

Waldemar Furmanek

Praca dobrem człowieka

Problemy Profesjologii nr 2, 13-28

2013

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.

Waldemar Furmanek

PRACA DOBREM CZŁOWIEKA

*Praca wyróżnia człowieka wśród stworzeń
– tylko człowiek jest do niej zdolny
i tylko człowiek ją wykonuje,
wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi*

Jan Paweł II

WORK AS A HUMAN GOOD

Abstract

In various studies about pedagogy work literature, it is noted, as if in passing, that the work is a value. It's too important finding for contemporary pedagogy of work in order to be accepted without further elaboration and direction of research in this area. Humanistic pedagogy work assumes that work is a human good, good for his humanity relates directly to the issue indicating the axiological aspects of multidimensional work of the human person.

In this text, I stay on that statement, I develop some only one thematic topic related to work axiological dimensions of the human person in order to show the new research fields of humanistic pedagogy work.

Wprowadzenie

W rozmaitych opracowaniach pedagogiki pracy, jak gdyby mimochodem zauważa się to, że praca jest wartością. To zbyt ważne stwierdzenie dla współczesnej pedagogiki pracy, aby mogło być przyjęte bez szerszego omówienia i ukierunkowania badań w tym zakresie. Humanistyczna pedagogika pracy przyjmując, że praca jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa nawiązuje bezpośrednio do tej problematyki wskazując jednocześnie aspekty aksjologiczne wielowymiarowości pracy osoby ludzkiej.

W niniejszym tekście zatrzymuję się nad tym stwierdzeniem, rozwijam nieco tylko jeden wątek tematyczny związany z aksjologicznymi wymiarami pracy osoby ludzkiej, po to, aby ukazać **nowe pola badawcze** humanistycznej pedagogiki pracy¹.

¹ Dokładniej tę problematykę omawiam w książce: W. Furmanek, *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*. Rzeszów 2013.

1. Dobro. Dobro pracy i dobro w pracy ludzkiej

1.1. Dobro jako wartość

Prawda, dobro i piękno tworzą tzw. *klasyczną triadę wartości*. Kierunek taki dominuje w kulturze europejskiej. *Dobro*, jako pojęcie aksjologiczne, jest osnową problematyki podejmowanej w wielu dyscyplinach, głównie w historii filozofii, etyce, estetyce, historii myśli. W dyscyplinach tych badacze ukazują miejsce wyznaczone prawdzie, dobru i pięknu w różnych systemach i koncepcjach pedagogicznych. Wzajemne ich powiązania – w tym też uzależnienia treściowe tych wartości – wymagają, aby w analizach ich istoty eksponować ich cechy i traktować je systemowo. Zadanie takie jest szczególnie ważne dla humanistycznej pedagogiki pracy. Przyjmujemy w niej, że praca jest terenem urzeczywistniania dobra człowieka, dobra jego człowieczeństwa. Szerzej zaś rzecz ujmując trzeba stwierdzić, iż **praca osoby ludzkiej jest terenem urzeczywistniania jej aksjologicznej tożsamości**.

Pojęcie wartości stało się popularne dopiero w ostatnich dwóch stuleciach. Wcześniej posługiwano się pojęciem dobra (łac. *bonum*). W czasach nowożytnych pojęcie *dobra* zostało wyparte przez pojęcie wartości. Związane jest to z tendencją do subiektywizowania dobra² – *dobre jest to, co jawi mi się jako dobre, co w moim odczuciu jest dobre, co wydaje mi się, że jest dobre*. Papież Jan Paweł II posługując się pojęciem dobra a nie wartości, podjął polemikę z tendencją do takiego rozumienia dobra. W encyklice *Veritatis Splendor (Blask prawdy)*, Ojciec Święty Jan Paweł II nie rozwija teorii dobra w ogóle, lecz koncentruje uwagę na **dobru człowieka**, odróżniając go od *dobra dla człowieka*³. Wrażliwość aksjologiczna osoby na dobro i na inne wartości, nie wystarczy do tego byśmy potrafili odróżnić dobro prawdziwe od dobra pozornego⁴. Konieczne jest wniknięcie poznawcze w jego istotę. Tylko na tej drodze możemy dookreślić nowe tereny badań ważne dla współczesnej pedagogiki pracy.

Wymieniona encyklika dokonuje ważnego rozróżnienia: *dobra człowieka i dobra dla człowieka*. Każdy z nas, niezależnie od tego, w jakie cechy fizyczne, psychiczne, intelektualne, moralne itp. jest wyposażony i jakie dobra posiada, jest dobrem samym w sobie, bo jest osobą. I z tej racji, że jesteśmy osobami przysługuje nam godność, która pozostaje w bezpośrednim związku z dobrem. W tym podstawowym dobru jesteśmy wszyscy równi. Podkreślał to także W. Tatarkiewicz mówiąc o *bezwzględności dobra*⁵. Obecnie możemy powiedzieć, iż jest to – nie tylko dla humanistycznej pedagogiki pracy – swoistego rodzaju **paradygmat etyczny**, który leży u podstaw uznania **prymatu człowieka nad innymi zjawiskami, w tym nad pracą osoby ludzkiej**.

Istnieją – zdaniem Ojca Świętego – obiektywne dobra dla osoby, przysługujące osobie. **Jestem dobrem i mam (posiadam) dobra**. Nie są to jakieś abstrakcyjne wartości, lecz dobra

² Obecnie doświadczamy różnorodności i wielości jednocześnie występujących zagrożeń związanych z terroryzmem relatywizmu wartości.

³ Jan Paweł II, *Veritatis splendor*...

⁴ J. Galarowicz, *Wysłuchując się w głos sumienia – komentarz do encykliki Jana Pawła II „Veritatis Splendor”*, Kraków 1997, s. 60.

⁵ W. Tatarkiewicz, *O bezwzględności dobra*, Warszawa – Lublin – Łódź – Kraków 1919.

bardzo konkretne. Jan Paweł II eksponuje dwa ich rodzaje: dobra podstawowe oraz dobro najwyższe. Dobra podstawowe, fundamentalne, to takie, które wiążą się ściśle z istnieniem osobowym, które są gwarantem istnienia w doczesności, które zabezpieczają dobro osoby w tym świecie. Papież zalicza do nich: życie, zdrowie, własność, dobre imię, miłość małżeńską i rodzicielstwo. Rzecz jasna, z tego wcale nie wynika, że utrata któregoś spośród tych dóbr czy wyrzeczenie się go przekreśla ludzki, osobowy sposób istnienia. Dobro osoby – jej godność, nietykalność, wolność, skierowanie na prawdę, miłość – i podstawowe dobra dla osoby tworzą dobra o charakterze absolutnym, które powinny być szanowane przez wszystkich, zawsze i wszędzie⁶.

1.2. Istota dobra

Czyn jest prawdą o dobru.
K. Wojtyła

Platon – rozumiał „dobro” jako najwyższą ideę; Arystoteles – jako cel dążeń; Św. Tomasz z Akwinu uważał, że „dobro” pojawia się nie tyle jako cel, ile przed celem, wcześniej niż cel. Każdy byt, przez sam fakt swego istnienia, ma określoną doskonałość – jest dobrem w takim stopniu, w jakim jest doskonały. Byt jako dobro staje się celem dążenia człowieka. Dobro zatem nie powstaje, ale **ujawnia się jako cel dążenia**. Dobra nie można sprowadzić do prawdy, ale naturalne dążenie do prawdy o danym bycie jest jednoczesnym dążeniem do prawdy o dobru. Św. Tomasz z Akwinu wyróżnia dobra następujące:

- *dobro przypadłościowe;*
- *dobro jako doskonałość;*
- *dobro natury bytu* (np. życie);
- *dobro moralne* (cnoty – *dobre życie to życie wedle cnót*);
- *dobro szlachetne* (np. miłość);
- *dobro przyjemne* (np. przyjaźń, koleżeństwo);
- *dobro użyteczne.*

Dobro – to szacunek dla prawdy, respekt i wierność wobec niej. Władysław Tatarkiewicz w swej pracy *O bezwzględności dobra* pojęcie dobra traktuje jako „dobro wszelkiej wartości”⁷. Jednym z dóbr jest – **poznanie prawdy**. Żeby je osiągnąć należy wybrać je i o nie zabiegać, starać się je pozyskać. W. Tatarkiewicz stwierdza, iż dobra nie trzeba definiować, bo i bez wzorowej definicji wiemy, jak rozumieć dobro i zło. *Szacunek dla prawdy, poznawanie prawdy, respekt i wierność wobec niej jest dobrem niewątpliwym.*

W encyklice Jana Pawła II znajdujemy wyraziste wskazanie: *Chcąc bliżej określić znaczenie etyczne pracy, trzeba mieć przed oczyma tę przede wszystkim prawdę. Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko*

⁶ Zob. J. Galarowicz, *Wsluchując się...*, s. 64.

⁷ W. Tatarkiewicz, *O bezwzględności...*

przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej „staje się człowiekiem”⁸.

W stwierdzeniach tych mamy jednocześnie przykład odniesień i wzajemnych relacji dobra do innych wartości (w tym przypadku do prawdy).

Problem dobra – i opartej na nim moralności – jest związany z pytaniem o sens całej rzeczywistości i o zrozumienie naszego w niej miejsca⁹. W polskiej filozofii realistycznej S. Swieżawski w książce *Dobro i tajemnica* pisze, że „nie wolno nam zapominać, że dobro i prawda to dwa oblicza jednej rzeczywistości. Zachodzi wyraźna współzależność między dobrem i prawdą. Niektórzy autorzy poświęcili dobru wiele publikacji. Intencją tych publikacji jest ukazać, że dobro nie zawsze bywa bezsilne i choć z natury nie jest na pokaz, to pokazywane być powinno”¹⁰.

Niektórzy filozofowie uznają, że również przez piękno prześwituje dobro. Henryk Elzenberg utożsamiał również dobro z pięknem¹¹.

Słów „piękny” i „dobry” używamy w różnych wypadkach, wszystkich oczywiście się nie da wyliczyć, ale można wskazać kilka głównych klas:

- a) rzecz nazywamy piękną, kiedy ją uważamy za wartościową i kiedy ją *kontemplujemy lub kontemplacyjnie przeżywamy*. Za konstytutywną (istotową) cechę kontemplacji uważa Elzenberg *przedłużone oglądanie, któremu towarzyszy utrzymywanie w polu świadomości już uprzednio poznanych elementów przedmiotu, bez dalszego wnikania weń poznawczo*);
- b) rzecz nazywamy piękną, kiedy ją uważamy za wartościową i kiedy jej aktualnie nie kontemplujemy, ale kontemplowaliśmy kiedyś i aktualnie tę kontemplację odtwarzamy we wspomnieniu;
- c) może być też tak, że ani teraz nie kontempluję, ani nigdy nie kontemplowałem, ale kontemplację przyszłą (lub tylko możliwą) antycypuję w wyobraźni;
- d) jeszcze jedna możliwość: estetyk mówi „piękny” i oznacza to, że przedmiot jest wartościowy plus *ogólnikową świadomość, że przedmiot może być kontemplowany*.

Tak jak z „pięknym” wiązaliśmy kontemplację, tak z „dobrym” wiążemy wolę; „dobry” oznacza *wartościowy i rozpatrywany jako przedmiot chcenia*. Co jednak dokładnie znaczy owo „chcenie”?

Aksjomatem aksjologii jest twierdzenie, że jeśli jakiś przedmiot powinien być taki a taki, to każda rozumna i obdarzona wolą istota powinna chcieć by był on taki a taki. Jeżeli więc „wartościowy” oznacza „taki, jaki powinien być”, to nieodłącznie podąża za tym „taki, jaki istota rozumna i obdarzona wolą powinna chcieć żeby był”. Tego dodatku dodawać nie mu-

⁸ Jan Paweł II, *Laborem exercens*. Watykan 1991.

⁹ W 1999 roku ukazał się specjalny numer miesięcznika „Znak” pt. *Moc dobra*, a rok wcześniej, tzn. w 1998 r. wydano numer pt. *Dotknięcie zła*. Także: S. Swieżawski, *Dobro i tajemnica*, Warszawa 1995.

¹⁰ W 1999 roku ukazał się specjalny numer miesięcznika „Znak” pt. *Moc dobra*, a rok wcześniej tzn. w 1998 r. wydano numer pt. *Dotknięcie zła*. Także: S. Swieżawski, *Dobro i tajemnica*, Warszawa 1995.

¹¹ H. Elzenberg, *O różnicy między pięknem a dobrem*, [w:] *Wartość i człowiek*, Toruń 2005.

simy, bo on jest aksjomatycznie w pojęciu wartości zawarty, jeśli jednak go podkreślamy, to wtedy właśnie używamy pojęcia „dobry” zamiast „wartościowy”. Innymi słowy, słowo „dobry” to koniunkcja „wartościowego” i skupienia uwagi na owym aspekcie „taki, jaki każda rozumna istota powinna chcieć żeby był” (uwaga: inaczej niż przy pięknie, tu nie może raczej być mowy o woli przeszłej lub przyszłej; a już z całą pewnością nie może „dobry” znaczyć „wartościowy i taki, jakim można chcieć żeby był”)¹².

Zarówno dobro, jak i piękno interpretuje jako wartości duchowe i jako wartości najwyższe¹³. Traktowanie **dobra jako kategorię systemu wartości** może polegać na uznawaniu go za wartość:

- istniejącą autonomicznie, jako odrębny i niezależny od zmiennej rzeczywistości byt (Platon);
- znajdującą się w pełni w bycie absolutnym, z którego istotą się utożsamiają;
- utożsamiającą się z bytem – sam byt jest prawdziwy, dobry, piękny;
- będąca jedynie „tworem ludzkiego umysłu”.

Już ta wstępna klasyfikacja ukazuje rozległość problematyki dobra. Można wyróżnić wiele rodzajów dóbr:

- *dobra wolne* – dostępne dla każdego w nieograniczonej ilości (np. powietrze);
- *dobra rzadkie* – niedostępne w takiej ilości by zaspokoić potrzeby wszystkich;
- *dobra prywatne bądź publiczne*;
- *dobra materialne* lub *niematerialne*;
- *dobra konsumpcyjne*;
- *dobra produkcyjne (inwestycyjne)*;
- *dobra ekonomiczne (gospodarcze)*¹⁴.

Kultura będąca procesem tworzenia dóbr nie może obyć się bez wartości, ale i bez norm z nich wynikających. Kultura miałaby samobójczy charakter, gdyby urzeczywistniane przez nią wartości nie były podporządkowane dobru, prawdzie i pięknu. Jeżeli przykładowo dobru nie byłyby podporządkowane takie wartości jak: odpowiedzialność, sprawiedliwość, prawość, wierność mielibyśmy do czynienia w gruncie rzeczy z ich negatami (antywartościami): z niesprawiedliwością, nieodpowiedzialnością, niewiernością, nieprawością. Dalej, niepodporządkowanie wartości witalnych dobru oznaczałoby tworzenie *cywilizacji śmierci*. Z kolei brak podporządkowania dobru wartości użytecznościowych np. pracy, oznaczałoby pracę niesłużącą człowiekowi i wspomnianym wartościom wyższym, byłby to przykład

¹² [http://pl.wikipedia.org/wiki/Henryk_Elzenberg_\(filozof\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/Henryk_Elzenberg_(filozof)) wg H. Elzenberg, *O różnicy między pięknem a dobrem*, [w:] *Wartość i człowiek*, Toruń 2005.

¹³ Dietrich von Hildebrand – między innymi – dobro uważa za wartość o charakterze jakościowym. Według niego człowiek nie może być moralnie dobry, dopóki się interesuje tylko tym, co go zadowala, jest miłe. Por. D. von Hildebrand, J. Kłoczowski, J. Paściak, J. Tischner (red.), *Wobec wartości*, Poznań 1982.

¹⁴ W literaturze można odnaleźć także podział dobra na te, które dotyczą **duchowości** – to cnoty; **ciała** – zdrowie, wigor, sprawność zmysłów, uroda, itp; **dóbr zewnętrznych** – bogactwo, ojczyzna, rodzice, dzieci, przyjaciel.

działań bezużytecznych, w istocie – absurdalnych. Także i wartości przyjemnościowe sprzeczne z dobrem w efekcie przynoszą nieprzyjemność lub nawet większe zło.

Doświadczenie wewnętrzne podpowiada, że dobro jawi się jako energia, siła przełamująca przeciwności, która przemienia **dobro**-czyńcę i **dobro**-biorcę. Dobro związane jest bowiem z osobami. Poczucie moralne ulega rozwojowi wraz z rozwojem cywilizacji i kultury. Rozwoju tego zatrzymać się nie uda, ale i nikt rozsądny tego czynić nie zamierza. Mamy natomiast obowiązek reinterpretacji treści wartości wraz ze zmieniającą się rzeczywistością życia człowieka. I chociaż zasady etyczne wyprowadzane na podstawie szacunku do wartości najwyższych nie ulegają zmianie, to ich treściowe uwarunkowania są bardzo znaczące. Trudno przykładowo, aby w czasach Mojżesza mógł powstać zakaz jeżdżenia koleją bez biletu. Ta forma kradzieży jest wytworem XX wieku. Ale zasada poszanowania własności nie swojej została w czasach Mojżesza sformułowana i dziś wydaje się w pełni słuszna jak wówczas. Jej bezwzględność wynika z faktu, że jest formą regulującą zasady współżycia między ludźmi.

1.3. Dobro – cel ludzkich dążeń

Mówiąc dziś o dobru, mówi się najczęściej o **dobru moralnym, o dobru jako wartości – celu człowieka**. W tym też znaczeniu funkcjonalnie pojęcia dobra często łączone jest z „wartością”, co może świadczyć o głębokim zakorzenieniu języka w tradycji uznawania bliskości znaczeń tych pojęć.

Prawda stanowi rację bytu ludzkiego poznania – tak pisze w swojej pracy *Osoba i czyn* Karol Wojtyła. *Dobrem* nazywa się zwykle każdą rzecz, która może służyć do zaspokajania ludzkich potrzeb. Dobrem nazywa się to, co pociąga człowieka, co przynosi ludziom pożytek.

Czyn jest prawdą o dobru – pisze w swojej pracy *Osoba i czyn* Karol Wojtyła. W ludzkich działaniach przejawia się treść i sposób interpretacji dobra przez człowieka. Zarówno działania człowieka jak też jego postanowienia zdają się zawsze zdążać do jakiegoś dobra. Dlatego dobro określano jako cel wszelkich ludzkich dążeń. W zależności od charakteru i treści celu możemy wyodrębnić różne dobra. W zależności od świadomości celu i dążeń, a także od tego, kto zmierza do jego osiągnięcia, treść dobra ulega zmianom.

W istocie każdy czyn człowieka określa go takim, jakim on jest i jakim chce być tworząc jednocześnie obraz takiego człowieka, jakim według niego być powinien. Wybór takiego lub innego istnienia, i takich a nie innych form aktywności, oznacza jednocześnie afirmację wartości, które wybieramy, nigdy nie wybierając zła; to, co wybieramy jest zawsze dobre; a to, co jest dobre dla nas, powinno być jednocześnie dobre dla wszystkich. Jeśli chcielibyśmy istnieć tworząc jednocześnie nasz wizerunek to powinien to być wizerunek odpowiadający społeczności, obowiązujący nas wszystkich. W ten sposób odpowiedzialność nasza jest o wiele większa, niż gdybyśmy mogli to przypuszczać.

Z tym problemem łączy się jednocześnie kwestia *dobra obiektywnego*. Wokół niej zasadza się podstawowa problematyka etyki. Człowiek przeżywa wartości, ale realizując swymi

czynami dobro. Jest to dobro jego własnego bytu, obiektywna doskonałość osoby. Jest to również dobro świata, do którego człowiek przynależy i względem którego angażuje się swoim działaniem. Człowiek ma świadomość dobra, a wartości bezpośrednio przeżywa. Występują one w pewnej hierarchii; jedne z nich są wyższe, inne niższe. Wyższe człowiek bardziej ceni – wyraża się w tym przekonanie, że one bardziej go przybliżają ku obiektywnemu i najwyższemu dobru, że więcej tego dobra mają w sobie. Człowiek zdaje sobie równocześnie sprawę z tego, że wartości, które więcej mu obiektywnie dają, więcej go też muszą obiektywnie kosztować.

1.4. Dobra wola

Dobra wola jest zjawiskiem szczególnym. Można ją bez ograniczeń uważać za dobro. Rozsądek, dowcip, władza sądu mogą określać *talenty umysłu; odwaga, stanowczość, stałość w postanowieniach* są bez wątpienia przymiotami temperamentu. Wszystkie one bez dobrej woli mogą stać się tyle walorami, co cechami szkodliwymi dla człowieka. To dzięki niej można z tych walorów robić określony użytek. Jak to słusznie zauważał E. Kant: **Dobra wola nie jest dobra ze względu na swoje dzieła i skutki, ani też ze względu na swą zdatność do osiągnięcia jakiegoś zamierzonego celu, lecz jedynie przez chcenie, tj. sama w sobie i sama dla siebie** rozważana musi być bez porównania znacznie wyżej oceniana aniżeli wszystko cokolwiek dzięki niej może być dokonane na korzyść jakichś skłonności, nawet jeżeli ktoś woli – na korzyść samych skłonności¹⁵. Te spostrzeżenia w pełni znajdują swoje rozwinięcie w humanistycznej pedagogice pracy.

2. Praca a dobro

*Wszelka sztuka i wszelkie badanie,
a podobnie też wszelkie zarówno
działanie jak i postanowienie, zdaje
się zdążać do jakiegoś dobra
i dlatego trafnie określono
dobro jako
cel wszelkiego dążenia*

(Arystoteles, *Etyka nikomachejska*)

Życie moralnie dobre, to dobrowolna afirmacja dobra. Praca jako działanie **dobrowolne** ma wartość antropologiczną, bo w istocie jest **dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa**. Przez pracę człowiek nie tylko zmienia jakość świata, ale zmienia samego siebie, przez co *poniekąd sam staje się bardziej człowiekiem*¹⁶.

¹⁵ I. Kant, *Uzasadnienie metafizyki moralności*, tłum. M. Wartenberg, (przejrzał i poprawił R. Ingarden), Warszawa 1971, s. 5-6.

¹⁶ Jan Paweł II, *Laborem exercens*. Watykan 1991.

Warto w tym miejscu podkreślić związek pracy z dobrą wolą człowieka. Już w definicji pracy, która uznajemy za podstawową dla pedagogiki pracy podkreślamy to, że jest to spłot postępowań **dobrowolnych**. Wynikających z samoświadomości i powiązanych z samostanowieniem człowieka.

Praca osoby jest wielowymiarowym dobrem konkretnego człowieka lub grup (wspólnot) osób. Wszak jest ona **dobrem pożytecznym** zwanym także dobrem użytkowym (*bonum utile*), **dobrem godziwym** (*bonum honestum*), czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym i pomnażającym i afirmującym tę godność. Praca jest także dla wielu osób **dobrem przyjemnym** (*bonum delectabile*), ale i **dobrem uciążliwym** (*bonum arduum*). Praca jest także – co widzimy szczególnie obecnie – powiązana z **dobrem wspólnym** (*bonum commune*).

W systemie aksjologicznym poszczególne rodzaje dobra wzajemnie się uzupełniają i wspierają. Wypełniają przez to osobową przestrzeń aksjologiczną. Jeżeli zostaną one włączone w królestwo wartości (introcepcja wartości) to ich rozumienie i znaczenie zostanie urzeczywistnione w pracy człowieka. To wskazuje na to, że praca jest zjawiskiem aksjologicznie niezmiernie bogatym i poznawczo ciekawym, ważnym egzystencjalnie dla człowieka i społeczności – wszak człowiek pracuje nie tylko dla siebie.

Zauważmy raz jeszcze zapis encykliki: *pierwszą podstawą wartości pracy jest sam człowiek* – jej podmiot. Wiąże się z tym od razu bardzo ważny wniosek natury etycznej: o ile prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest „dla człowieka”, a nie człowiek „dla pracy”. We wniosku tym dochodzi prawidłowo do głosu pierwszeństwo podmiotowego znaczenia pracy przed przedmiotowym. W tym sposobie rozumienia, zakładając, że różne prace spełniane przez ludzi mogą mieć większą lub mniejszą wartość przedmiotową, trzeba jednak podkreślić, że każda z nich mierzy się nade wszystko *miarą godności* samego podmiotu pracy, czyli osoby: *człowieka, który ją spełnia*.

2.1. Praca dobrem użytecznym (*bonum utile*)

Wartości pracy określać należy nie ze względu na rodzaj wykonywanych czynności, ale z uwagi na fakt, że ten, kto ją wykonuje, jest osobą, praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy. Należy dążyć do wytworzenia u człowieka pracy wrażliwości w odniesieniu do każdego zjawiska, w każdym kontakcie z rzeczywistością; umiejętności dostrzegania i odczytywania piękna tego świata, jego harmonii i rozwoju; rozumnego dążenia do osiągnięcia wewnętrznej wolności i zdrowego stosunku do społeczeństwa. Taki zaś punkt widzenia radykalnie zmienia etos pracy wpisany w problematykę **przymusu nowoczesności**¹⁷.

Tym terminem określa się zjawisko i wynik rozwoju współczesnej cywilizacji informacyjnej. Zrozumienie jego istoty wymaga przede wszystkim pogłębionego rozumienia pracy

¹⁷ Por. W. Furmanek, *Podstawy edukacji...*, s. 136.

jako siły budowania wspólnoty. Niezbędne są do tego odpowiednie kwalifikacje zawodowe, w tym kompetencje wynikające z wszechobecności technologii informacyjno-komunikacyjnych. Kwalifikacje zawodowe uwzględniać powinny zmiany w nowoczesnej technice, ekonomii i organizacji. Coraz wyraźniejszy powinien być ich wymiar (sens) etyczny. Szczególnie dotyczy to tych aspektów zjawisk, które wynikają z odpowiedzialności w procesach pracy. Bo taki jest obecnie charakter pracy¹⁸.

Zauważyć należy, iż fakt, że praca prowadzić powinna do wyników użytecznych, przez co czyni ją działalnością sensowną, nie może być wystarczającym argumentem do tego, aby jej znaczenie zostało sprowadzone do samego celu działania. Bowiem w takim przypadku wpisywałaby się ona w nurt analiz utylitarystycznych i hedonistycznych jej wymiarów¹⁹. A w dalszej kolejności prowadziłyby do budowy społeczeństwa konsumpcyjnego.

Tymczasem praca jest dobrem nierozdzielnie związanym z naturą rozumną człowieka, on jest jej twórcą. On sam i świat dzięki dobrej pracy staje się doskonalszy, *bardziej staje się człowiekiem*²⁰.

2.2. Praca dobrem przyjemnym (*bonum delectabile*)

*Mądry człowiek robi coś,
Co do niego należy,
A szczęście jest produktem ubocznym*
(J.M. Bocheński)

Praca bez przyjemności musiałaby być piekłem, mówi znany aforyzm. Ile jest w nim prawdy? Wyniki uzyskane w badaniach dotyczących motywów pracy, a także postaw wobec pracy wskazują, że ludzie nie tylko pracują dla uzyskania materialnych środków do życia. Efektywność ich pracy w niewielkim stopniu zależy od motywacji ekonomicznych, chociaż bez wątplenia należą one do motywacji (motywatorów) istotnych. Już H. Ford zauważył, iż *placąc więcej za pracę można uzyskać brak wzrostu wydajności pracy*. W przypadku pracy podzielonej – a także pracy zespołowej – decydujące znaczenie mają stosunki między współpracownikami. W każdej grupie tworzą się więzi nieformalne decydujące o solidarności międzyludzkiej i wzajemnym wspomaganiu się w sytuacjach trudnych. Jednocześnie wewnątrz grup pracowniczych ustalają się pewne normy wydajności pracy, wewnętrznie akceptowane zwyczaje. Każde odchylenie od tych norm będące wyrazem *osobowego chęjstwa* jest oceniane negatywnie przez pozostałych członków grupy. Taki pracownik – nazywany często *człowiekiem ekonomicznym* – pada ofiarą sabotażu, intryg i mobbingu współpracowników.

Nie bez znaczenia jest także to, iż normowanie pracy nie ma obecnie tak dużego znaczenia jak to było w początkach rozwoju cywilizacji przemysłowej. Wszelkie pomiary czasu pracy – w procesach tzw. normowania czasu pracy – są dziś archaiczne, z uwagi na rosnące zna-

¹⁸ Por. tamże, s. 136.

¹⁹ L. Hostyński, *Wartości utylitarne...*; tegoż: *Wartości w świecie konsumpcji*, Lublin 2006.

²⁰ Jan Paweł II, *Laborem...*, s. 33.

czenie samodzielności w realizacji zadań niestandardowych. Stąd rozrost ocen efektów pracy, a nie procesu pracy. W tej sytuacji wszelka motywacja pracy musi opierać się na motywach wewnętrznych. One umożliwiają i warunkują podejmowanie zadań pracy także wtedy, gdy nie towarzyszą temu bezpośrednio nagrody. Takim postępowaniem pracowników przyświeca poczucie przyjemności z pracy i w pracy. W konsekwencji zaś jest czynnikiem dynamizującym samorozwój człowieka. Jednak bliższe badania pokazują, że motywacja wewnętrzna nie zawsze łączy się wyłącznie z przyjemnością (choć ona dominuje). Zauważono, że czynnościom, w trakcie których uwaga pracownika koncentruje się na samym działaniu, a nie na efektach pracy, towarzyszy stan umysłu określany **stanem flow** (stan uniesienia). Jest to poczucie głębokiego zatopienia się pracownika w pracy, *zapominania o Bożym świecie*, głębokiego zaangażowania, w którym nie dostrzega się tego, co dzieje się w tym czasie w otoczeniu, nie odczuwa się także upływu czasu. *Stan flow* wywołuje poczucie przyjemnego osobistego zaangażowania w czynnościach pracy (zabawy, uczenia się) i dostarcza na tyle silnej stymulacji, iż nie jest potrzebna już inna nagroda za pracę.

Badania nad opisanym zjawiskiem wskazują, że motywacja wewnętrzna wiąże się z potrzebą kompetencji oraz autonomią człowieka. Chęć i ciekawość poznania zjawiska pracy, poznania siebie w sytuacji pracy wyzwala siły do podejmowania wyzwań. Potrzeba autonomii zaś jest w takim przypadku dążeniem do potwierdzenia swojej wartości: *ja to potrafię zrobić*. W warunkach większej swobody działania oraz w sytuacjach możliwości wyboru ludzie kierują się w większym stopniu motywacją wewnętrzną, a praca staje się przyjemnością. Zjawiska te powtarzają się częściej wtedy, gdy treść pracy jest skorelowana z zainteresowaniami pracownika, a przez to także dobrze dostosowana do jego możliwości. Wtedy może także znacząco dowartościowywać i doskonalić człowieka.

2.3. Praca dobrem uciążliwym (*bonum arduum*)

Praca jest dobrem uciążliwym w tym znaczeniu, że wymaga ponoszenia kosztów biopsychicznych, które w pewnych warunkach mogą przekraczać tzw. stan normalny. Wówczas mówimy o **sytuacjach trudnych w pracy**. Ich charakterystykę przeprowadziliśmy w innej monografii²¹.

Obciążenie człowieka pracą może mieć charakter fizyczny lub psychiczny. Efektem obciążenia człowieka pracą może być zarówno uciążliwość jak i szkodliwość. Przez uciążliwość rozumiemy oddziaływanie na pracownika powodujące pogorszenie warunków wykonywania pracy, ale nieprzekraczające dopuszczalnych norm higienicznych. Najczęściej mamy tu do czynienia z obciążeniami psychicznymi²². Natomiast o szkodliwości pracy mówimy wówczas, gdy warunki jej realizacji są czynnikami zagrażającymi zdrowiu pracownika, a w konsekwencji prowadzą do tzw. chorób zawodowych.

²¹ Por. W. Furmanek, *Zarys humanistycznej ...*, s. 221 i nast.

²² A. Hansen, *Kompleksowa ocena poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1983.

Do uciążliwości związanych z wykonywaną pracą, należą takie jak hałas, niewłaściwe oświetlenie, monotonia pracy, zła organizacja stanowisk pracy, stres oraz przeciążenie pracą, szczególnie przy pracach wymagających skupienia uwagi.

W procesie pracy możemy mieć do czynienia z ilościowym oraz jakościowym obciążeniem pracą. Podział taki wprowadzony został w 1973 roku przez Frencha i Caplana²³. Przeciążenie ilościowe występuje wówczas, gdy pracownik ma zbyt dużo pracy. Natomiast wtedy, gdy praca jest za trudna – mamy do czynienia z przeciążeniem jakościowym²⁴. W wyniku przeprowadzonych badań dotyczących przeciążenia pracą, naukowcy stwierdzili, że zarówno jakościowe, jak i ilościowe przeciążenie prowadzi do:

- niezadowolenia z pracy,
- napięcia wywołanego pracą,
- niskiego poczucia własnej wartości,
- poczucia zagrożenia,
- wysokiego poziomu cholesterolu we krwi,
- przyspieszonego tętna,
- wzmożonego palenia tytoniu.

Obiektywne **przeciążenie pracą** należy rozpatrywać zawsze w powiązaniu ze zdolnościami człowieka i jego osobowością. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, na obciążenie pracą składają się: duża koncentracja, duża liczba wykonywanych czynności psychicznych (dużo odbieranych informacji, a następnie podejmowanie decyzji).

Intensywność procesów psychicznych, czyli ich ilość i tempo, skutkuje stanem napięcia, a po pewnym okresie czasu prowadzi do zmniejszenia sprawności psychicznej. Ustalając zatem pracownikom zakres czynności, czy powierzając dodatkowe zadania, należałoby uwzględnić nie tylko cechy indywidualne danego pracownika, ale również monitorować ilościowe i jakościowe obciążanie go obowiązkami.

W praktyce zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę najczęściej ogranicza się do zapewnienia norm i warunków pracy wynikających z przepisów prawnych. Jednakże nawet pełna realizacja ustawowych obowiązków, bez uwzględnienia specyfiki pracy występującej na danym stanowisku, a zwłaszcza uciążliwości, które występują w procesie pracy, może prowadzić do występowania przeciążenia psychofizycznego, a w konsekwencji skutków, jakie wywołuje stres²⁵.

Do podstawowych czynników warunkujących poziom uciążliwości pracy należą: hałas, drgania w pomieszczeniach pracy, oświetlenie, nadmierne obciążenie zmysłów (wzrok, słuch, zapach), mikroklimat, w tym wilgotność i temperatura pomieszczeń, monotonia pracy, psychiczne obciążenie pracą, konieczność zwiększonej koncentracji uwagi.

²³ Podaję za A. Bańka, *Psychopatologia pracy*, Poznań 1996.

²⁴ Por. W. Furmanek, *Zarys humanistycznej...*

²⁵ http://szkoleniebhp.com.pl/cms/dzial/id/111/Praca_uciazliwa/

2.4. Praca dobrem godziwym (*bonum honestum*)

Już we *Wstępie* do encykliki *Laboram exercens* czytamy: *człowiek przez to samo od początku powołany do pracy. Praca wyróżnia go wśród reszty stworzeń, których działalności związanej z utrzymaniem życia nie można nazywać pracą – tylko człowiek jest do niej zdolny i tylko człowiek ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi. Tak więc praca nosi na sobie szczególne znamię człowieka i człowieczeństwa, znamię osoby działającej we wspólnocie osób – a znamię to stanowi jej wewnętrzną kwalifikację, konstituuje niejako samą jej naturę.*

A dalej czytamy: *praca jest dobrem człowieka. Jeśli dobro to nosi na sobie znamię „bonum arduum” wedle terminologii św. Tomasza, to niemniej jako takie jest ono dobrem człowieka. I to nie dobrem tylko „użytecznym” czy „użytkowym”, ale dobrem „godziwym”, czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym ją²⁶.*

Zwykle w analizach zjawisk pracy osoby ludzkiej interesują nas te formy aktywności człowieka, które są godziwe, to znaczy przystoją człowiekowi²⁷. Czyny i ich sploty niegodziwe to czyny, które nie odpowiadają regułom wynikającym z godności człowieka. Przeciwnie, niszczą lub zaprzeczają godności człowieka. W każdym przypadku w jakiś sposób mu szkodzą. Warto dodać, że chociaż w konkretnej sytuacji aktywność człowieka może być sprawna w znaczeniu prakseologicznym czy utylitarnym, w istocie może być działaniem niegodziwym. Moralnie dobre i godziwe są takie działania i ich sploty (a więc praca), które są dobre dla człowieka jako osoby. To spostrzeżenie wskazuje jednoznacznie, że ocena ludzkiej pracy nie może być jednowymiarowa. Przykładowo, tzw. **praca ręczna** to nie tylko zajęcie, przy którym człowiek uruchamia ręce, ale przede wszystkim czynności z użyciem jakichkolwiek organów ciała np. rozumu, który pozwala postrzegać **pracę, jako dobro godziwe, dobro szlachetne człowieka**, dobro jego człowieczeństwa. Ręce są w tym przypadku tylko instrumentarium koniecznym w pracy²⁸.

2.5. Praca a dobro wspólne (*bonum commune*)

Dobro wspólne to podstawowy czynnik życia społecznego, motywujący do podejmowania przez osoby tworzące daną społeczność działań społecznych; dobro wspólne jest takim dobrem, które jest rzeczywistym celem każdego człowieka i zarazem całej społeczności. Zgodnie ze społeczną naturą człowieka, dobro każdego – dobro ujmowane podmiotowo – pozostawać powinno w relacji z dobrem wspólnym.

Dobro wspólne może być określone w odniesieniu do osoby ludzkiej: Jak czytamy w *Katechizmie*: *Zamknijęci w sobie samych, nie żyjcie jedynie dla siebie w przekonaniu, iż*

²⁶ Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Rzym 1981.

²⁷ Analizę aksjologiczną w zakresie godności pracującego człowieka przedstawiam w oddzielnej monografii pt. *Aksjologiczne problemy pracy człowieka* (w druku).

²⁸ Por. W. Furmanek, (red.), *Z badań nad wartościami w pedagogice*, Rzeszów 2006, s. 95.

*jesteście już usprawiedliwieni, ale gromadząc się razem, szukajcie tego, co pożyteczne dla wszystkich*²⁹.

W. Piwowarski stwierdza, że dobro wspólne polega na stworzeniu maksymalnych szans rozwoju jednostkom ludzkim przynależnym do różnych społeczności. Przez dobro wspólne należy rozumieć *sumę warunków życia społecznego, jakie bądź zrzeszeniom, bądź poszczególnym członkom społeczeństwa pozwalają osiągnąć pełniej i łatwiej własną doskonałość*³⁰. Dobro wspólne odnosi się do życia wszystkich. Określa ono cel i zadania każdej społeczności (ile jest odrębnych celów, tzn. dóbr wspólnych, tyle jest rodzajów społeczności)³¹. Od każdego domaga się roztropności, a szczególnie od tych, którym zostało powierzone sprawowanie władzy.

Pełna treść dobra wspólnego może się ujawnić tylko przy poszanowaniu praw i obowiązków osoby ludzkiej. Dobro wspólne obejmuje z jednej strony wartości wspólne, z drugiej zaś strony, warunki do pełnego rozwoju osobowego. Czyli to, co sobą reprezentują członkowie wspólnoty. Siła dobra wspólnego wynika nie tyle z sumy dobra ją tworzącego, ile z ich synergicznych właściwości, co ujawnia się w zjawiskach facylitacji. To wiąże się z napięciem wynikającego z faktu obecności innych osób i możliwości oceny przez nich naszego działania. Większa staranność i dbałość o wynik może owocować lepszym efektem końcowym, wyższym niż suma efektów uzyskiwanych przez pojedyncze osoby. Skutkiem napięcia wynikającego ze wspólnego działania w realizacji ważnych celów jest lepsze wykonanie zadań dobrze opanowanych i łatwych (stereotypowych), lecz gorsze wykonanie zadań trudnych lub tych, których dopiero się uczymy. Obecność innych może hamować lub zakłócać zachowania niezbyt dobrze wyuczone lub bardzo złożone. Mówimy wtedy o tzw. interferencji społecznej (a także zjawisku facylitacji społecznej).

Dalej W. Piwowarski pisze: *Ludzie w tym celu tworzą różnego rodzaju dobra wspólne, by dzięki nim osiągnąć pełnię człowieczeństwa i zrealizować własne cele życiowe. Dobro wspólne nie jest zatem celem samym w sobie; jego sens wyczerpuje się w służbie człowiekowi.*

*Każde dobro wspólne związane jest z porządkiem celów ugruntowanych w rozumnej naturze ludzkiej. Z uwagi na ten porządek celów, mających podstawę w różnorodnych zdolnościach i potrzebach natury ludzkiej, jednostki ludzkie uczestnicząc w społecznej kooperacji, zespalają się wokół określonych zakresów dóbr. W ten sposób tworzą różnorodne społeczności (mniejsze i większe, niedoskonałe i doskonałe, niesamowystarczalne i samowystarczalne). Wynika z tego, że jedne z nich mogą mniej, a inne bardziej przyczyniać się do pełnego rozwoju osoby ludzkiej*³².

W kulturze europejskiej powstały dwie znaczące koncepcje dobra: emanacyjna (platońska) oraz finalistyczna (arystotelesowska). Odpowiednio do tych koncepcji dobra kształtują

²⁹ Cyt. za: *Katechizm Kościoła Katolickiego*, nr 1905; List w Dziejach Apostolskich przypisywany Barnabie, 4, 10.

³⁰ Sobór Watykański II, *Konstytucja Gaudium et spes*, 26; por. 74.

³¹ W. Piwowarski, ks. *Dobro wspólne*, [w:] <http://www.kns.gower.pl/sloownik/dobro.htm>

³² Tamże.

się dwa modele społeczności: jeden „mechaniczny”, gdzie społeczeństwo uważane jest za bezładne skupisko ludzi (horda), drugi organiczny, zgodnie z którym społeczeństwo, to zbiór osób powiązanych wzajemnymi relacjami. Zarówno koncepcja dobra, jak i koncepcja społeczności, wiążą się z dobrem wspólnym odpowiednio rozumianym.

Zauważyć tutaj należy problem alternatywności kwestii „wspólności” i „dobra”.

Rozumienie, kim jest człowiek, rzutuje na koncepcje społeczeństwa i podstawy życia społecznego, w tym także koncepcję dobra wspólnego. W zależności od tego, jak rozumie się człowieka, jego strukturę bytową, jego pochodzenie i przeznaczenie, tak odpowiednio pojmuje się społeczeństwo i realne podstawy społecznego życia³³.

Gdy człowieka pojmiemy jako twór przyrody, jako ostateczny etap ewolucji przyrody, dochodzący do używania rozumu i świadomości poprzez prace w pierwotnej hordzie hominidów, to jawi się on jako całkowicie podporządkowany wyższej od niego społeczności. Społeczność ta ukaże mu „dobra”, które każdy jest obowiązany realizować: będzie to dobro zasadniczo bardziej całej społeczności, niżli dobro konkretnego człowieka. Poszczególne człowiek może sobie część tego dobra (legalnie lub nielegalnie) zawłaszczyć, co nie przekreśla faktu, że właśnie społeczności podporządkowane są wszystkie dobra; praktycznie znaczy to, że właścicielem dóbr jest elita rządząca, a poszczególne człowiek może w takiej mierze być „właścicielem”, w jakiej mierze zostanie mu to, na różnych drogach, udostępnione. Realizacją takiej opcji jest system komunistyczny, przyjmujący koncepcje człowieka jako tworu przyrody, dochodzącego do pełni rozwoju w kolektywie i przez kolektyw – społeczność. Nastęstwem takiej koncepcji człowieka jest realne zaprzeczenie wszelkich praw ludzkich, w historii objawiające się w postaci obozów koncentracyjnych, zbrodniczych ludobójczych wyroków śmierci dla milionów ludzi. Taki typ postępowania wynikał z przyjętej wizji człowieka, ustroju społecznego i praw, pojmowanych jako dyktat proletariatu. W takiej wizji człowiek przestał być podmiotem uprawnień, przysługujących mu na mocy jego bytowej struktury; stał się podmiotem o tyle tylko, o ile podmiotowość została mu „przydzielona” przez „kolektyw” lub kogoś, kto sprawuje „władzę kolektywną”. W tej koncepcji jakieś dobro wspólne mogłoby być jedynie dobrem kolektywu, nie zaś dobrem każdego człowieka, na mocy tego, że jest człowiekiem.

Do powyższych rozważań dodajmy jeszcze wie kwestie. Dbalność o dobro wspólne jest obiektem zainteresowań polityki, w tym polityki społecznej. **Dobro wspólne** wymaga szczególnej – podobnie jak prawda – obrony, i to powinno być celem działalności polityków. **Władanie światem wartości to także władanie nad perspektywą czasową.** Zbiorowości porozbijane, skłócone tracą zdolność do prowadzenia projektów długofalowych. Czyli takich gdzie korzyści są odroczone w czasie. A kompetencje do działań, w których **korzyści są odroczone w czasie** należy do fundamentalnych kompetencji cywilizacyjnych. To od wspólno-

³³ http://www.teologia.pl/m_k/kkk1d02.htm

towych wartości zależy potencjał samoorganizacji danej zbiorowości. Zależy to, czy potrafiemy zrobić coś, czego owoców doświadczać będą nasi prawnukowie.

Ktoś, kto nie wierzy w pomyślność i przyszłość Polski, kto nie wierzy w możliwości rozwojowe Polski, łatwo poddaje się manipulacji.

By zorganizować jakąś grupę ludzi wokół projektu, którego wyniki mają charakter doraźnych, są łatwo dostrzegalne, konkretne, prywatne wystarczy odwołać się do materialnych interesów jednostek. By zorganizować grupę ludzi wokół ważnego projektu społecznego, długofalowego, która może (nie musi) przynieść korzyści w trudnym do określenia czasie potrzebne jest **bezwzględnie zanurzenie tej grupy w określonym systemie wartości**. Te wspólne wartości mają/mogą mieć moc scalającą, to tzw. siła kapitału społecznego.

Tymczasem jak to zauważają badacze, mamy w Polsce z tym kłopoty. Jesteśmy *narodem po serii katastrof cywilizacyjnych, narodem z przetrąconym kręgosłupem*. A zbiorowości, w których – jak u nas – występuje niski poziom kapitału społecznego, niski poziom zaufania, z trudem tworzą zasoby niezbędne dla rozwoju.

Jakże łatwo owe twierdzenia przenieść na aktualną polską rzeczywistość społeczną.

3. Miejsce „dobra” w wychowaniu

Dobro – to jedna z wartości wyraźnie złączona z ideałem wychowania postulującym doskonalenie siebie i służenie społeczeństwu. Szukanie ideału wychowania koncentruje się na pytaniach: kim jest człowiek? i jaki jest sens jego życia? Odpowiedzią może być stwierdzenie, że człowiek jest najwyższą wartością i powinien się doskonalić, orientując się na mocne wartości – szczególnie **dobro moralne**, dążąc tym samym również do **dobra innych**.

Prawda stanowi rację bytu ludzkiego poznania – tak pisze w swojej pracy *Osoba i czyn* Karol Wojtyła. Ta – już wcześniej przywołana – myśl jest dobrym ukierunkowaniem rozważań nad miejscem dobra w wychowaniu. Istotą wychowania powinno być wprowadzenie wychowanka w świat wartości, w tym poznanie wartości najwyższych. Mają one zasadnicze znaczenie w rozwoju człowieczeństwa, w *stawaniu się bardziej człowiekiem*³⁴.

S. Kunowski pisze, że wartościowanie wypływa ze zdolności łączenia się z dobrem, pięknem, prawdą w swoim przeżyciu³⁵. **Dobro**, prawda, piękno to dominujące wartości w wychowaniu gdzie występują w ścisłej zależności od siebie. S. Hessen wyraża pogląd, iż struktura procesu wychowania obejmuje cztery warstwy rozwoju: biologicznego, społecznego, kulturalnego i moralnego. Odpowiadają im poszczególne zadania wynikające z konstituujących je wartości. Tu odnajdują rolę wartości najwyższych: prawdy, dobra i piękna³⁶.

³⁴ K. Wojtyła, *Osoba i czyn*, Kraków 1969; wyd. II poprawione i uzupełnione, Kraków 1985, Lublin 1994.

³⁵ S. Kunowski, *Podstawy współczesnej pedagogiki*. Łódź 1981.

³⁶ S. Hessen, *Struktura i treść szkoły współczesnej*, Wrocław 1959.

T. Kotarbiński myśląc o „ideale wychowania” wyróżnił 5 skal wyznaczających podstawę orientacji życiowej człowieka. Wśród nich były: dobro i okrucieństwo; uczciwość i nieuczciwość; bohaterstwo i tchórzostwo; dzielność i opieszałość, opanowywanie pokus i uleganie im³⁷.

Zakończenie

W tym opracowaniu rozwijam twierdzenie, iż praca jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa.

Dobro – jako kategoria aksjologiczna – urzeczywistnia się w pracy i poprzez pracę, ale także w jej wynikach. Wielowymiarowość dobra powoduje, że badacze mają trudności z określeniem reguł wprowadzania dobra do procesów wychowania ku wartościom pracy. Z tego powodu konieczna jest rozwinięta refleksja nad postawionym problemem.

Będę uradowany, jeżeli tekst ten zainicjuje debatę w gronie pedagogów pracy na podniesione tematy.

Bibliografia

- Bańka A., *Psychopatologia pracy*, Poznań 1996.
 Elzenberg H., *O różnicy między pięknem a dobrem*, [w:] *Wartość i człowiek*, Toruń 2005.
 Furmanek W., (red.), *Z badań nad wartościami w pedagogice*, Rzeszów 2006.
 Galarowicz J., *Wysłuchując się w głos sumienia – komentarz do encykliki*.
 Hansen A., *Kompleksowa ocena poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1983.
 Hessen S., *Struktura i treść szkoły współczesnej*, Wrocław 1959.
 Hostyński L., *Wartości utylitarne...*; tegoż: *Wartości w świecie konsumpcji*, Lublin 2006.
[http://pl.wikipedia.org/wiki/Henryk_Elzenberg_\(filozof\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/Henryk_Elzenberg_(filozof)) wg H. Elzenberg, *O różnicy między pięknem a dobrem*, [w:] *Wartość i człowiek*, Toruń 2005.
http://szkoleniebhp.com.pl/cms/dzial/id/111/Praca_uciazliwa/
<http://www.kns.gower.pl/slownik/dobro.htm>
http://www.teologia.pl/m_k/kkk1d02.htm
 Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Rzym 1981.
 Jan Paweł II, *Laborem exercens*. Watykan 1991.
 Jana Pawła II, „*Veritatis Splendor*”, Kraków 1997.
 Kant I., *Uzasadnienie metafizyki moralności*, tłum. M. Wartenberg, (przejrzał i poprawił R. Ingarden), Warszawa 1971.
 Kotarbiński T., *Elementy teorii poznania, logiki formalnej i metodologii*, Warszawa 1986.
 Kunowski S., *Podstawy współczesnej pedagogiki*. Łódź 1981.
 Sobór Watykański II, *Konstytucja Gaudium et spes*, 26; por. 74
 Swieżawski S., *Dobro i tajemnica*, Warszawa 1995.
 Tatariewicz W., *O bezwzględności dobra*, Warszawa – Lublin – Łódź – Kraków 1919.
 Von Hildebrand D., Kłoczowski J., Paściak J., Tischner J. (red.), *Wobec wartości*, Poznań 1982.
 Wojtyła K., *Osoba i czyn*, Kraków 1969; wyd. II poprawione i uzupełnione, Kraków 1985, Lublin 1994.

³⁷ T. Kotarbiński, *Elementy teorii poznania, logiki formalnej i metodologii*, Wrocław 1961, Warszawa 1986.