

Związki zawodowe w świetle nauczania społecznego Kościoła*

Z punktu widzenia historycznego – w ramach katolickiej nauki społecznej o potrzebie organizowania zrzeszeń pracowniczych mówił już w drugiej połowie XIX w. biskup Emmanuel von Ketteler z Moguncji, stwierdzając, że emancypacja robotników powinna się dokonywać poprzez organizowanie się ludzi pracy¹. Papież Leon XIII robotnicze prawo do tworzenia takich organizacji uznał za wynikające z prawa naturalnego², a Pius XI do nauczania Kościoła o zrzeszeniach pracowniczych wniósł własną propozycję powstania korporacji związków pracodawców i pracobiorców, co miałyby służyć rozwiązywaniu wzajemnych konfliktów bez użycia siły³. Z kolei Pius XII proponował, aby w ramach istniejących już związków zawodowych powstawały ugrupowania mniejsze, wyznaczające sobie za cel obronę chrześcijańskich zasad życia społecznego. Oryginalną zaś koncepcją bł. Jana XXIII w tym względzie była jego propozycja tworzenia związków rolników, jako organizacji analogicznych do robotniczych związków zawodowych, precyzyjnie przy tym określając ich zadania i metody działania⁴. W końcu papież bł. Jan Paweł II podjął się podsumowania i rozwinięcia nauki swoich poprzedników w kwestii funkcjonowania organizacji i zrzeszeń pracowniczych. Akcentuje więc ich niezależność od partii politycznych⁵. Aby zaś zlikwidować anachroniczny antagonizm kapitału i pracy, z czym związana jest struktura i funkcja związków zawodowych, podkreśla ideę partnerstwa społecznego. Toteż prawdziwe wyzwolenie ludzi pracy powinno polegać

* Publikowany tekst jest opracowanym zapisem wykładu wygłoszonego podczas XXIV Bydgoskich Dni Społecznych – pod hasłem *Kwestia społeczna w naszych czasach*.

¹ Cz. Strzeszewski, *Ewolucja katolickiej nauki społecznej*, Warszawa 1978, s. 54.

² Leon XIII, *Encyklika „Rerum novarum”*, 38 (dalej: RN).

³ Pius XI, *Encyklika „Quadragesimo anno”*, 82; zob. także: K. Turowski, *Od encykliki Rerum novarum do Mater et magistra*, „Zeszyty Naukowe KUL” 14 (1971) z. 2, s. 6.

⁴ Jan XXIII, *Encyklika „Mater et magistra”*, 147.

⁵ Jan Paweł II, *Encyklika „Laborem exercens”*, 20 (dalej: LE).

na uaktywnieniu się działaczy i członków związków w zakresie partycypacji, do czego, a więc do udziału w zarządzaniu i sprawowaniu kontroli nad funkcjonowaniem przedsiębiorstw, uprawniona jest osobowa godność pracobiorców⁶.

W oparciu więc o powyższe fundamentalne opinie Urzędu Naczyielskiego Kościoła można – według katolickiej nauki społecznej, związek zawodowy określić jako autonomiczne zrzeszenie pracowników, które w swojej działalności dąży do szeroko rozumianego dobra człowieka pracy, broniąc jego interesów, umożliwiając aktywny udział w życiu przedsiębiorstwa, w życiu branży i całego społeczeństwa oraz przyczyniając się do kształtowania postawy moralnej i społecznej ludzi pracy⁷.

Istotne cechy związków zawodowych

Powyższa definicja pozwala wyodrębnić trzy podstawowe cechy związków zawodowych: ergatocentryzm – od greckiego słowa *ergatos*, czyli robotnik – przez który rozumie się postawę uznającą człowieka pracy i jego dobro za wartość nadrzędną i podstawową, i następnie – niezależność oraz samorządność – objęte wspólnym określeniem: autonomia⁸.

Ergatocentryzm – oznacza postawę skupienia się na wartości centralnej, jaką jest człowiek pracy. Związek zawodowy w tej perspektywie to zrzeszenie ludzi pracy współdziałających między sobą dla dobra człowieka pracy. Tym wyróżnia się wśród innych organizacji, że zrzesza ludzi pracy, dąży do ucłowieczenia samej pracy. Ergatocentryczna organizacja zawodowa zdolna jest do działań ofensywnych w obronie pracowników, do wyrażenia sprzeciwu, radykalnego buntu wobec niesprawiedliwości, do zdecydowanego upomnienia się o prawa pracownicze. „Gotowość do walki”, czyli inaczej – „gotowość” do związkowej postawy odpowiedzialności za ogół społeczeństwa i za dobro wspólne. Jeżeli więc się mówi o ergatocentryzmie organizacji związkowej, to należy oczekiwać, że wartość nadrzędna i podstawowa, jaką jest dobro człowieka pracy, zostanie przyjęta i zaafirmowana przez wszystkich członków organizacji. Związek, aby mógł

⁶ LE, 14.

⁷ F. Kampka, *Istota i zadania związków zawodowych w świetle dokumentów społecznych Kościoła*, Lublin 1990, s. 52.

⁸ Tamże, s. 53.

sprawować swoje funkcje i cele, nie może mieć w swoich szeregach ludzi, którym obce są idee organizacji, a ich interesy są sprzeczne z jej dobrem. Celem zrzeszenia jest zarazem przyczyna sprawcza z jego powstania i musi być zawsze zasadniczym motywem wstąpienia do związku. Wewnętrzna integracja i zgodność co do najmniejszych zadań jest koniecznym warunkiem realizacji postawy ergatocentrycznej.

Niezależność związków zawodowych to brak presji ze strony innych podmiotów życia społecznego, takich jak partie polityczne, administracja państwa, pracodawcy czy wreszcie grupy religijne. Te czynniki najczęściej zagrażają niezależności zrzeszeń ludzi pracy⁹. Tymczasem tylko pełna niezależność związków zawodowych gwarantuje autentyczne i wiarygodne reprezentowanie rzesz związkowych. Owszem, związki mogą wprawdzie w sposób wolny i autonomiczny bronić inicjatyw i dokonań danej partii, z którą są związane wspólną płaszczyzną ideową, ale mają pełne prawo, ze względu na swój niezależny i niezawisły charakter, także występować przeciwko niej. Idea niezależności wyklucza nie tylko podległość organizacyjną, finansową czy wprost polityczną, ale również całkowitą wstrzeźliwość polityczną. Stan utrzymania chwiejnej równowagi między „apolitycznością” a „upolitycznieniem” związków okazuje się być jedynym możliwym zabezpieczeniem przed wykorzystywaniem związków w rozgrywkach partyjnych.

Z kolei niezależność związkowa od administracji państwowej wyraża się w niepodleganiu kontroli i nadzorowi ze strony organów władzy administracyjnej. Związki pracownicze powinny jednak, z zachowaniem swojego specyficznego stanowiska, podejmować inicjatywy ustawodawcze. Jeśli organizacje związkowe stają się swoistym „pasem transmisyjnym” władzy administracyjnej, odrywają się od swojego środowiskowego zaplecza i może wówczas dojść nawet do ich zaniku.

Niezależność związków wymaga także niezależności od szeroko pojętej administracji gospodarczej, bez pogłębiania dychotomii kapitał – praca, ale z rozsądną i konieczną ochroną i obroną interesów ludzi pracy. Związki powinny więc czuwać nad tym, aby pracodawcy w dążeniu do maksymalnych zysków nie nadużywali swoich praw i poszanowania kapitału, a także, aby udział przedstawicieli załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie doprowadził do ich zwolnienia od zarządu zakładu pracy. Jeśli zaś chodzi o niezależność związków od wspólnot regionalnych, to współczesna nauka społeczna

⁹ Tamże, s. 62 nn.

Kościół katolicki opowiada się za koncepcją niekonfesyjnych organizacji związkowych, które skupiają pracowników różnych wyznań, o różnych światopoglądach, połączonych wspólną troską o dobro ludzi świata pracy i o dobro przedsiębiorstw. W tego typu zrzeszeniach różnice nie dzielą związkowców, ale wzajemnie wzbogacają, ucząc tolerancji i szacunku dla drugiego człowieka, przy zachowaniu podstawowej zgodności wszystkich członków związkowej organizacji co do pryncypiów. Nie może przy tym być miejsca narzucania swojego własnego światopoglądu innym i likwidowania twórczego pluralizmu postaw w działalności związkowej.

Samorządność członków związków zawodowych, która warunkuje pełną, rzeczywistą ich niezależność, można określić jako samodzielne i niezależne pełnienie obowiązków związkowych porządkujących i regulujących wewnętrzne sprawy organizacji.

Istnieją cztery główne kierunki rozwoju samorządności związkowej:

1. Określenie celów i programów działania.
2. Uchwalenie statutów i aktów wewnętrznych, dotyczących działalności związkowej.
3. Kształtowanie struktur organizacyjnych.
4. Określenie zasad wyboru organizmów kierowniczych związku.

Samorządność związku realizuje się już w chwili jego założenia. Członkowie powinni samorządnie określić cele i program swego działania, jako rację utworzenia związku. Jest to sprawdzian zdolności organizacyjnych i integracji wewnętrznej, co pomaga w znalezieniu płaszczyzny dobra wspólnego. Podobnie też przy formowaniu statutów, przy czym według nauki Kościoła należy zagwarantować całkowitą swobodę decyzji, bowiem zarówno statuty, jak i regulaminy związkowe powinny uwzględniać wiele różnorodnych aspektów. Ważnym kierunkiem realizacji zasady samorządności związkowej jest obalenie struktur organizacyjnych.

Oczekiwania ludzi pracy oraz potrzeba dostosowania struktur związkowych do rytmu codziennego trudu i aktywności zawodowej związkowców powinny więc być podstawowym elementem określającym funkcjonowanie organizacji.

Jednym z pierwszych sprawdzianów weryfikujących samorządność związku jest także wybór zarządu i innych organów kierowniczych. Jako zaś nieodłączna cecha związków zawodowych – samorządność powinna i musi być dla szerokich mas pracowniczych i związkowych najlepszym dowodem na to, że mogą liczyć na swoją organizację pracowniczą w jej relacjach z innym podmiotem życia publicznego. Jest

i pozostaje zawsze próbą sprawności organizacyjnej, szkołą demokracji i tolerancji, a więc postawą niezbędnej w negocjacjach z pracodawcą. Dzięki temu zawsze jest zorientowana ergatocentrycznie¹⁰.

Funkcje związków zawodowych

Są nimi funkcje: rewindykacyjna, partycypacyjna i wychowawcza. Tę pierwszą, rewindykacyjną, należy traktować jako podstawową¹¹. Chodzi o to, że genezę ruchu związkowego wiąże się z wysuwanymi przez robotników postulatami rewindykacyjnymi. Organizacje związkowe powstały po to, aby wzmocnić efektywność robotniczej samoobrony i być stałymi przedstawicielstwami w obronie interesów robotniczych, a postulaty, żądania i interesy świata robotniczego dotyczyły przede wszystkim prawa do pracy wobec wzrastającego bezrobocia, do słusznej i sprawiedliwej pracy oraz godziwych i bezpiecznych warunków pracy, jak i właściwego systemu ubezpieczeń społecznych.

Funkcja partycypacyjna związków wyraża się w dążeniu do stworzenia optymalnych warunków rozwoju człowieka pracy, umożliwiających mu zaspokojenie różnorodnych potrzeb życiowych¹². Podmiotem działań partycypacyjnych są więc zawsze ludzie pracy, którzy dążąc do określonych celów, posługują się swoją organizacją związkową i jej strukturą jako swojego rodzaju narzędziem. Związek jest dla pracowniczych dążeń partycypacyjnych zarówno gwarantem, jak i sposobem przyjętych celów – koordynuje te działania i powoduje, że stają się one zorganizowanym protestem oraz sprawiedliwym udziałem we własności i zarządzaniu. Już papież bł. Jan XXIII wskazywał dwa aspekty prawa ludzi pracy do partycypacji w kapitale przez prawo do udziału we własności środków produkcji oraz do udziału w zyskach przedsiębiorstwa. W ten sposób papież ten kontynuował refleksję o pracowniczej partycypacji, żywą od nauczania Leona XIII, rozwijaną następnie przez Piusa XI. Ostatnio zaś myśl tę sformułował bł. Jan Paweł II, mówiąc o znaczących propozycjach Kościoła, dotyczących udziału członków załogi przedsiębiorstwa w jego działalności.

¹⁰ Por. Jan Paweł II, Przemówienie do delegacji NSZZ „Solidarność”, Rzym 15 stycznia 1981, nr 5.

¹¹ F. Kampka, dz. cyt., s. 112 nn.

¹² Tamże, s. 141 nn.

To własność jest w jakimś stopniu gwarancją wolności człowieka pracy, a zysk jako podstawa własności pracy jest jego niezbywalnym prawem. Dlatego też sprawiedliwy i proporcjonalny podział dochodów przedsiębiorstwa pomiędzy wszystkich, którzy w nim inwestują swoją osobistą pracę, wydaje się tak istotny i potrzebny. Wtedy też można mówić o słusznej płacy za wykonywaną pracę, gdy znajduje to swoje odzwierciedlenie w systemie wynagrodzeń, co zresztą gwarantuje ekonomiczna pomyślność zakładu pracy. Jest to najpełniejsze zabezpieczenie przed finansowymi roszczeniami rewindykacyjnymi związkowców. Jeśli pozytywne działania zarządu przedsiębiorstwa, umożliwiające pracownikom udział w jego zyskach, wyprzedzać będą ewentualne roszczenia związkowców, wówczas i postawa organizacji związkowych zyskiwać będzie nowy wymiar, a partycypacja zastępować będzie z wolna rewindykację.

Zróznicowane funkcje związków zawodowych nie ograniczają się tylko do dwóch kategorii: rewindykacyjnej i partycypacyjnej. Wówczas nie zostałyby uwzględnione specyficzne działania związkowe ukierunkowane na własnych członków, a które można określić jako wychowawcze¹³. Mają one na celu przede wszystkim kształtowanie postaw moralnych i zawodowych ludzi pracy, podnoszenia poziomu ich wiedzy o świecie, jak i profesjonalnych kwalifikacji, a także przygotowanie do udziału w życiu kulturalnym. Nauka społeczna Kościoła w szczególniejszy sposób dostrzega tę specyficzną i istotną funkcję związków zawodowych, potwierdzając główne kierunki działalności wychowawczej organizacji związkowych.

Kształtowanie postaw moralnych i zawodowych

Na ten kierunek wychowawczej funkcji związków zawodowych zwracali szczególną uwagę w swoich dokumentach kolejni papieże – społecznicy, poczynawszy od Leona XIII¹⁴. Odniesienie do zasad moralnych pracy poszczególnych zawodów doprowadziło do sformułowania reguł etyki zawodowej profesji.

Można mieć nadzieję, że związki, które łączą ludzi pracy w oparciu o wykonywany zawód, stale pomagają w wyodrębnieniu składników etosu poszczególnych zawodów oraz upowszechnieniu już określonych wzorców wśród tych grup.

¹³ Tamże, s. 172 nn.

¹⁴ RN, 42.

Działalność oświatowa

Idea szerzenia oświaty wśród ludzi pracy zawsze była bliska działaczom związkowym na każdym szczeblu. Tym bardziej, że rozwój wspólnej cywilizacji technicznej wymaga nieustannego podnoszenia fachowych kwalifikacji pracowników dla potrzeb swoich przedsiębiorstw. Konieczne jest oddelegowanie kadr związkowych na kształcące kursy, nawet akademickie. Związane z permanentną edukacją pracowniczą, inspirowaną przez związki zawodowe, koszty, również te materialne, nie są podejmowane wyłącznie we własnym, partykularnym interesie, ale świadome są, jak i cały wysiłek oświatowy, dobra wspólnego całego społeczeństwa¹⁵.

Działalność kulturalna

Cała wychowawcza, a więc i kulturotwórcza działalność związkowa powinna zmierzać głównie do usuwania przeszkód utrudniających ludziom pracy pełne uczestnictwo w duchowym dziedzictwie narodowym. Pierwszoplanowe znaczenie ma w tym względzie dostęp do elementarnej oświaty, kultury i sztuki. Dlatego też kultura stać się winna szeroką przestrzenią aktywności związków pracowniczych. Muszą one ukazywać swoim członkom potrzebę włączenia się w życie kulturalne całego społeczeństwa, poczynając od dostarczenia odpowiedniej motywacji. Wiąże się z tym proponowanie i organizowanie własnych struktur kulturotwórczych, takich jak biblioteki zakładowe, kółka i kluby artystyczne i sportowe czy czasopisma związkowe oraz stała współpraca z nimi. Wszelkie przy tym inicjatywy związkowe powinny być dla ogółu świata pracy atrakcyjną, choć zawsze dobrowolną, niezobowiązującą propozycją¹⁶.

Metody działania związków zawodowych

Dokumenty nauki społecznej Kościoła określają najbardziej charakterystyczne metody działalności związkowej. Przy ocenie ich wartości moralnej uwzględnione muszą być trzy podstawowe zasady społeczne: pomocniczości, dobra wspólnego i solidarności¹⁷. Są one wobec siebie komplementarne i ze względu na swój uniwersalny charakter

¹⁵ Por. LE, 20.

¹⁶ Sobór Watykański II, *Konstytucja dogmatyczna o Kościele „Lumen gentium”*, 60.

¹⁷ Por. Jan Paweł II, Przemówienie do delegacji NSZZ „Solidarność”, Rzym 15 stycznia 1981, nr 2.

obejmują całość życia społecznego. To przez ich pryzmat postrzegane są owe najbardziej charakterystyczne sposoby i metody działania związków zawodowych: negocjacje, strajk oraz akcje propagandowe.

Negocjacje

Podstawową metodą rozwiązywania konfliktów społecznych i gospodarczych z udziałem strony związkowej, jako reprezentanta świata pracy, powinny być wzajemne negocjacje. Są to pertraktacje, rokowania prowadzone przez upoważnionych i wiarygodnych reprezentantów, przedstawicieli, delegatów dwóch lub więcej stron. Podstawą negocjacji jest dialog, w którym obie strony zachowują wzajemny szacunek z uwzględnieniem dobra wspólnego. Dokumenty społeczne Kościoła wskazują na negocjacje jako optymalną metodę rozwiązywania sporów społecznych. Mają służyć nawiązaniu porozumienia, a nawet późniejszej współpracy. Są metodą działania, która łączy wskazane już, podstawowe funkcje związków zawodowych – reindykacji i partycypacji¹⁸. Stanowią próbę pogodzenia zamierzeń zbieżnych, jak i konkurencyjnych, a więc wypracowania rozwiązań kompromisowych, które jednak zyskują aprobatę obu stron. Posiadają charakter prewencyjny, uczą szerokiego zrozumienia partnerstwa. Należy podkreślić, że współcześnie nauka społeczna coraz większą uwagę poświęca działalności związków zawodowych i metodzie negocjacyjnej, gdyż służy to wypracowaniu różnych modeli współpracy pomiędzy państwem, związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. Efektem negocjacji, które są próbą realizacji idei partnerstwa i porozumienia społecznego, powinien być układ zbiorowy, jak najbardziej konkretny i precyzyjny, dotyczący praw i obowiązków partnerów negocjacji.

Strajk

Stanowisko Kościoła w zakresie oceny moralnej strajku jako metody działania związków zawodowych uległo od czasu wydania przez papieża Leona XIII w 1891 r. encykliki *Rerum novarum* pewnej ewolucji¹⁹.

Cel podjętej akcji różnicuje strajki ekonomiczne, polityczne i mieszanane. Ze względu na stosunek związków zawodowych do proklamowanych strajków dzieli się je na oficjalne (legalne) i „dzikie”. Na

¹⁸ F. Kampka, dz. cyt., s. 202.

¹⁹ T. Borutka, *Spoleczne nauczanie Kościoła. Teoria i zastosowanie*, Kraków 2004, s. 245–247; K. Belch, *Katolicka nauka społeczna*, Kielce 2007, s. 346–350.

podstawie kryterium, jakim jest czas trwania protestu, wyróżnia się strajki krótkotrwałe i bezterminowe. Katolicka nauka społeczna dąży do określenia niezbędnych warunków przerwania pracy przez robotników. Warunek zasadniczy to słuszna przyczyna, którą jest niezrealizowanie rzeczywistych i ważnych postulatów zbiorowych oraz sformułowanych uprzednio żądań. Są one zwykle natury ekonomicznej i socjalnej, rzadziej pojawiają się żądania polityczne, które na ogół należy jednak traktować jako przekroczenie kompetencji związków zawodowych. Za dostateczną przyczynę strajku można uznać istotne akty naruszania praw osobowych pracowników – chodzi tu nie tylko o sprawiedliwą płacę, lecz także odpowiednie warunki oraz organizację pracy, które powinny uwzględniać potrzeby osobiste i rodzinne człowieka.

Drugim prawem do godziwego proklamowania strajku jest wyczerpanie przez pracowników wszystkich metod pokojowego zlikwidowania konfliktu z pracodawcą. Związkowcy powinni mieć świadomość, że zaprzestanie pracy jest pewną ostatecznością, której należy unikać ze względu na dotkliwe społeczno-gospodarcze konsekwencje tego rodzaju akcji. Świadomość wielkości strat, które będą konsekwencją strajku, jest niezbędna przy podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu akcji, konieczny bowiem warunek jej proklamowania to możliwość stwierdzenia, iż spodziewane efekty przewyższają nieuniknione szkody. Żądania sformułowane przez robotników muszą być współmierne do strat związanych z przeprowadzeniem strajku, a motywów podjęcia akcji nie mogą budzić żadnych wątpliwości moralnych.

Czwartym warunkiem proklamowania strajku jest rozsądna nadzieja zwycięstwa. Robotnicy nie powinni się decydować na zastosowanie metody tak drastycznej, jeśli nie ma realnej szansy osiągnięcia porozumienia w aktualnej rzeczywistości społecznej, gospodarczej i politycznej. Specyfika strajku jako metody działania sprawia, że w katolickiej nauce społecznej uwidacznia się potrzeba odniesienia go do sformułowanych w dokumentach Kościoła zasad społecznych. Strajk pozbawiony tych etycznych odniesień mógłby się stać niebezpiecznym żywiołem, źródłem zamętu i chaosu. Podstawową zasadą określającą potrzebę i granice zastosowania akcji strajkowej jest zasada dobra wspólnego.

Akcje propagandowe

Akcje propagandowe nie są grupą metod działania charakterystyczną wyłącznie dla związków zawodowych, wykorzystują je także inne podmioty życia społecznego, w szczególności zaś władza państwowa.

Trzeba jednak przyznać, że w działalności związku zawodowego ta sfera aktywności odgrywa rolę szczególną i w ramach wielu struktur związkowych istnieją sekcje powołane specjalnie do zajmowania się różnymi formami oddziaływania na opinię publiczną²⁰.

Związki zawodowe, podobnie jak inne podmioty życia społecznego, mają niezaprzeczalne prawo oddziaływać na społeczeństwo przez godną propagandę. Należy tu mówić nie tylko o prawie, lecz także swego rodzaju powinności, wynikającej z faktu, że są rzecznikiem racji pracowników wobec całego społeczeństwa. Jako reprezentanci świata pracy związkowcy mają obowiązek przedstawiać opinii publicznej prawdę o życiu swego środowiska i pozyskiwać ją dla działań na rzecz dobra wspólnego. Celem propagandy związkowej jest więc zintegrowanie dążeń organizacji z postawą całego społeczeństwa, zaproponowanie mu nowych perspektyw widzenia rzeczywistości, a zarazem – dzięki opinii publicznej – wzmocnienie efektywności własnych działań.

Z powyższego ujęcia wynikają następujące cechy propagandy związkowej: po pierwsze, ma ona charakter publiczny; jej adresatem jest opinia publiczna, a metody oddziaływania są również jawne i nie mają nic wspólnego ze skrytą manipulacją. Po drugie, w aspekcie treści koncentrować się powinna na dobru wspólnym społeczeństwa, wskazując zwłaszcza na jego łączność z dobrem świata pracy. Po trzecie, jest grupą pokojowych metod działania, wyklucza przemoc oraz jakiegokolwiek formy przymusu. Po czwarte, zawsze się zwraca ku człowiekowi pojętemu integralnie, więc ku jego sferze wolitywnej i emocjonalnej, a zatem celem propagandy związkowej jest również kształtowanie postaw społecznych wobec problemów świata pracy.

Środki propagandowe, które pozostają dziś do dyspozycji związków, można najogólniej podzielić na: wzrokowe, słuchowe i ruchowe. Do wzrokowych można zaliczyć ulotki, afisze, transparenty, plakaty oraz wydawnictwa (dzienniki, czasopisma, broszury, książki). Do słuchowych należą przemówienia, nagrane kasyety i taśmy magnetofonowe, radio, płyty, rozpowszechniane przez propagandyistów piosenki lub popularne anegdoty. Do ruchowych zaś zaliczamy głównie marsze i demonstracje oraz wszelkie ich odmiany (np. obozowanie pod określonymi instytucjami). Istnieją także środki mieszane, wykorzystujące najmniej dwa typy oddziaływania:

²⁰ F. Kampka, dz. cyt., s. 260.

przykładem może być tu telewizja, teatr (w tym także teatr uliczny), kinematografia, nagrane kasety magnetowidowe. Często podczas demonstracji niesie się transparenty, śpiewa pieśni, wygłasza przemówienia. Do wszystkich przedstawionych środków propagandowych, którymi mogą dysponować związki, odnosi się wspólna zasada – nie mogą one służyć manipulowaniu odbiorcą. Jeżeli się tak dzieje, działalność ta nie tylko przestaje być propagandą, ale zwraca się przeciwko samym związkom, godząc w wartość, która motywuje ich istnienie – wolność.

Reasumując, warto i wypada podkreślić, że stosunkowo największą uwagę poświęcają dokumenty społeczne Kościoła genetycznej funkcji związku zawodowego – rewindykacji. Jednak zorientowanej pozytywnie i rozumianej jako troska o słuszne prawa ludzi pracy, dzięki czemu zyskuje ona głębszy, personalistyczny wymiar. Dużą wagę przywiązuje nauka społeczna Kościoła do spełnienia przez związki funkcji partycypacyjnej, jako na sposób urzeczywistnienia podmiotowości ludzi pracy. Raz jeszcze należy też zaznaczyć, że w nauczaniu społecznym Kościoła, gdy chodzi o realizację istotnych zadań związków zawodowych, w sposób szczególny zaleca się i eksponuje metodę negocjacji, jak najlepiej służącą partnerstwu społecznemu oraz współdziałaniu pracodawców i pracobiorców, a więc pracowników. Tym samym urzeczywistniany jest permanentny, jak najlepiej pojęty, dialog społeczny, służący dobru wspólnemu.

Summary

Trade Unions According to the Social Teachings of the Church

The social teachings of the Catholic Church on trade unions is based on the teachings of several popes of recent times, including Leo XIII, Pius XI, Pius XII, John XXIII and John Paul II, later developed by social thinkers. According to the Catholic social doctrine, a trade union can be defined as an autonomous association of workers aimed at the good of working people by protecting their interests, by allowing them to participate in the activities of their company, branch and community, and by shaping their moral and social attitudes.

Therefore, the basic features of a trade union include ergatocentrism, independence and self-government. The first means a focus of attention on the working person (from the Greek word *ergatos* meaning “worker”). The second is lack of pressure from other institutions of social life that might compromise the independence of workers’ associations. The self-government of trade unions can be described as their ability to perform statutory duties that streamline and regulate internal organisational matters. As the social teachings of the Church provide, trade unions perform revindicative, participative and educational functions. The last consists in shaping moral and professional attitudes as well as conducting various educational and cultural activities.

The documents which define the Church’s social doctrine refer to the most characteristic methods of trade union operation with special attention to the three fundamental principles of social life – subsidiarity, common good and solidarity. These include negotiations, industrial action and propaganda. It must be noted that the Church stresses negotiations as that method of trade union operation which best serves social partnership as well as cooperation between employees and employers, thus contributes to social dialogue and hence to common good.