu pracownikowi po prostu potrzeba więcej czasu niż jego kompetentnemu i dobrze zorganizowanemu koledze. Trzecim mitem jest przekonanie, iż im więcej mam obowiązków w pracy, tym bardziej jestem niezastąpiony. Na pewno nie zostanę zwolniony z pracy. Jednak nadmiar obowiązków zmniejsza efektywność pracy, a tym samym wpływa na obniżenie jej oceny. Ponadto nie ma ludzi niezastąpionych – a zatem zapracowanie nie chroni przed ryzykiem utraty miejsca zatrudnienia. Z tego względu przyjmowanie dodatkowych obowiązków z obawy przed zwolnieniem nie znajduje etycznego uzasadnienia. Mitem jest także przekonanie, że celem pracy jest zadowolić szefa za wszelką cenę. Postępowanie takie, zgodnie z przedstawionym powyżej rozważaniem powoduje redukcję antropologiczną, a więc pytania o człowieka i o jego sens pracy. W takim wypadku brakuje możliwości na realizację własnych zainteresowań, pasji zawodowych – po prostu człowieczeństwa. Wszelkie te mity należy uznać ponadto za podłoże pracoholizmu, z którego jest wprawdzie możliwe, ale i trudne wyleczenie się.

5. Podsumowanie

Powyższe rozważania dowodzą, że nasze życie społeczne i zawodowe bardziej niż czasy ubiegłe, potrzebuje takiego ujęcia istoty rzeczy, by wszelkie rzeczy, jakie człowiek wykonuje czy ma wykonać, stawały się bardziej ludzkimi, by *życie ludzkie po prostu uczynić bardziej ludzkim* (GS 38). Tego domaga się zasada personalizacji, etyka godności ludzkiej, by na pracownika patrzeć w wymiarze antropologicznej całości. W przeciwnym razie można łatwo zlekceważyć jego godność, jego sferę duchową, jego sens bycia i pracy. Bez takiego spójnego obrazu człowieka tracą sens wszelkie kategorie społeczne i zawodowe. Przeto przede wszystkim należy nalegać, żeby nie naginano pracy do służenia pracodawcom, odwracając ją od właściwego celu: służby człowiekowi. Natura ludzka słusznym prawem więc domaga się pewnej nietykalności, także w życiu zawodowym, oczywiście przy zachowaniu praw osoby ludzkiej i wspólnoty zawodowej. Dla swego pełnego rozwoju osobowego potrzebuje ona nie tylko pracy, ale i należytej wolności do odpowiedzialnego i kreatywnego działania.

The Inseparable Connection of Freedom and Responsibility

Summary

The Polish democratic transformation has clearly proved that the basic right of a human being to responsible freedom in the social interaction as well as in professional life is still disregarded or ignored. This fact forces me to reflect upon the ethical meaning of responsible freedom, which becomes the subject of the following part of this work. I analyze all forms of anthropological reductionism, which treats employees solely in terms of practical materialism and economic profit, and not as free and responsible persons.