

Jan Mazur OSPPE

## STRAJK W KONTEKŚCIE CHRZEŚCIJAŃSKIEJ ETYKI PRACY

Strajk jest zjawiskiem społecznym, którego wartość moralna zależy przede wszystkim od moralności jego przedmiotu i podmiotu, zewnętrznej realizacji i okoliczności towarzyszących. Jednakże problem tej wartości wymaga najpierw kilku wyjaśnień natury formalnej jak również kilku zasadniczych stwierdzeń, które ustawiłyby go we właściwej perspektywie. Punktem wyjścia musi być samo pojęcie strajku, próba definicji i pytanie o jego cechy istotne. Następnie konieczna wydaje się ogólna refleksja teologiczna odnośnie do chrześcijańskiej etyki pracy, uzasadniająca sensowność podjęcia prezentowanego tematu.

Jeśli chodzi o samo pojęcie strajku, to można przyjąć tradycyjne określenie, które za strajk uważa: "zbiorowe, na skutek uprzedniej zmowy, zaprzestanie pracy /lub niezgłoszenie się do pracy/, połączone z niedopuszczeniem innych robotników do pracy, celem zmuszenia pracodawcy pod wpływem strat stąd wynikających do zgodzenia się na żądania robotników"<sup>1</sup>.

Podobną treść zawierają definicje sformułowane na gruncie świeckich nauk społeczno - ekonomicznych i to bez względu na orientację ideologiczną. Na przykład włoski autor, A. Baro, proponuje określić strajk jako "zbiorowe i uzgodnione całkowite przerwanie pracy przez pracowników dokonane równocześnie i jednakową drogą, z opuszczeniem stanowisk pracy i przedsiębiorstwa, podjęte w celu obrony bezpośrednich praw i interesów ekonomiczno - zawodowych tych robotników wobec ich pracodawców"<sup>2</sup>. Znacznie szersza jest definicja przyjęta przez marksistowskie nauki społeczne. Według niej strajkiem można nazwać nawet częściowe przerwanie pracy lub też jakiś inny sposób zakłócenia normalnego przebiegu procesu produkcji. Natomiast celem strajku, w ujęciu tych nauk, jest zmanifestowanie stanowiska robotników wobec posunięć organów państwa lub spowodowanie strat przedsiębiorcy, aby w ten sposób wyrzucić

---

1 A. Szymański, *Polityka społeczna*. Lublin 1925 s.209. Por. tekst wypowiedzi Unii Mechlińskiej w: "Aggiornamenti Sociali" giugno 1966 s.476-482. Według tego dokumentu strajkiem jest: "il rifiuto collettivo e concertato, da parte dei lavoratori, di continuare le loro prestazioni, allo scopo di ottenere per mezzo della costrizione così esercitata sui datori di lavoro, sullo stato e sull'opinione pubblica, sia migliori condizioni di impiego, sia un miglioramento della loro situazione sociale nel suo insieme".

2 *Lo sciopero oggi e domani*. Firenze 1970 s.224 /tł. własne/.

presję na pracodawcę<sup>3</sup>.

Wielość definicji wynika z różnorodności form wystąpień strajkowych. W zależności od przyjętego kryterium, którym może być na przykład cel, zasięg, stosunek do organizacji związkowej, sposób przeprowadzenia - wyróżnia się inny rodzaj strajku: ekonomiczny lub polityczny, lokalny lub powszechny, oficjalny lub "dziki", zapowiedziany lub niesapowiedziany, szachowy, czkawkowy itd.<sup>4</sup>

Strajk jest z istoty swej zjawiskiem społeczno -  
- ekonomicznym. Spotyka się go już w dawnych systemach gospodarczych opartych bądź na niewolnictwie, bądź na stosunkach feudalnych. Występuje też w średniowieczu, kiedy rozwijają się organizacje cechowe. Jednakże strajk nowożytny jest zjawiskiem o zupełnie innym charakterze. U jego podłoża tkwią głębokie przemiany, jakie się dokonały w stosunkach ekonomicznych i społecznych w związku z rozwojem nowoczesnego przemysłu. W XIX wieku powstał wyraźny konflikt pomiędzy "światem kapitału" a "światem pracy", który nie został do dziś w pełni przewyciężony. Jak się okazuje, wcale nie jest on zjawiskiem specyficznym dla ustroju kapitalistycznego, lecz pojawia się także w gospodarce kolektywistycznej<sup>5</sup>. Antagonizm, o którym mowa, po-

---

3 Por. J.Kacuszka - P.Szymański, Związki, strajki, negocjacje. Warszawa 1982 s.39.

4 Por. tamże s.44.

5 Por. T.Makowski, Ewolucja wzajemnych relacji pomiędzy

wstał w sytuacji, kiedy "robotnicy, 'świat pracy', oddawali swoje siły do dyspozycji grupy przedsiębiorców, podczas gdy oni kierując się zasadą najwyższego zysku, usiłowali ustanowić możliwie najniższe wynagrodzenie za pracę"<sup>6</sup>. Nastąpił zatem - mówiąc językiem ekonomii - brak równowagi sił kapitału i zorganizowanej pracy na niekorzyść pracy. Przejawem braku tej równowagi był i jest nadal wyzysk robotników ze strony kapitalistów czy też w ogóle krzywda dziejąca się robotnikom w wyniku wadliwego funkcjonowania struktur gospodarczych.

Skoro strajk ma na celu ochronę słuszných interesów i praw, należy więc uświadomić sobie czym one są. Pracownik nade wszystko może domagać się słusznej płacy, ale nie tylko. Przeciwnie jego słuszným interesom jest naruszenie prawa do pracy we wszystkich jego elementach składowych, tj. prawa do zatrudnienia, prawa do wyboru pracy, prawa do wolnej umowy o pracę i prawa do owocu pracy. Prawa te domagają się także zatrudnienia realizującego cele osobowe i społeczne pracy ludzkiej. Warunkiem tej

---

pracodawcą i pracownikiem w epoce nowożytnej. "Studia Gnesnensia" 6;1981 s.65. Por. także: C.Duquoc, Obecność chrześcijańska w społeczności ludzkiej. Nowa problematyka moralna. W: Perspektywy i problemy teologii moralnej. Praca zbiorowa. Tł. T.Makowski. Warszawa 1982. Tytuł oryginału: Problemi e prospettive di teologia morale. Brescia. s.233-235.

6 Jan Paweł II, Encyklika "Laborem exercens" z 14 IX

realizacji jest między innymi ochrona pracy, czyli otoczenie przez społeczeństwo opieką pracownika, co ma na celu zapewnienie osobowej godności pracy, zdrowia i życia pracownika oraz zaspokojenie jego słuszných potrzeb<sup>7</sup>. Jest to bowiem obszerny krąg uprawnień, które w pewnych sytuacjach i pod pewnymi warunkami, o których będzie właśnie mowa, mogą stać się podstawą do roszczeń strajkowych.

Chociaż strajk jest zjawiskiem przede wszystkim społeczno - ekonomicznym, to jednak jako forma ludzkiej aktywności w świecie może, a nawet musi być objęty refleksją moralną<sup>8</sup>. Kościół bowiem z tytułu powierzonej mu misji posiada kompetencję moralnej oceny wszystkich przejawów aktywności człowieka w świecie. Ekonomia nie jest nauką całkowicie odrębną od etyki, gdyż jako nauka praktyczna jest przez to samo w swej istocie nauką moralną<sup>9</sup>. Wszakże cała działalność człowieka pozostaje w pewnym stosunku do Boga i głównie z tego punktu widzenia powinna być oceniana.

Zagadnienie strajku nie może być podjęte w izolacji

---

1981 r., dalej cyt. LE, 11.

7 Por. C.Strzeszewski, *Katolicka nauka społeczna*. Warszawa 1985 s.594-598.

8 Por. K.Hörmann, *Die Zuständigkeit der Kirche für das Naturrecht nach der Lehre Pius XII. W: Naturordnung in Gesellschaft, Staat, Wirtschaft*. Red. J.Höfner - A.Verdross - J.Vito. Innsbruck 1961 s.140-145.

9 Por. J.Majka, *Katolicka nauka społeczna. Studium historyczno - doktrynalne*. Rzym 1986 s.241.

od pojęcia pracy, zwłaszcza pracy ujmowanej w aspekcie moralnym. Według koncepcji chrześcijańskiej praca stanowi swego rodzaju współdziałanie człowieka z Bogiem w tworzeniu nowych doskonałości bytu<sup>10</sup>, a więc w tworzeniu czy powiększaniu rzeczy użytecznych dla człowieka, w ogóle w tworzeniu dobra, w pogłębianiu uczestnictwa osoby ludzkiej i otaczających ją rzeczy w dobru<sup>11</sup>. Nietrudno uświadomić sobie, że jakkolwiek praca jest tworzeniem dobra i jako taka jest współdziałaniem w dziele stwórczym Boga, to jednak niesie ona z sobą pewną uciążliwość będącą skutkiem grzechu pierworodnego /por. Rdz 3, 17-19/. Człowiek stworzony jest, by znosił udręki, podobnie jak iskra, by unosiła się w górę /por. Jb 5,7/. Jednakże radość i smutek w pracy nie tylko nie wykluczają się, ale występują niejako komplementarnie<sup>12</sup>.

Warto zauważyć, że praca ma charakter społeczny, co zakłada społeczne współdziałanie w tworzeniu, wymianie i przekazywaniu wartości<sup>13</sup>. Przy takim spojrzeniu, praca jawi się jako jeden z zasadniczych czynników tworzących społeczeństwo, tworzących więź społeczną. Z kolei wspom-

---

10 Por. Strzeszewski, jw. s.578-583.

11 Por. J.Majka, Etyka życia gospodarczego. Warszawa 1980 s.127-128.

12 Por. Tomasz z Akwinu, Summa Teologiczna. Tł. P.W. Bednarski. T.18. London 1970, dalej cyt. ST, I-II q.3 a.4c.

13 Por. J.W.Gałkowski, Człowiek - urzeczywistnienie przez

niane współdziałanie domaga się zastosowania norm moralnych, które dotyczą współbycia i współdziałania osób ze względu na tworzone lub już istniejące wartości. Praca domaga się więc norm moralnych i jest zarazem jednym z czynników kształtujących te normy<sup>14</sup>.

Moralność jest rzeczywistym wymiarem, jakby elementem pracy. Można powiedzieć, że sprawia coś rzeczywistego nie tylko działalność pracy, ale i walor etyczny tej pracy<sup>15</sup>. Z każdą pracą wiąże się jakaś kwalifikacja moralna - pozytywna lub negatywna. Wprawdzie nie jest łatwo odróżnić tę kwalifikację od innych, na przykład od jakości technicznych, ale można przyjąć, że zjawisko pracy dobrej moralnie zachodzi wtedy, kiedy nie narusza ono w określonym stopniu norm moralnych. Całością moralności pracy rządzą bowiem te same normy ogólne, co i całością czynów ludzkich formułowane przez prawo naturalne i objawione<sup>16</sup>.

W pracy wysiłek ludzki - jak słusznie zauważa jeden ze współczesnych moralistów katolickich - jest nieustannie

---

pracę? Z zagadnień filozofii pracy. W: Człowiek i praca. Studia i szkice wokół chrześcijańskiej koncepcji pracy. Red. J. Woźkowski. Warszawa 1979 s.146.

14 Por. tamże s.147.

15 Por. wypowiedź prymasa Polski, Stefana Wyszyńskiego w: Odpowiedzialność - obowiązki - prawa w życiu narodu. "Kierunki" 26:1980 s.3.

16 Por. C.S.Bartnik, Ręka i myśl. Teologia pracy, odpoczynku i świętowania. Katowice 1982 s.185.

zagrożony przez egoizm i pychę<sup>17</sup>, które odwracają go od właściwego celu, którym jest opanowanie natury i realizacja samego człowieka w godności bytu wolnego i odpowiedzialnego. To sprawowanie władzy nad naturą jest kontynuacją dzieła stworzenia i współdziałaniem w misji Chrystusa - "W Nim stworzone zostało wszystko" /Kol 1,16/. Praca nadaje również człowiekowi wartość, czyni ludzi solidarnymi i w ten sposób przyczynia się do budowania Królestwa Bożego<sup>18</sup>. Konieczna jest wszakże pewna więź między Odkupicielem a przemianą świata przez pracę. Dzięki łasce Chrystusa, uwalniającej pracę od wszelkich obciążeń i nadającej jej pozytywną wartość, bierze ona udział w samej historii zbawienia, ofiarując chrześcijanom pole do dawania świadectwa, zaangażowania i jasnej oceny sytuacji<sup>19</sup>.

Z doświadczenia wiadomo, że pracy można na różny sposób używać przeciwko człowiekowi. Przykładem mogą tu być chociażby obozowe systemy pracy, zjawisko wycisku pracy ludzkiej czy stosowanie pracy jako środka ucisku osko-

---

17 Por. J.-M. Aubert, Jak żyć po chrześcijańsku w XX wieku. Tł. E. Braun i T. Braun. Warszawa 1986. Tytuł oryginału: Vivre en chrétien au XX<sup>e</sup> siècle. Mulhouse 1976. s.315.

18 Por. tamże s.318.

19 Por. S.Olejniki, Chrześcijańska etyka pracy zawodowej. Ewolucja problematyki. "Śląskie Studia Historyczne - Teologiczne" 6:1973 s.43-46.

wieka<sup>20</sup>. Swoistym zabezpieczeniem przed tym negatywnym zjawiskiem jest społeczny ład pracy, który pozwala człowiekowi w pracy bardziej stawać się człowiekiem<sup>21</sup>, a nie degradować się przez pracę, tracąc właściwą sobie godność i podmiotowość.

### 1. Godziwość moralna strajku w świetle społecznych dokumentów Kościoła

Strajk z natury swojej stanowi zło społeczne<sup>22</sup>. Nie znaczy to jednak, że fakt ten powoduje negację prawa do strajku. Prawo to jest bowiem wyraźnie sformułowane w oficjalnych dokumentach społecznych Kościoła. I tak Sobór Watykański II stwierdza, że i "w dzisiejszych okolicznościach przerwanie pracy celem obrony swoich praw i spełnienia słuszných żądań pracowników może okazać się nieodzownym środkiem"<sup>23</sup>. Papież Paweł VI mówi o strajkach jako broni, z której można korzystać<sup>24</sup>. Również papież

---

20 Por. LE 7.

21 Por. Majka, jw. s.127-134.

22 Por. B.Welty, catechismo sociale. T.3. Ed. Paoline 1967 s.316.

23 Sobór Watykański II, Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym "Gaudium et spes" z 7 XII 1965 r., dalej cyt. KDK, 68.

24 Por. Paweł VI, Do Ks. kardynała Maurice'a Roy przewodniczącego Rady do Spraw Świeckich i Papieskiej Ko-

Jan Paweł II przyznaje związkom zawodowym prawo do strajku, o ile zabiegają one o słuszne uprawnienia swoich członków. Stwierdza, że "pracownicy powinni /.../ mieć zapewnione prawo do strajku"<sup>25</sup>.

Podobnie rzecz tę formułuje prawodawstwo cywilne niemal we wszystkich krajach o wysokiej kulturze przemysłowej<sup>26</sup>. Także w Pakcie Praw Gospodarczych Organizacji Narodów Zjednoczonych widnieje passus, że "związki pracowników /zawodowe/ mają prawo do strajku"<sup>27</sup>. Na ogół przyjmuje się zasadę, iż ustawodawstwo państwowe powinno określić społeczną granicę tego prawa. Nie jest to jednak rzeczą łatwą. Wystarczy wskazać na kraje o ustroju socjalistycznym, gdzie strajk godzi nie tyle w interes pracodawcy bezpośredniego /kierownictwo przedsiębiorstwa/ czy pośredniego /władzę państwową/<sup>28</sup>, ile przede wszystkim godzi w interes społeczny.

Katolicka nauka społeczna nie poprzestaje na samym stwierdzeniu prawa do strajku, ale w oparciu o chrześci-

---

misji "Iustitia et Pax" z okazji 80 rocznicy ogłoszenia encykliki 'Rerum novarum' - "Octogesima adveniens" z 14 V 1971 r., dalej cyt. OA, 14.

25 LE 20.

26 Por. Kałuska - Szymański, jw. s.76-120.

27 Art 8. Cyt. za: J.Wratny, Obowiązek pracy, prawo do pracy oraz uprawnienia człowieka pracującego. "Chrześcijanin w świecie" 16:1984 nr 3/126/ s.35.

28 Rozróżnienie pracodawcy bezpośredniego i pośredniego

jańską wizję moralności stara się to prawo uzasadnić. Analizując sytuację, w której klasa robotnicza jest na tyle słaba, iż "szanse walki z kapitałem są nierówne"<sup>29</sup>, dochodzi do wniosku, że strajk może okazać się wówczas jedyną skuteczną sankcją prawa robotników do ochrony ich słusznych interesów. Bo przecież tam, gdzie występuje prawo, konieczna jest sankcja stojąca na straży jego wykonania.

Prawo do strajku pociąga za sobą potrzebę pewnego określenia trybu i sposobu ogłaszania akcji strajkowej oraz sposobu działania warunkującego zgodę odpowiednich czynników świata pracy na podjęcie tej akcji<sup>30</sup>. Stworzenie realnych możliwości korzystania ze wspomnianego uprawnienia leży bowiem w interesie społeczeństwa. Poza tym samo istnienie możliwości strajku zwiększa wpływ pracowników na kształtowanie stosunków pracy<sup>31</sup>. Prawo do strajku stoi na straży interesu zawodowego, ale - jak już zostało wspomniane - interes ten nie może być stawiany ponad wyższym dobrem społecznym czy dobrem osoby ludzkiej rozumianym jako ostateczny cel życia społecznego.

Ponieważ strajk zawsze niesie z sobą przynajmniej niebezpieczeństwo zła, roztropność i sprawiedliwość spo-

---

zostało przyjęte za: LE 17.

29 Strzeszewski, jw. s.484.

30 Por. G.Mattai, La legittimità dello sciopero alla luce dell'attuale riflessione morale. "Rivista di Teologia Morale", dalej cyt. RTM, 5:1973 z.18 s.281-282.

teczna wymagają, aby go rozpoczynać dopiero wówczas, gdy już wszystkie środki pokojowych pertraktacji zostały wyczerpane<sup>32</sup>. Chodzi bowiem o to, aby strajk był czymś słusznym. Rodzi się więc pytanie o kryteria słuszności. Kodeks społeczny z 1927 roku opracowany przez Międzynarodowy Związek Badań Społecznych /Unię Mechlińską/ wśród sprawdzianów pozwalających ocenić słuszność strajku, na pierwszym miejscu wymienia dobro społeczne. Pozostałe sprawdziany to sprawiedliwość i miłość bliźniego<sup>33</sup>.

O bezpośrednim zagrożeniu dobra wspólnego można mówić zwłaszcza w przypadku nieodzownych usług dla życia publicznego, które winny być zabezpieczone nawet przy pomocy odpowiednich środków prawnych<sup>34</sup>. Wspomniany Kodeks społeczny stwierdza, że "niektóre usługi są tak niezbędne dla społeczeństwa, że z trudnością można sobie wyobrazić okoliczności usprawiedliwiające strajk"<sup>35</sup>. W sytuacji więc bezpośredniego zagrożenia dobra wspólnego /społecz-

---

31 Por. L.Florek, Prawo do strajku. Tezy do ustawy o związkach zawodowych. "Tygodnik Solidarność" 1981 nr 5 s.11.

32 Por. B.Häring, Nauka Chrystusa. Teologia moralna. T.3 Cz.2: Powszechne królewskie władztwo Boga. Teologia moralna szczegółowa. Poznań 1963. Tytuł oryginału: Das Gesetz Christi. s.423.

33 Kodeks społeczny. Zarys katolickiej syntezy społecznej. Tł. L. Górski. Lublin 1928 s.30.

34 Por. LE 20.

nego/ usprawiedliwione wydają się być takie przepisy prawne, które zabraniają z prawa do strajku. Jednocześnie pracodawca powinien drogą ustaw zapewnić takie przepisy, dzięki którym nie mogący pracować robotnicy, mogliby osiągnąć podobne korzyści, jakie uzyskaliby w wyniku szusznego strajku<sup>36</sup>.

Ważnym sprawdzianem moralności strajku jest sprawiedliwość. Czynią jej zadość szusne cele i moralna godziwość środków. Strajk może być tylko wtedy usprawiedliwiony, gdy nie stosuje się żadnych niesprawiedliwych środków<sup>37</sup>. Unia Mechlińska w swoim oświadczeniu z 1966 roku stwierdza wyraźnie, że przed proklamacją strajku z tytułu sprawiedliwości muszą być podjęte wszystkie inne środki mniej szkodliwe, którymi można dysponować. Również rozmiar szkód wywołanych strajkiem powinien być uwzględniony w relacji do dobra będącego przedmiotem strajku<sup>38</sup>.

Jeśli chodzi o miłość bliźniego, to Kodeks społeczny wskazuje tutaj na środek zapobiegawczy, jakim jest rozjemstwo<sup>39</sup>. Zawsze powinno się dążyć do polubownego załatwienia każdego zatargu. Potrzebę strajku powinna usuwać dobrze funkcjonująca instytucja arbitrażu. Także istnieje

---

35 Kodeks społeczny, jw. s.30-31. Por. Mattai, jw. s.290.

36 Por. Kodeks społeczny, jw. s.30-31.

37 Por. HÄring, jw. s.423-424.

38 Por. "Aggiornamenti Sociali", jw. s.477-478.

39 Kodeks społeczny, jw. s.31.

nie związków zawodowych i samorządu pracowniczego umożliwiła dojście do porozumienia z pracodawcą przy wspólnym stole obrad<sup>40</sup>. Jednakże każda instytucja społeczna jest przecież instytucją ludzką, a przez to niedoskonałą, stąd nie można wykluczyć wytworzenia się takiej sytuacji, w której skorzystanie z prawa do strajku byłoby czymś koniecznym.

W oparciu o wspomniane wyżej sprawdziany słuszności strajku, katolicka nauka społeczna formułuje w tym względzie cztery zasadnicze warunki moralności<sup>41</sup>, a mianowicie: 1. Słuszna przyczyna; 2. Brak możliwości pokojowego załatwienia zatargu; 3. Waga motywów strajku winna przewyższać szkody, jakie strajk może wyrządzić; 4. Rozsądna nadzieja zwycięstwa. Warunki te zawierają implícite także wskazania Jana Pawła II, który mówi, że strajku nie można nadużywać, zwłaszcza dla rozgrywek politycznych. Trzeba też - jak stwierdza papież - pamiętać o tym, że zawsze powinny być zabezpieczone niezbędne usługi dla życia społecznego<sup>42</sup>. Wszystko to bowiem jest sprzeczne z wymogami dob-

---

40 Por. Strzeszewski, jw. s.486.

41 Por. także s.485. Strzeszewski opiera swe rozważania na pracach takich autorów jak: J.Grote, Der Streik. München 1952; L.Reos, Ordnung und Gestaltung der Wirtschaft. Köln 1971; J.Symons, The General Strike. London 1957. Por. także: Mattai, jw. s.279-282.

42 LE 20. Por. I.Illieh, Lavoro - ombra. Tł. P.S.Sardi. Milano 1985. Tytuł oryginału: Vom Recht auf Gemein-

ra wspólnego społeczeństwa, dobra, które odpowiada zresztą naturze samej pracy.

## 2. Strajk w świetle postulatu słusznej płacy

Każda praca /najemna/ związana jest z umową o pracę. Wypływają z niej wzajemne uprawnienia i obowiązki moralne obu umawiających się stron. Umowa może jednak stanowić podstawę ścisłych powinności moralnych tylko wówczas, gdy została ważnie zawarta i istnieją warunki pozostawiające tę ważność w mocy. Ważnie zawarta, wiąże w sumieniu zarówno pracodawcę jak i pracownika. Z tytułu sprawiedliwości domaga od obu stron ścisłego spełnienia przyjętych na siebie zobowiązań. Niewywiązanie się jednej ze stron stanowi naruszenie praw drugiej strony, a więc jest niesprawiedliwością<sup>43</sup>.

---

heit. Hamburg 1982. s.164-166.

- 43 Na poziomie łączącym pracownika z pracodawcą bezpośrednim, pracownik ma prawo domagania się realnego zatrudnienia zgodnie z zawartą umową. Może to uczynić z tytułu niezbywalnego prawa do pracy. Ponadto - jak zauważa Häring - moralne zobowiązanie pochodzące z umowy jest co do rodzaju surowym obowiązkiem nie tylko sprawiedliwości, ale także miłości. Podobnie ma się rzecz z obowiązkiem wynagrodzenia za szkody powstałe wskutek zawinionego uchybienia i w jakikolwiek sposób przewidziane. Obowiązuje w sumie zasada, że z umowy trzeba się tak wywiązać, jak była pomyślana i jak ją

Umowa o pracę zawiera w sobie pojęcie płacy, czyli wynagrodzenia za pracę. Płaca posiada rangę szczególną, gdyż ze względu na osobowość pracownika nie można jej potraktować jako jednej z kategorii cen. Innymi słowy, płacy nigdy nie da się oddzielić od osoby pracującej i traktować jej jedynie jak towar<sup>44</sup>. Płaca sprawiedliwa powinna być określona według zasad sprawiedliwości wymiennej i sprawiedliwości społecznej<sup>45</sup>. Pracodawca musi mieć zasadniczą wolę dać robotnikowi tyle, ile ten daje mu dzięki swej pracy. Ta zasada powinna znajdować się u podstaw każdej umowy o pracę, a wszelkie naruszenie sprawiedliwości w tej materii powoduje obowiązek restytucji. Obowiązuje to również wtedy, gdy robotnik będąc pod presją panujących stosunków, zgodził się w kontrakcie na niższą płacę. Z faktu bowiem, iż "pracującym podmiotem jest osoba ludzka, wynika, że umowy stosunek pracy ma swoją pierwotną i podstawową normę w zasadach prawa naturalnego"<sup>46</sup>. Dlatego płaca powinna być godna człowieka. Ta zasada ma etyczną moc pierwotną i nadrzędną w stosunku do dobrowolnej umowy o pracę.

---

rozumiano według zwyczaju i okoliczności. Por. Häring, jw. s.377-378.

44 Por. Aubert, jw. s.322.

45 Por. Häring, jw. s.378-380.

46 J.Sieg, Obowiązki i prawa pracodawców i pracowników. W: Ewangelia Pracy. Encyklika Jana Pawła II "Laborem exercens" wraz z komentarzem. Red. ks. J. Ohmiel i ks.

Nie bez zastrzeżeń jest również z góry ustanowiona taryfa płacy. Na przykład niesprawiedliwością byłoby wynagrodzenie robotnika według najniższej stawki w sytuacji, gdy wykonał on znacznie więcej niż przeciętny taryfowy pracownik. Według zasad sprawiedliwości zamiennej, wraz z wydajnością pracy musi wzrastać płaca. Jednakże w praktyce jest to niekiedy trudne a czasem wręcz niemożliwe ustalenie rzeczywistego wkładu robotnika w ogólną produkcję społeczną, która wszakże opiera się na współdziałaniu wielu czynników. Ponadto sama sprawiedliwość wymienna oparta na zasadzie "równym za równe" nie wystarcza do sprawiedliwej płacy<sup>47</sup>. Całe zagadnienie płacy sprowadza się bowiem do udziału w tym, co wyprodukowało się społecznie<sup>48</sup>. Idzie więc o określenie udziału w dochodach, jaki powinien mieć właściciel kapitału, przedsiębiorca, pracownik umysłowy i fizyczny. W tej materii trzeba posłużyć się także zasadą sprawiedliwości rozdzielczej i społecznej<sup>49</sup>. Otóż teologia moralna traktuje pracę robotnika przede wszystkim jako działalność osoby ludzkiej. Stoi na stanowisku, że martwy kapitał nigdy nie może zagarnąć tyle dochodów, by nie pozostawało środków na płacę dla najemnego robotnika, zdolnych zaspokoić jego niezbędne potrzeby. Chodzi o takie potrzeby, których wymaga życie go-

---

S.Ryżko. Kraków 1983 s.138.

47 Por. Aubert, jw. s.323.

48 Por. Strzeszewski, jw. s.610-611.

49 Por. tamże s.611.

dne człowieka<sup>50</sup>. Przed względami gospodarczymi zawsze ma pierwszeństwo prawo do życia ludzi pracy i ich rodzin.

Zasadę sprawiedliwości społecznej w odniesieniu do sprawiedliwej płacy można sformułować następująco: Nadmierny udział w dochodach jakiejś grupy społecznej w produkcji społecznej jest wtedy niesprawiedliwy, jeśli inne grupy współdziałające w tym samym procesie nie otrzymują takiego udziału, który wystaroza do zaspokojenia koniecznych potrzeb życiowych godnych człowieka<sup>51</sup>. Teoretycy katolickiej nauki społecznej wypracowali w tej dziedzinie jasne zasady, które winny obowiązywać przy ustalaniu słusznej płacy. Strzeszewski w oparciu o analizę papieskich encyklik społecznych wymienia pięć elementów składowych słusznej płacy, a mianowicie: 1. Płaca życiowa; 2. Płaca rodzinna; 3. Nadwyżka umożliwiająca oszczędności; 4. Płaca dodatkowa; 5. Płaca społeczna<sup>52</sup>. Wadliwe funkcjonowanie tych elementów powoduje krzywdę pracownika. Niesprawiedliwa płaca najczęściej bywa przyczyną strajku, stąd dla właściwej oceny moralnej w konkretnych przypadkach, nie bez znaczenia jest orientacja, co na ten temat głosi Kościół w swoim nauczaniu społecznym.

---

50 Por. Pius XI, Encyklika "O odnowieniu ustroju społecznego i dostosowaniu go do normy prawa Ewangelii" "Quadragesimo anno" z 15 V 1931 r., dalej cyt. QA,56.

51 Por. Häring, jw. s.380-381.

52 Strzeszewski, jw. s.612. Por. Kodeks społeczny, jw.

Płaca życiowa obejmuje środki zaspokajające wszystkie słuszne materialne i duchowe potrzeby pracownika, których skala wyznaczona jest przez wymagania środowiska społecznego i kulturowego. Natomiast płaca rodzinna winna zaspokoić materialne i moralne potrzeby rodziny pracownika. Odnosnie do takiej płacy ważnym postulatem jest umożliwienie kształcenia dzieciom robotnika w granicach ich zdolności, jak również umożliwienie, zwłaszcza matce, należytego wychowania dzieci w domu rodzinnym<sup>53</sup>.

Do istotnych elementów słusznej płacy należy możliwość odłożenia oszczędności, gdyż dzięki temu robotnik osiąga tzw. własność dochodową, co z kolei stanowi środek deproletaryzacji<sup>54</sup>. Ponadto za wydajność, umiejętność czy zwiększony czas pracy przekraczający normę, pracownik powinien być wynagradzany w postaci płacy dodatkowej. Powinien mieć on także udział w zyskach przedsiębiorstwa<sup>55</sup>. Natomiast płaca społeczna obejmuje różne świadczenia pracodawcy udzielane pracownikowi zbiorowo. Są to wydatki na ubezpieczenia społeczne, biblioteki, urządzenia sportowe itp. Jednakże niezgodne z katolicką myślą społeczną

---

s.35-36.

53 Por. QA 71; KDK 67. Ten rodzaj płacy najczęściej zawiera się już w płacy życiowej, ale może też występować oddzielnie w postaci dodatków rodzinnych.

Por. LE 19.

54 Por. Strzeszewski, jw. s.613.

55 Tamże s.613-614.

jest świadczenie tych dóbr wbrew woli pracownika. Nie może być to również jedyna forma udziału pracownika w dochodzie przedsiębiorstwa<sup>56</sup>.

Jeśli powyższe elementy nie zostały w dostatecznym stopniu uwzględnione, wówczas płaca nie może uchodzić za sprawiedliwą. Nawet jeśli została ona przewidziana w kontrakcie, jest płacą niesprawiedliwą, o ile ze względu na istniejącą sytuację społeczno - gospodarczą robotnik był niejako zmuszony taki kontrakt zawrzeć<sup>57</sup>. Dlatego robotnik, który zawarł tak niesprawiedliwą dla siebie umowę w zasadzie może czuć się zwolniony z obowiązku wywiązania się z tejże. Są wszakże od powyższej zasady wyjątki. Mogą bowiem zaistnieć w przedsiębiorstwie czy w całej gospodarce narodowej szczególnie ciężkie sytuacje, które nie pozwalają na wypłatę każdemu pracownikowi w pełni słusznej płacy, zwłaszcza płacy rodzinnej. Domaganie się pełnej słusznej płacy powinno być zawieszane, gdy zagraża to egzystencji przedsiębiorstwa lub pomyślnemu rozwojowi całej gospodarki, bo w ten sposób zostałoby zagrożone także prawdziwe dobro społeczne. Nie znaczy to bynajmniej, aby robotnik miał zrezygnować ze sprawiedliwej płacy, lecz idzie tylko o to, by domagał się jej roztropnie, nie narażając siebie i innych na jeszcze większe straty<sup>58</sup>.

---

56 Por. tamże s.614.

57 Por. Aubert, jw. s.323.

58 Por. Strzeszewski, jw. s.611-612.

W ogólności jednak nie można odstąpić od zasady płacy rodzinnej. Jest ona najniższą granicą sprawiedliwego wynagrodzenia. Musi ona umożliwić moralne i na odpowiednim stopniu kultury życie rodzinne<sup>59</sup>. Można zatem wskazać na dwie granice: dolną i górną, według których powinna kształtować się słuszna płaca. Granica dolna wyznaczona jest osobowym i rodzinnym charakterem pracy. Zejście poniżej tej granicy byłoby niesprawiedliwością, gdyż stanowiłoby oczywisty wyzysk pracy. Wyjątki, o których była już mowa, mogą mieć charakter tylko przejściowy, np. podczas wojny, klęski żywiołowej itp.<sup>60</sup> Natomiast górną granicę płac stanowi produktywność przedsiębiorstwa. Płace nie mogą być tak wysokie, by wywołały nierentowność przedsiębiorstwa czy nawet jego bankructwo. Każda decyzja o zwiększeniu produkcji winna być podjęta przy współudziale tych, którzy biorą udział w tym zwiększeniu, wymaga ich zgody, bo łączy się z dodatkowym wysiłkiem. Osobowy charakter pracy domaga się, by robotnik miał udział w zwiększonych zyskach<sup>61</sup>. Gdyby jednak okazało się, że górna granica nie dorównuje dolnej, czyli że przedsiębiorstwo nie jest w stanie zapewnić pracownikom nawet płacy ro-

---

59 Por. Leon XIII, Encyklika 'O kwestii robotniczej' "Rerum novarum" z 15 V 1891 r., dalej cyt. RN, 35; QA 71.

60 Por. Strzeszewski, jw. s.612.

61 Por. tamże s.611.

dziennej, wówczas traci ona rację bytu. Robotnicy nie mają wówczas obowiązku wywiązania się z kontraktu o pracę<sup>62</sup>.

Z tej racji, że jawnie narusza on zasadę słusznej płacy, nie jest dla pracownika wiążący w sumieniu. Pracownik może więc w razie konieczności przerwać pracę, domagając się spełnienia przysługujących mu uprawnień<sup>63</sup>. Konieczność rozumiana jest w tym sensie, że nieskuteczne okazały się wcześniejsze próby usunięcia niesprawiedliwości<sup>64</sup>. Gdy sytuacja jest dla robotnika beznadziejna, jako że wszelkie możliwe próby pokojowego uregulowania tych spraw zawiodły, wówczas przerwanie pracy w formie strajku jest usprawiedliwione<sup>65</sup>. Osiągnięcie słusznej płacy jest bowiem celem jak najbardziej słusznym.

### 3. Rola związków zawodowych w proklamowaniu i realizacji strajku

W dzisiejszych realiach gospodarczych strajk na ogół podejmowany jest przez związki zawodowe. Niemniej może być

---

62 Por. tamże s.612.

63 Por. W. Piątkiewicz, Strajk wobec etyki. "Przegląd Powszechny" 56:1897 s.406-407.

64 Por. A.Günthör, Chiamata e risposta. Una nuova teologia morale. T.3: Morale speciale: le relazioni verso il prossimo. Tr. C.Danna. Alba 1977. Tytuł oryginału: Anruf und Antwort. Eine neue Moraltheologie. T.3. Spezielle Moral; Die Beziehungen zum Nächsten. Alba 1976. s.782-783.

organizowany także przez jakąś koalicję przejściową. Należy to jednak do rzadkości, a zdarza się zwłaszcza tam, gdzie moralna działalność związków zawodowych natrafia na poważne trudności lub wręcz niemożliwe jest istnienie autentycznych związków.

Istotnym wymogiem stanowiska Kościoła jest to, by związek zawodowy był czynnikiem solidarności, a nie przyczyniał się do walki klas. Katolicka nauka społeczna podaje pięć warunków moralności związków zawodowych, które mówią, że każde takie zrzeszenie pracownicze powinno:

1. Łączyć płaszczyznę klasową organizacji z płaszczyzną zawodową;
2. Nie ograniczać się do ochrony interesów klasowych i zawodowych swych członków, ale pracować nad ich rozwojem społecznym, kulturalnym, moralnym, a nawet religijnym;
3. Nie powinien mieć celów politycznych, lecz tylko ekonomiczno - społeczny;
4. Powinien powstawać oddzielnie, w miarę potrzeby wyodrębniających się interesów grup zawodowo - klasowych;
5. Potrafić podporządkować partykularny interes klasowy interesowi zawodowemu, a w dalszej perspektywie - dobru narodu i państwa<sup>66</sup>.

Etyczne podstawy działalności związków zawodowych są bardzo istotne w ocenie działalności tychże, zwłaszcza w zakresie działalności strajkowej. Warto sobie je uświado-

---

65 Por. Haring, jw. s.423.

66 Por. Strzeszewski, jw. s.463.

mió tym bardziej, że zdecydowana większość strajków organizowana jest właśnie przez związki zawodowe. Środki, jakimi się posługują strajkujący, muszą być moralnie dozwolone. I tak nie może mieć miejsca przymus zarówno fizyczny jak i moralny wywierany na współtowarzyszy pracy. Wiadomo przecież z doświadczenia, że tego rodzaju nadużycia są możliwe.

O ile radykalne formy przymusu mają pod względem moralnym ocenę jednoznacznie negatywną<sup>67</sup>, o tyle istnieje pewien problem co do form łagodniejszych. W wielu sytuacjach koalicje strajkowe korzystają z nich w imię zasady "pro publico bono", gdyż jedynie solidarna postawa wszystkich strajkujących może wywołać zamierzony skutek. Czy wolno wtedy przy pomocy łagodniejszych środków przymuszać do strajku tych, którzy nie chcą przyłączyć się do akcji podejmowanej przez zdecydowaną większość? Piątkiewicz dowodzi, że w myśl etyki katolickiej przymus zadany wolności człowieka powinien być stanowczo potępiony bez względu na swoją formę<sup>68</sup>. Jako argument podaje fundamentalną zasadę, w myśl której nawet najlepszy cel nie może uświęcać środków niemoralnych i złych. Autor ów wskazuje ponadto na niektóre okoliczności życiowe, które zdają się potwierdzać adekwatność rozstrzygnięć teoretycznych. Może się

---

67 Por. Mattai, jw. s.281.

68 Por. Piątkiewicz, jw. s. 260.

na przykład zdarzyć, że robotnik znajduje się w sytuacji nie pozwalającej na przyłączenie się do strajkujących, bo powodem są więzy przyjaźni z pracodawcą, pokrewieństwo czy uzasadniona obawa przed pozbawieniem własnej rodziny koniecznych środków do życia w razie niepowodzenia strajku. Nie przyłączenie się do koalicji strajkowej może być też sprawą samego sumienia, co - jak stwierdza autor - należy uszanować<sup>69</sup>.

Przytoczona opinia jest jak najbardziej słuszna w zakresie tych przypadków, o których była mowa. Nie wydaje się wszakże, by można ją było - jak chce wspomniany autor - przyjmować w sposób bezwzględny. Jeszcze obecnie można spotkać takie środowiska robotnicze, w których stopień uświadomienia jest na tyle słaby, że pracodawca z łatwością nakłonić jakąś część grupy do zaniechania strajku. Czy wtedy można tę część grupy pracowniczej przymusić do akcji strajkowej, jeśli oczywiście strajk jest podjęty z konieczności w obronie słuszných interesów, i to wtedy, gdy wszystkie inne dostępne środki zawiodły? Na to pytanie Piątkiewicz odpowiada przecząco. Jego zdaniem nawet w powyższym przypadku wszelkie formy przymusu nie są moralnie dozwolone<sup>70</sup>.

---

69 Tamże.

70 Powiada on, że "polepszenie ciężkich warunków, w jakich znajduje się praca zależna jest celem ze wszelkich miar dobrym i słusznym, leżącym w interesie całej klasy robotniczej; niemniej jest pewne, że do osiągnięcia

Czy jednak 'przymus' zawsze należy uznać za środek niemoralny? Jeśli robotnik jest zupełnie zdezorientowany co do celów strajku z powodu przebiegłości pracodawcy /gdy pracodawcą jest państwo, może wchodzić tu w grę oficjalna propaganda środków społecznego przekazu/, a koalicja strajkowa, choć moralnie przekonana o swej krzywdzie, pozbawiona jest koniecznych możliwości propagandowych - wówczas niedopuszczenie "opornych" do warsztatów pracy nie wydaje się czymś niemoralnym. Przymus ten jest bowiem tylko pozorny, bo postawa opornych w gruncie rzeczy nie jest wolna, lecz uwarunkowana czynnikami uniemożliwiającymi świadomy wybór, na przykład propagandą ze strony pracodawcy.

Poza tym nie można przecież powiedzieć, że każdy przymus jest moralnie niedozwolony<sup>71</sup>. Są wypadki, w których przymus musi być stosowany, jak chociażby w stosunku

---

nięcia tego celu konieczna jest łączność i solidarność szerokich mas. Ale łączność tę powinno się tworzyć legalnymi i moralnymi środkami. Jeżeli strajk, najzupełniej skądinąd uzasadniony, nie da się zorganizować bez przymusu, już to jedno wystarcza, aby go zaniechać. Dobry i dozwolony ze względu na swe pobudki i cele, stałby się złym i niedopuszczalnym moralnie ze względu na sposób, w jaki doszedł on do skutku" /Piątkiewicz, jw. s.263/. Strzeszewski zaś mówi, że "do skutecznego strajku można nakłaniać pracowników tylko na drodze namowy" /Tenże, jw. s.483/.

71 Przez pojęcie przymusu powszechnie rozumie się bowiem

do osób pozbawionych używalności rozumu czy wobec osób dopuszczających się czynów chuligańskich, lub w ogóle godzących w dobro społeczne. Stosowanie przymusu jest w tych wypadkach usprawiedliwione, bo służy to zabezpieczeniu czy obronie dobra wspólnego. Skoro tak, to dlaczego robotników bojkotujących słuszny strajk nie można by uznać jako występujących nie tylko przeciwko dobru własnemu, ale także dobru całej koalicji strajkowej? Czy negatywne nastawienie poszczególnych jednostek do strajku musi być uszanowane przez strajkujących współtowarzyszy, jeśli wiadomo, że nastawienie to spowodowane zostało brakiem odpowiedniego uświadomienia czy celową propagandą pracodawcy?

Wydaje się, że stosowanie umiarkowanego przymusu w przypadku, o którym była mowa powyżej, jest moralnie usprawiedliwione. Musi wszakże zadziałać tu onota roztropności. Gdyby się okazało, że liczba "opornych" jest znaczna w stosunku do całości załogi, wówczas stosowanie przemocy byłoby nierozsądne, gdyż na pewno nie służyłoby to sprawie pokoju społecznego. Oceniając moralną wartość stosowanego przymusu, trzeba przyjąć ogólną zasadę:

"Człowiek musi przede wszystkim tak postępować, jak tego

---

wyraźne naruszenie wolnej woli polegające bądź na przemocy fizycznej, bądź na samej groźbie zła wywołującej bojaźń. Por. S.Olejnik, W odpowiedzi na dar i powołanie Boże. Zarys teologii moralnej. Warszawa 1979

wymaga słuszność. Działalność jest moralnie dobra tylko wtedy, gdy odpowiada danym i nakazanym wartościom<sup>72</sup>. Owa zgodność z danymi i nakazanymi wartościami musi być w każdym konkretnym przypadku rozstrzygana oddzielnie.

Pozostaje w tej materii jeszcze jedna kwestia wymagająca wyjaśnienia. W praktyce zdarza się, że związek zawodowy usuwa z członkostwa tych robotników, którzy nie podjęli strajku wbrew uchwale większości. Czy z moralnego punktu widzenia takie postępowanie władz związkowych jest dopuszczalne? Ma ono przecież znamiona przymusu. Otóż należy zauważyć, iż związek zawodowy stanowiący konkretną organizację opartą na prawnym statucie, jest rezultatem swego rodzaju umowy: dając robotnikom pewne korzyści, w zamian domaga się wypełnienia określonych obowiązków, w tym między innymi podporządkowania się uchwałom większości. Nie ma żadnego obowiązku przyjmować w swoje szeregi tych robotników, którzy - według jego osądu - nie popierają właściwie jego celów lub wręcz mu szkodzą. W myśl tej samej zasady związek może robotnika wykluczyć z członkostwa. Prawa robotnika mają tu charakter warunkowy, zostały nabyte drogą swoistej umowy, jaką jest wstąpienie do związku. Oczywiście, przy niedochowaniu warun-

---

s.230-231.

72 Häring, Nauka Chrystusa. Teologia moralna. T.1; Zasadniczość postać chrześcijańskiego życia. Teologia moralna ogólna. Poznań 1962 s.304.

ków umowy, może być ona zerwana<sup>73</sup>.

Przytoczone argumenty natury prawnej są w zupełności wystarczające dla uzasadnienia presji, jaką związki wywierają na tych swoich członków, którzy nie chcą przyłączyć się do strajku pomimo wyraźnej uchwały większości. W tej sytuacji jest rzeczą wskazaną, a nawet konieczną, aby "opornym" zagrozić wydaleniem lub aby ich wywalić ze związku<sup>74</sup>.

W niniejszej analizie należy wziąć jeszcze pod uwagę to, iż w wielu krajach ustawodawstwo państwowe nie gwarantuje dostatecznej wolności zrzeszania się, co dotyczy także legalności komitetów strajkowych. Zdarzają się wszakże sytuacje, które niejako zmuszają robotników do podjęcia strajku, pomimo że prawo im tego wyraźnie zabrania. Przykładem są tu chociażby sierpniowe protesty w Polsce w 1980 roku. Robotnicy tworzyli wówczas koalicje strajkowe na forum pozaprawnym, gdyż uważali to za konieczny i ostateczny środek nacisku, aby rząd spełnił ich słuszne żądania. Rodzi się zatem pytanie o moralną godność takiej postawy. Problem jest niewątpliwie trudny do jednoznacznego rozstrzygnięcia. Trzeba wziąć pod uwagę cały szereg różnorodnych czynników i okoliczności towarzyszących, które mają istotny wpływ na całość sytuacji.

---

73 Por. H.Mring, Nauka Chrystusa. Teologia moralna. T.3  
Cz. 2. Poznań 1963 s.365-366.

74 Por. Piątkiewicz, jw. s.264-265.

acji społeczno-gospodarczej, a nawet politycznej. Formalnie samo utworzenie koalicji w ogóle jest czymś dozwolonym na mocy prawa naturalnego. Jeśli prawo państwowe zabrania wolnego łączenia się robotników w związki, wówczas jest ono sprzeczne z prawem naturalnym i tym samym staje się bezprawiem<sup>75</sup>. Jednak powyższa zasada nie może być stosowana dowolnie. Koalicja nie jest wszakże oderwana od celu, dla którego powstała. Jej celem bliższym jest wywarcie nacisku na prawodawcę w formie strajku dla osiągnięcia słusznych żądań. Natomiast celem dalszym są owe słuszne żądania, będące w gruncie rzeczy celem głównym. Ponieważ tworzenie koalicji strajkowych związane jest z samym strajkiem, toteż ocena moralna musi uwzględniać obydwa te elementy, a więc zarówno fakt przystąpienia do koalicji strajkowej jak i słuszność roszczeń strajkowych<sup>76</sup>. Nawet jeśli strajk nie doszedł do skutku, wydaje się rzeczą moralnie złą samo opowiadanie się za strajkiem i czynienie doń przygotowań, o ile miałyby on służyć osiągnięciu niesłusznego celu<sup>77</sup>. Cel może okazać się niesłuszny bądź ze względu na niesprawiedliwe żądania w sto-

---

75 Por. Strzeszewski, Ewolucja katolickiej nauki społecznej. Warszawa 1978 s.15. Por. także W. Gubała, Praca i więź międzyludzka. W: Ewangelia Pracy, jw. s.126.

76 Lo sciopero oggi e domani, jw. s.125-128.

77 Por. Günthör, jw. s.784. Por. także: Gubała, jw. s. 125-127.

sunku do pracodawcy, bądź z uwagi na takie okoliczności, które z góry skazują strajk na niepowodzenie, co w konsekwencji godzi w "bonum commune"<sup>78</sup>. Roszczenia strajkowe mogą bowiem stracić swoją słuszność, jeśli domaga się tego dobro wspólne, nawet jeśli jest naruszane nadprzyrodzone dobro jednostki<sup>79</sup>.

Kościół nie tylko mówi o prawie robotników do zrzeszania się, ale zachęca świat pracy do organizowania się w związki zawodowe dla realizowania dwóch zasadniczych celów: 1. Obrony słuszných interesów zawodowych; 2. Rozwoju osobowości poszczególnych pracowników należących do związku<sup>80</sup>. Myśl tę wyraźnie precyzuje konstytucja soborowa "Gaudium et spes": "Do podstawowych praw osoby ludzkiej należy zaliczyć prawo robotników do swobodnego zakładania związków zawodowych, które by ich naprawdę reprezentowały i mogły przyczyniać się do kształtowania życia gospodarczego według prawidłowego porządku, ponadto prawo każdego pracownika do swobodnego udziału w tych związkach bez obawy narażenia się na zemstę"<sup>81</sup>.

---

78 Por. "Aggiornamenti Sociali", jw. s.477.

79 Wynika to z fundamentalnej zasady, że "norma moralna jest normą należytego pierwszeństwa" na podstawie której "bonum commune" jako najwyższe dobro w porządku doczesnym ma pierwszeństwo przed innymi dobrami, a więc i dobrem jednostki. Por. Häring, jw. s.231.

80 Por. Aubert, *Morale sociale*. Assisi 1972 s.40-43.

81 KDK 68.

Powyższe racje decydują o tym, że państwo ma nawet obowiązek popierać działalność związków zawodowych<sup>82</sup>. Jednakże naturalne prawo do zrzeszania się nie może być czymś, co czyniłoby z koalicji "państwo w państwie". Bynajmniej prawo to nie może być w zupełności wyjęte spod kontroli państwa, musi bowiem dopuszczać możliwość pewnych prawnych ograniczeń, jeśli tylko domaga się tego dobro wspólne<sup>83</sup>. Granice wyznaczone przez dobro wspólne są według etyki katolickiej zakresem wspomnianej ingerencji państwa<sup>84</sup>. Granic tych przekraczać nie wolno, bo wówczas byłoby to sprzeczne z porządkiem prawa naturalnego. Zadaniem władzy państwowej na mocy prawa naturalnego jest między innymi czuwanie nad tym, by uniemożliwić działalność takich związków, które służą złym celom, naruszają prawa innych czy szkodzą dobru publicznemu<sup>85</sup>.

Nie powinno jednak być sytuacji, w której ogranicza się wolność łączenia /koalicji/ w imię rzekomych interesów nadrzędnych, jakoby związki miały stanowić czynnik osłabiający władzę państwową. Jest to poważne nadużycie ze strony państwa<sup>86</sup>, co najbardziej wyraża się w tym, że

---

82 Wynika to z ogólnej zasady, że państwo winno być realizatorem dobra całego społeczeństwa, jego opiekunem, wychowawcą, strażnikiem prawa. Por. Strzeszewski, Katolicka nauka społeczna, jw. s.507.

83 Por. Günthör, jw. s.780.

84 Por. Piątkiewicz, Strajk wobec etyki. "Przegląd Powszechny" 57:1898 s.254.

pogwałca się prawo należące do rzędu praw naturalnych, które państwo ma obowiązek chronić<sup>87</sup>.

Zarówno z punktu widzenia sprawiedliwości i miłości społecznej, a więc ze względów moralnych, jak też z czysto ekonomicznego punktu widzenia, wspólnym celem klasy robotniczej jest osiągnięcie sprawiedliwego udziału w dochodzie społecznym. W praktyce cel ten w zasadzie sprowadza się do słusznej płacy. Może być on realizowany jedynie oddzielnie w każdym zawodzie, gdyż słuszna płaca zależy od całokształtu czynników ekonomicznych, społecznych i technicznych charakteryzujących dany dział gospodarki. Jednakże interesy partykularne poszczególnych grup zawodowych muszą uwzględniać dobro całej klasy pracującej, a to z kolei uzależnione jest od dobra całego społeczeństwa. Każda z grup pracowniczych posiada własny interes zawodowy, dzięki takim elementom więzi społecznej jak: styczność pracy, podobieństwo wykształcenia, podobieństwo środowiska społecznego itp. Elementy te są, zdaniem katolickiej nauki społecznej, podstawowym motywem powstania odrębnych związków zawodowych właśnie w ramach poszczególnych grup pracowniczych: nauczycieli, lekarzy, metalowców, górników itd.<sup>88</sup> Z moralnego punktu widzenia

---

85 Por. KDK 65.

86 Por. Piątkiewicz, jw.

87 Por. tamże s.255-257.

88 Por. Strzeszewski, jw. s.462.

pracownicy w ramach wykonywanego zawodu są zobowiązani do solidarności zawodowej. Chodzi tu zarówno o więź społeczną jak i o zasadę moralną<sup>89</sup>. Więź tę należy zawiązywać, chronić i starać się o jej wzmocnienie, gdyż jest ona bardzo cenna. Domaga się jej dobro społeczności zawodowej. Można także mówić o więzi miłości zawodowej<sup>90</sup>. W imię tej miłości, która zajmuje miejsce tuż za miłością rodzinną, robotnicy mają prawo podjąć obronę przed niesprawiedliwością dotyczącą choćby jednego robotnika. Strzeszewski, idąc za J. Grote, pisze, iż niesprawiedliwość spotykająca jednego tylko lub grupę robotników, a nie wszystkich zatrudnionych, może być uważana za słuszną przyczynę strajku<sup>91</sup>. Strajk ten zostaje wówczas podjęty w imię solidarności zawodowo - klasowej. Jego przyczyny mogą być różne, na przykład usunięcie z pracy czy represje w stosunku do działaczy związkowych. W tym ostatnim przypadku strajk ma dodatkową słuszną przyczynę - obronę prawa do zrzeszania się<sup>92</sup>. Trzeba tu od razu zaznaczyć, że nie może jednak być uprawniona monopolizacja jednego związku. Stąd nie jest słuszny strajk mający na celu usunięcie z zakładu robotnika nie należącego do danego związku zawodowego. Jest to bowiem pośrednie zmuszanie robotników do wstępo-

---

89 Por. Olejnik, jw. s.371.

90 Por. tamże.

91 Por. Strzeszewski, jw. s.485.

92 Por. tamże s.486.

wania w szeregi związkowe<sup>93</sup>. Niemniej obowiązuje zasada, że w rzeczach istotnie ważnych dla całej grupy zawodowej robotnik obowiązany jest do postawy solidarności, wyrażając w ten sposób sprzeciw wobec wyzysku i niesprawiedliwości<sup>94</sup>. Brak solidarności w tym względzie sprzeciwia się obowiązkowi utrzymania więzi miłości zawodowej<sup>95</sup>. W przypadku próby zamknięcia się związku w ekskluzywizmie, w kręgu wyłącznie zawodowych interesów wbrew interesom całego społeczeństwa, obowiązek solidarności zawodowej traci swoją rację moralną<sup>96</sup>. Wspomniana zasada musi być wzięta pod uwagę przy ocenie moralnej roszczeń strajkowych, jeśli chodzi o przestrzeganie kryteriów słuszności, którymi - jak już była o tym mowa - są dobro społeczne, sprawiedliwość i miłość bliźniego.

#### 4. Moralne aspekty strajku jako specyficznej formy walki

W sytuacji dzisiejszej, w jakiej znajduje się świat pracy, strajk należy uznać za coś wyjątkowego. Przy powszechnym, przynajmniej teoretycznie, uznaniu słusznych

---

93 Por. tamże s.485.

94 Por. "Aggiornamenti Sociali", jw. s.477-478.

95 Por. G.Wildmann, Personalismus, Solidarismus und Gesellschaftslehre. Wien 1961 passim.

96 Por. Olejnik, jw. s.371.

żądań pracowniczych, nie wydaje się, aby strajk mógł uchodzić za zwyczajny środek służący do obrony słuszných praw i interesów ludzi pracy<sup>97</sup>. Strajk boleśnie dotyka całe społeczeństwo lub jego część ze względu na zakłócenie normalnego rytmu pracy na określonych odcinkach gospodarki. Nawet jeśli jest on środkiem niezbędnym, to i wtedy wyraża on smutną konieczność stanowiącą o rzeczywistości świata moralnie niedoskonałego, rzeczywistości, której w miarę możliwości należy unikać lub też łagodzić jej rozmiary i skutki do minimum.

W doktrynie tradycyjnej reprezentowanej między innymi przez Katechizm Weltego, strajk uważany jest za pewien rodzaj gwałtu, przemocy<sup>98</sup>. Niektórzy porównują jego naturę nawet do takiego zjawiska, jakim jest wojna, widząc pomiędzy nimi dalszą analogię<sup>99</sup>. Podobieństwo to, występujące - rzecz jasna - tylko pod pewnymi względami, sprawia, że jest obowiązkiem moralnym unikać możliwości strajku. Należy więc zapobiegać powstawaniu sytuacji, w których naruszane byłyby zasady sprawiedliwości, a jeśli one już istnieją, jest obowiązkiem tak pracodawców jak i pracowników dążyć wszelkimi godziwymi, pokojowymi środkami do ich rozwiązania.

Strajk, podobnie jak wojna, powinien zachowywać gra-

---

97 Por. Günthör, jw. s.782.

98 Por. Mattai, jw. s.277.

99 Por. Günthör, jw. s.783.

nice prawa i moralności tak w tym, co dotyczy celów, do których się dąży, jak i w tym, co dotyczy środków, które są stosowane<sup>100</sup>. Jak w każdej walce, tak i w strajku często występują sytuacje na tyle niejasne, że w gruncie rzeczy nie sposób stwierdzić, czy reprezentuje on słuszny środek obrony, zwłaszcza czy jest on środkiem niezbędnym i ostatecznym. Ponadto nietrudno zauważyć, że ta ostateczna droga wyjścia, ze zrozumiałych względów, najczęściej wnosi w życie społeczne element wrogości pomiędzy pracowników a pracodawcę, co na pewno nie jest zgodne z postulatem miłości społecznej<sup>101</sup>.

W każdym strajku występują dwie strony konfliktu, które są wyrazem dualizmu: kapitał - praca. Pracodawca reprezentujący kapitał i robotnik reprezentujący pracę popadając z sobą w konflikt, prowadzą pomiędzy sobą szczególny rodzaj walki, która może być nazwana walką klas<sup>102</sup>. Jednakże wyrażenie "walka klas" jest wieloznaczne i zawiera różną treść ideologiczną. Bez wątpienia może oznaczać walkę robotników o uznanie ich praw przez posiadaczy kapitału, ale może oznaczać też marksistowską interpretację sensu historii i pracy<sup>103</sup>. W niniejszych rozważaniach przyjmuje się, rzecz jasna, pierwsze znaczenie, którym

---

100 Por. tamże.

101 Por. QA 137.

102 Por. LE 11.

103 Por. Aubert, Jak żyć po chrześcijańsku w XX wieku,

jest trudny do zaprzeczenia i będący poza wszelką ideologią fakt istnienia poważnych nierówności między klasą pracującą a klasą posiadaczy kapitału<sup>104</sup>. Walka klas jest tu jakby wpisana w fakty. Niemal wszystkie obecne prawa pracowników zostały im przyznane dzięki nieustannej walce, którą prowadzili między innymi za pomocą strajków. W tym świetle walka klas jawi się na poziomie egzystencjalnym jako walka o sprawiedliwość. Jest ona słuszna, jeśli jest skierowana przeciwko niesprawiedliwości i jeśli jest ożywiona miłością<sup>105</sup>.

Tak oto problem strajku można ujmować jako formę walki o sprawiedliwość. Ale sprawiedliwość nie rodzi się przecież sama przez się, lecz jest rezultatem pewnego wysiłku, który urzeczywistniany jest przez samego człowieka. W tej perspektywie strajk staje się pewną formą "promocji" sprawiedliwości, a wywołując sytuacje uciążliwe dla określonej społeczności, skłania ją niejako do uświadomienia sobie istniejącej niesprawiedliwości. To zaś z kolei powoduje, że społeczność poruszona uciążliwością życia, "wykazuje większe zainteresowanie realizacją przedsięwzięć służących przewyższeniu niesprawiedliwości i jest bardziej skłonna wziąć na swoją odpowiedzialność życie wspólne<sup>106</sup>.

---

jw. s.327.

104 Por. tamże s.286-287.

105 Por. tamże s.328.

106 Wypowiedź D.Mongillo w: Riflessioni offerte per un

Słuszna zatem wydaje się panująca wśród moralistów tendencja do ujmowania strajku nie jako przemocy /gwałtu/ rozumianej w sensie negatywnym, lecz jako rzeczywistości twórczej i poniekąd koniecznej ze względu na swój wymiar etyczny - walkę o bardziej sprawiedliwą i bardziej ludzką sytuację ekonomiczną<sup>107</sup>. Można ponadto zauważyć, że strajk nie jest zwykłym środkiem rewindykacji, lecz reprezentuje on równocześnie pewien cel "pośredni", a przynajmniej powinien zakładać słuszność tego celu<sup>108</sup>. Zatem nie może być on kwalifikowany jedynie jako zło konieczne, które powinno być maksymalnie zredukowane<sup>109</sup>, ale należy widzieć go także jako dobro. Z samej swej natury zorientowany jest on wszakże ku dowartościowaniu człowieka, ku szerzeniu sprawiedliwości.

Akoja strajkowa oprócz następstw ekonomicznych, ze zrozumiałych względów, stwarza też pewne niebezpieczeństwa moralne. Zaostrza bowiem konflikt pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a nawet może powodować różnicę zdań wśród samych robotników, których stosunek do strajku nie zawsze musi być jednakowy. Ukryte niechęci i ciche pretensje mogą niekiedy przerodzić się w otwarty i zawzięty antagonizm. Nastawienie emocjonalne utrudnia rozsądną

---

giudizio morale sullo sciopero. "Studi Sociali"  
1971 nr 4/5 s.395.

107 Por. Mattai, jw. s.287-288.

108 Por. tamże s.288.

109 Por. Wypowiedź G.Mattai w: Riflessioni..., jw. s.365.

refleksję, tym bardziej, że robotnikom towarzyszy poczucie doznawanej krzywdy. Łatwiej wówczas o jaskrawe naruszenie zasad moralnych w postaci nawet krwawych zamieszek, przed czym zdecydowanie przestrzega chociażby psychologia tkumu<sup>110</sup>.

Robotnicy najpierw powinni - jak już była o tym mowa - podejmować próby pokojowego załatwienia swoich roszczeń. Wiele jednak problemów może stwarzać wątpliwość co do skuteczności poszczególnych środków pokojowych. Ideałem byłoby każdą wątpliwość interpretować na rzecz stosowania środka pokojowego, ale w praktyce nie zawsze jest to możliwe. Przede wszystkim należy tu poddać pod rzeczowy osąd zarówno sam środek jak i warunki, w jakich miałyby on zastosowanie. Robotnicy muszą kierować się w tej materii sumieniem, zachowując postawę roztropności, która jako onota moralna wskazuje właściwą drogę i zarazem należyście porządkuje umysł praktyczny<sup>111</sup>.

Sam fakt występowania strat moralnych nie może być podstawą do negacji strajku jako zła ściśle moralnego<sup>112</sup>. Otóż zło moralne, które niejako związane jest ze strajkiem, nie wynika z jego istoty w sposób bezwzględnie konieczny, lecz może być ominięte, a okazja do złego - zła-

---

110 Por. L.Rossi, Sciopero. W: Dizionario enciclopedico di teologia morale. Roma 1976, dalej cyt. RTM, s.880; T.Goffi, Rivoluzione e violenza. W: RTM s.842-847.

111 Por. Häring, jw. s.21.

112 Por. Illich, jw. s.164-175.

godzona. Zatem obowiązkiem moralnym tak uczestników strajku jak i jego przywódców jest czuwanie na tym, by wyżej wspomnianych niebezpieczeństw nie zaostrzać, lecz łagodzić<sup>113</sup>.

Należy podkreślić również i to, że rozpoczynając strajk bez słusznych i dostatecznych racji, strajkujący stają się odpowiedzialni za spowodowane straty. Nie oznacza to jednak, by restytucja musiała ściśle odpowiadać wysokości spowodowanej straty, tym bardziej, że nawet świadomie i celowo wyrządzona przez pracownika szkoda domaga się takiego odszkodowania, które uwzględnia jego możliwości finansowe i nie pozbawia go środków na utrzymanie siebie i swojej rodziny<sup>114</sup>.

Bywają sytuacje, w których straty materialne i moralne spowodowane przez strajk w żaden sposób nie dadzą się usprawiedliwić słusnością swoich przyczyn. Przykładem może tu być spór załogi z kierownictwem przedsiębiorstwa komunikacyjnego o pracownika, który - zdaniem ogółu robotników - został niesłusznie zwolniony z pracy. Solidarność z istotnie pokrzywdzonym pracownikiem nie może być wystarczającym powodem strajku. Można ją wszakże wyrazić przez pomoc w znalezieniu innej pracy, rekompens-

---

113 Por. Piątkiewicz, Strajk wobec etyki. "Przegląd Powszechny" 58:1898 s.240.

114 Por. Z.Piwosz, Moralna ocena ryzyka i zabezpieczenia pracy. "Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne" 6:1973 s.84.

sując ewentualne szkody materialne z funduszy związkowych czy też ze specjalnie przeprowadzonej w tym celu zbiórki pieniężnej. Rozwiązanie takie nie naprawia oczywiście krzywdy moralnej, ale wydaje się ono konieczne ze względu na dobro wspólne. Chrześcijanin może to bardziej pojąć wówczas, gdy na pracę spojrzy przez pryzmat Ewangelii i będzie ją traktował jako służbę<sup>115</sup>.

Trzeba podkreślić również i to, że mogą zdarzyć się strajki, w których ranga powodów dostatecznie przewyższa ewentualne ujemne skutki. Przykładem może tu być sytuacja konfliktowa w kopalni węgla, gdzie pracodawca nie zapewnia górnikom podstawowych warunków bezpieczeństwa, co w każdej chwili grozi nieszczęśliwym wypadkiem. Robotnicy mają w tej sytuacji prawo domagać się poprawy tychże warunków, a jeśli nie osiągną zamierzonych skutków, mogą podjąć strajk. Nikt bowiem nie ma prawa żądać od górników narażania swego życia i zdrowia dla dobra wspólnego. Błędem byłoby tu stosowanie zasady, iż dobro jednostki musi ustąpić dobru publicznemu, gdyż zasada ta jest słuszna jedynie w odniesieniu do dóbr równorzędnych. Nie sposób przyjąć, że dobro materialne pewnej grupy ludzi czy nawet całego społeczeństwa stoi wyżej niż prawo jednostki do

---

115 Por. K.V.Truhlar, *Il lavoro cristiano - Per una teologia del lavoro*. Roma 1966 s.223-237; V.Noto, *Creazione e lavoro*. Roma 1972 s.129-132. Por. także KDK 34.

zdrowia czy życia<sup>116</sup>. Poza tym grupa strajkujących robotników, którzy doznają niesprawiedliwości ze strony pracodawcy, wcale nie stanowi problemu "prywatnego". Obowiązek troski o ich godziwe warunki pracy i życia spoczywa na całym społeczeństwie. Jest to w gruncie rzeczy problem "społeczny"<sup>117</sup>.

Warto jeszcze rozważyć bliżej problem strajku w sytuacji, gdy nie ma on rozumnych szans powodzenia. Zgodnie z tym, co już zostało powiedziane odnośnie do warunków moralności strajku, należy przyjąć, iż w tym wypadku strajk nie ma dostatecznej podstawy moralnej<sup>118</sup>. Chrześcijanin powinien kierować się tu onotą roztropności. nieroztropne podjęcie akcji strajkowej może być spowodowane tzw. "zwykłą nieroztropnością"<sup>119</sup>, która pochodzi z zawinionej niewiedzy, z roztargnienia, nierozwagi czy niezdecydowania<sup>120</sup>, ale może sprowadzać się też do tzw. "roztropności ciała" /Łk 16,8/. Ta ostatnia pojawia się wtedy, gdy zdobyte doświadczenie i wiedza zaczną służyć przewrotnemu celowi. W sytuacji strajku cel jest zwykle uzasadniony moralnie, tym niemniej roztropność ciała odgrywa tu swą rolę o tyle, o ile związana jest z pokrewną

---

116 Por. Piątkiewicz, jw. s.236.

117 Por. KDK 27. 68-69.

118 Strzeszewski, jw. s.485.

119 Por. J.Pieper, Traktat über die Klugheit. München 1949 s.40.

120 Por. ST II-II q.53 a.2. Por. także: Olejnik, jw.

sobie przesadną troską o rzeczy doczesne.

Wyjątkowo trudny do uzasadnienia moralnego jest strajk generalny obejmujący większość dziedzin życia zawodowego<sup>121</sup>. Tego rodzaju strajki zwykle mają charakter polityczny, gdyż wysuwają wobec państwa żądania zmiany polityki socjalnej, ekonomicznej czy polityki zagranicznej. Ale kwalifikacja wszystkich strajków będących formą nacisku na państwo jako wyłącznie politycznych jest niewłaściwa, a co najwyżej umowna<sup>122</sup>. Znaczna ich część ma na celu zmuszenie państwa do podjęcia działań przynoszących poprawę sytuacji materialnej ludzi pracy.

Ogólnie można stwierdzić, że rozstrzygnięcia moralne w konkretnych sytuacjach dotyczących akcji strajkowej winny być stawiane w świetle trzech głównych kryteriów jakimi są: dobro społeczne, sprawiedliwość i miłość bliźniego. Zawsze jednak bezwzględne pierwszeństwo ma nadprzyrodzone dobro jednostki.

Reasumując, trzeba podkreślić, że strajk wyrasta na gruncie wielkiego konfliktu, jaki wraz z rozwojem przemysłu ujawnił się pomiędzy "światem kapitału" a "światem pracy". Konflikt ten charakteryzuje się wyzyskiem polega-

---

s.216-217.

121 Por. Günthör, jw. s.784.

122 Por. Wypowiedź B.Sorge w: Riflessioni..., jw. s.371.

jącym na niesprawiedliwości w zakresie wynagrodzenia za pracę, jak również innymi elementami - takimi jak brak bezpieczeństwa pracy czy niezapewnienie odpowiednich warunków zdrowia i życia robotników i ich rodzin.

Kościół analizując wspomniany krąg zagadnień, wysuwa zasadę pierwszeństwa "pracy" przed "kapitałem", o której przypomina, że jest oczywistą prawdą całego historycznego doświadczenia człowieka. Zasada ta jest postulatem należącym do porządku moralności społecznej i posiadającym swoje kluczowe znaczenie w każdym ustroju społeczno - gospodarczym. Praca w istocie swej nie przyjmuje w żadnej postaci owej antynomii w stosunku do środków produkcji, jaka - niestety - zaciążyła nad życiem ludzkim ostatnich stuleci. Człowiek pragnie, by owoce jego pracy służyły jemu i drugim, oraz ażeby w samym procesie pracy czuł się współodpowiedzialny za warsztat, przy którym pracuje i który niejako "współtworzy".

Założenia te stanowią podstawę dla szczegółowych uprawnień ludzi pracy. Chodzi tu zarówno o słuszne wynagrodzenia, jak i o uwzględnienie w całym procesie produkcji takich możliwości, aby człowiek mógł mieć poczucie, że jeśli nawet pracuje na wspólnym, to jednocześnie pracuje "na swoim". W tym spojrzeniu etyka pracy ma charakter personalistyczny. Praca bowiem odnosi się nie do samej ekonomii, ale przede wszystkim - jak to stwierdza nauka Kościoła - ma ona w sobie wartości osobowe. Stąd w pełni uzasadnione wydaje się traktowanie zjawiska strajku właś-

nie w kontekście ludzkiej pracy. Refleksję tę w znacznym stopniu ukształtują sformułowane przez naukę społeczną Kościoła ostre warunki moralności strajku, tj. słuszna przyczyna, brak możliwości pokojowego zażegnania sporu, dostateczna waga motywów /a więc taka, że przewyższa przewidywalne szkody/ oraz rzeczowe prawdopodobieństwo zwycięstwa. Strajk należy uznać za moralnie dozwolony jedynie wtedy, gdy wszystkie powyższe warunki spełnione są równocześnie. Ogólną podstawą moralną dla tej formy naciąku daje prawo do strajku.

Oceniając strajk z punktu widzenia moralności chrześcijańskiej, trzeba wziąć pod uwagę trzy podstawowe kryteria: dobro społeczne, sprawiedliwość i miłość bliźniego. Zanegowanie ohooby jednego z tych elementów powoduje zło moralne, które bez względu na jakiegokolwiek okoliczności łagodzące, nie może być niczym usprawiedliwione. Ogólnie obowiązuje tu zasada wyboru dobra wyższego rzędu: w sferze wartości przyrodzonych dobro wspólne stoi wyżej niż dobro jednostki, oprócz dóbr osobowych i nadprzyrodzonych, które zawsze mają pierwszeństwo.

Godziwość moralna strajku w praktyce nie jest wszakże łatwa do rozstrzygnięcia. Komitety strajkowe muszą odwoływać się tu do ludzkiego sumienia, kierując się nie tylko sprawiedliwością i miłością, ale również i roztropnością. Pewien porządek w tej dziedzinie może wprowadzać prawodawstwo cywilne, o ile właściwie, zgodnie z prawem naturalnym, reguluje stosunki pracy. Jednakże katolicka

nauka społeczna nie neguje z zasady godziwości moralnej strajków niezgodnych z prawem cywilnym. W jej ocenie moralnej zawsze obowiązują bowiem te same niezmiennie zasady zawarte w prawie naturalnym i objawionym.

Strajki odbywają się w konkretnym układzie stosunków pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, stanowiących o zakresie wzajemnych praw i obowiązków. Umowa o pracę i związana z nią słuszna płaca stanowią główny przedmiot strajku. Z istoty swej jest on akcją zbiorową podejmowaną zwykle przez związki zawodowe. Mogą jednak tworzyć się komitety strajkowe na forum pozazwiązkowym, których podstawą moralną jest naturalne prawo do zbiorowej obrony swoich słusznych interesów.

Godziwość moralna dotyczy również samej realizacji strajku, jego form organizacyjnych, które pod pewnymi względami posiadają znamiona walki. "Walka" ta nie ma na celu "zniszczenia" pracodawcy, a tylko zmuszenie go do zaakceptowania korzystniejszych warunków pracy i życia robotników. Pociąga to za sobą ujemne skutki w sferze ekonomicznej, zaś w dziedzinie moralnej stwarza niebezpieczeństwo naruszenia praw moralnych. Z tego względu powinno się unikać strajku jako zła społecznego. W żadnym wypadku nie może stać się on normalnym regulatorem stosunków pracy. Stąd potrzeba wypracowania wielu alternatywnych i uzupełniających się pokojowych metod działania.

Wydaje się, że błędem byłoby mówić o strajku tylko jako o instrumencie nacisku rozumianym w sensie negatyw-

nym. Instrument ten, aczkolwiek posiadający znamiona przemocy, można w myśl Soboru Watykańskiego II rozumieć także w sensie pozytywnym. Jest on niezbędny dla właściwego funkcjonowania stosunków pracy, jak również może stanowić konieczny środek obrony słusznych praw i dążeń ludzi pracy.

Wydaje się, że powyższa synteza może być wykorzystana na gruncie pastoralnym. Problem strajku jest bowiem wciąż aktualny, a nawet osiąga on w obecnym czasie jeszcze większy stopień złożoności niż dawniej. Pojawiają się nowe jego formy, a nade wszystko komplikuje się jego kontekst gospodarczy, społeczny i polityczny. To wszystko wymaga gruntownych przemyśleń na wielu płaszczyznach, w tym także na płaszczyźnie chrześcijańskiej etyki pracy. Artykuł niniejszy jest wszakże jedną z pierwszych prób tego rodzaju.

## LO SCIOPERO IN CONTESTO DI ETICA CRISTIANA DEL LAVORO

### Sommario

L'autore dell'articolo tratta di problema dello sciopero in contesto di etica cristiana del lavoro. All'inizio in breve parla del soggetto, oggetto, scopo e delle forme specifiche dello sciopero. E poi, in questa espone i seguenti problemi: 1. La legittimità dello sciopero nei documenti sociali della Chiesa; 2. Lo sciopero come una forma di pretendere di giusto salario; 3. I sin-

dicati e proclamazione e realizzazione dello sciopero;  
4. Gli aspetti morali dello sciopero come una forma specifica di violenza.

La dottrina sociale della Chiesa sottolinea che lo sciopero può, tuttavia, rimanere anche nelle circostanze odierne un mezzo necessario. Bisogna, però, cercare quanto prima le vie atte a riprendere il dialogo per le trattative e la conciliazione. In questa prospettiva lo sciopero diventa una forma di promozione della giustizia.

L'articolo presenta anche le condizioni di "legittimità etica" entro l'ottica contemporanea. Si può dire che lo sciopero deve sempre essere trattato come ultima via d'uscita.

Pare che questo schizzo possa essere usato nel campo pastorale.