ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS
FOLIA OECONOMICA 207, 2007

*Tomasz Kacprzak**

ANATOMIA STRAJKÓW

1. WSTĘP

O modelu stosunków przemysłowych w danym kraju decyduje dość duży zbiór przesłanek, wśród których jedną z najistotniejszych jest liczba strajków. Dynamika strajków w polskich stosunkach przemysłowych od momentu zmiany ustroju politycznego była zróżnicowana. Po fali strajków, jaka przetoczyła się przez kraj w latach 1992–1994 można mówić o stabilizacji ich liczby na dość niskim poziomie. Czy związki zawodowe i pracownicy faktycznie odżegnali się od konfliktowego modelu stosunków pracy, czy może kierują nimi inne przesłanki? W jaki sposób skonstruowane są unormowania prawne dotyczące strajku i czy były one przestrzegane w prowadzonych dotychczas akcjach strajkowych? Od odpowiedzi na te pytania zależeć będzie, czy rzeczywiście można mówić o ustabilizowanym, negocjacyjnym modelu stosunków pracy, czy jest to jedynie okres przejściowy, który nie będzie trwał wiecznie. Prześledzenie tego wątku będzie celem niniejszego opracowania.

2. PRZEPISY PRAWNE I DEFINICJE

W prawie polskim strajk uznawany jest za sposób rozwiązywania konfliktów zbiorowych na równi z rokowaniami, mediacją i arbitrażem. Daje temu wyraz zamieszczenie jego regulacji w *Ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*[1], dalej w skrócie zwanej ustawą. Czy

* Mgr, doktorant w Katedrze Polityki Ekonomicznej Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ.

[1] *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu spraw zbiorowych*, DzU 1991, nr 55, poz. 236.

jednak można bezpośrednio powiedzieć o strajku jako formie „rozwiązania" konfliktu? Moim zdaniem jest to ostateczność, której strony sporu powinny unikać i którą należy traktować jako zło konieczne, gdyż może on być przyczyną kolejnych sytuacji konfliktowych, czasem nawet odbiegających od przedmiotu pierwotnego konfliktu. Strajk jest wprawdzie formą konfliktu przemysłowego, która w zamyśle ma prowadzić do kompromisu, jednak sam w sobie jest tak bardzo nacechowany negatywnymi przymiotami i emocjami, że uzasadnione jest sklasyfikowanie go jako formy konfliktu pracowniczego.

Strajk można traktować jako całokształt zachowań i postaw wyrażających odmienność orientacji kadry kierowniczej i przedsiębiorców oraz ludzi pracy i ich organizacji. Może on przybierać różne formy (pokojowe, wzajemne pretensje, bojkot, akcje polityczne, sabotaż, absencja, ucieczki pracowników z gałęzi)[2].

Definicję strajku zawiera art. 17 ustawy, lecz ogranicza się ona do stwierdzenia, że strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. Jest to zatem akceptowany instrument walki o prawa i interesy, należący do kategorii zbiorowego prawa pracy, gdyż prawo pracownika do strajku nie wynika z treści stosunku pracy. Jest to wprawdzie prawo indywidualne, jednak powstrzymanie się od pracy musi nastąpić zbiorowo. Indywidualne powstrzymanie się od pracy jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych ze wszystkimi tego konsekwencjami, łącznie z możliwością rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Koniecznym warunkiem ogłoszenia strajku jest uzyskanie aprobaty większości pracowników uczestniczących w podjęciu decyzji o jego organizacji. Aby głosowanie takie było ważne, niezbędna jest przynajmniej 50-procentowa frekwencja pracowników, którzy mają być objęci strajkiem w zgromadzeniu uprawnionym do zdecydowania czy organizować strajk. Jeśli strajk ma mieć zasięg ponadzakładowy, wymagana frekwencja musi wystąpić w każdym z zakładów, które strajk ma objąć. Głosowanie może mieć charakter jawny, gdyż ustawa nie narzuca jego tajności. Głosowanie za przystąpieniem do strajku w żaden sposób nie obliguje pracownika do wzięcia w nim udziału. Proklamowanie strajku nie może nastąpić tuż po zakończeniu głosowania, lecz powinno dać pracodawcy czas na ponowne rozważenie żądań lub przygotowanie się do strajku. Dlatego przepisy wymagają, by ogłoszenie strajku nastąpiło przynajmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem.

---

[2] R. Hyman, A. Buchner-Jeziorska, *Konflikt pracy*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, (red.) H. Moerla, IFiS PAN, Warszawa 1995, s. 257–258.

3. PRZESŁANKI LEGALNOŚCI

Ustawa nakazuje, aby ogłoszenie strajku było poprzedzone wyczerpaniem możliwości rozwiązania sporu wynikających z rokowań i mediacji. Jest to jedna z przesłanek jego legalności i stanowi potwierdzenie zasady, że strajk jest ostatecznym środkiem nacisku. Od tej zasady jest jednak wyjątek. Strajk może być ogłoszony z pominięciem powyższych procedur, w przypadku gdy bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło ich przeprowadzenie lub jeśli pracodawca rozwiązał stosunek pracy z organizującym strajk działaczem związkowym. Praktyka strajkowania w Polsce, ale też i w innych krajach o powszechnie deklarowanym szacunku do prawa, każe jednak z dystansem odnosić się do bezwzględności tych wymogów, obserwuje się bowiem dużą dysharmonię między wymogami prawa a praktyką społeczną. Taki stan rzeczy jest wypadkową wielu czynników o charakterze historycznym, kulturowym, cywilizacyjnym, prawnym i ekonomicznym. Wynika to też z przeświadczenia, że strajk jest najskuteczniejszym sposobem rozwiązywania sporów zbiorowych, a wszystkie inne metody są jedynie grą pozorów obliczoną na zmęczenie lub okłamania przeciwnika. Sytuację komplikuje jeszcze przekonanie, że państwo skrycie sprzyja pracodawcom, a także duża swoboda pozostawiona przez przepisy prawa w wyborze opcji rozwiązania zatargu[3]. Strajki, blokady, protesty, głodówki, akcje sprzeciwu, okupacje, demonstracje niemal codziennie pojawiają się na czołówkach gazet. Powszechność manifestacji, narodzona w czasach walki z państwem totalitarnym, przeniosła się do obyczajów państwa demokratycznego. „Pokolenie nauczone walczyć nie będzie potrafiło budować" – spostrzegł kiedyś J. Kuroń[4]. Wszystko to sprzyja radykalizacji nastrojów i spontanicznie organizowanym akcjom strajkowym oraz kształtowaniu się kultu siły.

Kolejnym warunkiem legalności strajku jest zachowanie zasady współmierności żądań do strat związanych ze strajkiem, oznaczającej, że niedopuszczalny jest strajk, jeżeli straty wyrządzone w przedsiębiorstwie przewyższałyby w sposób rażący korzyści objęte rewindykacjami pracowników. Ustawa nie zawiera kryteriów, pozwalających ocenić adekwatność strajku – zawsze decydują o tym okoliczności danego konfliktu, a arbitrem w tej sprawie powinna być załoga, głosując za lub przeciw strajkowi[5]. Kluczowym zagadnieniem jest tu pojęcie racjonalnego wyboru między kosztami i zyskami każdej ze stron. Strajkujący narażają się na utratę zarobków i szykany ze strony pracodawcy, a ten z kolei na spadek zysku i ryzyko niemożności

[3] W. Masewicz, *Zbiorowy zatarg pracy*, Ławica, Poznań 1994, s. 101.

[4] K. Król, *Rachunek za strajk*, „Wprost", 7 luty 1999, nr 845, s. 44.

[5] G. Bienek, J. Brol, Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem-poradnik 12*, „Biblioteczka Pracownicza", Warszawa 1992, s. 140.

podjęcia produkcji po zakończeniu strajku. Zatem obie strony są pod presją ekonomiczną, a skłonność do polubownego załatwienia sprawy jest tym większa, im wyższy jest koszt przedłużającego się sporu. W opinii związkowców czasem samo grożenie strajkiem jest w stanie zmusić pracodawcę do ustępstw[6], tym bardziej że w razie braku argumentów łatwo w tej sytuacji zagrać na emocjach podenerwowanych pracowników, odwołując się do haseł sprawiedliwości społecznej czy szukając historycznych analogii podobnych wydarzeń.

Przedmiot strajku i zakres żądań strajkujących powinien pozostawać w symetrii z zakresem wszczętego uprzednio sporu zbiorowego z tego względu, że jest reakcją na nieuwzględnienie żądań pracowniczych w poprzednich fazach. Zatem wysuwanie nowych żądań przy proklamacji strajku może być poczytane jako przejaw braku lojalności wobec partnera i poddaje w wątpliwość legalność takiego strajku, skoro uprzednio konieczne jest wyczerpanie możliwości rokowań i mediacji co do wszystkich żądań pracowniczych[7]. Tymczasem wielokrotnie zasada ta była łamana, szczególnie w sytuacjach, gdy strajki miały charakter polityczny, a wysuwane żądania miały charakter zastępczy.

Strajk może być organizowany i kierowany jedynie przez związek zawodowy. Jeśli zatem jest on organizowany przez inne podmioty, w szczególności przez utworzone *ad hoc* komitety strajkowe, to nie można mu przyznać atrybutu legalności. Ten wymóg jest niezgodny z *Kartą apołeczną*[8], która stanowi, że strajk może być proklamowany i prowadzony przez grupę pracowników, a nie tylko przez związki zawodowe. Rozwiązanie to jest jednak uprawomocnione. Zalegalizowaniu działań komitetów strajkowych ciągle sprzeciwiają się związki zawodowe.

Obowiązkiem organizatora strajku jest zapewnienie możliwości, by kierownik zakładu pracy nie był ograniczony w pełnieniu swoich obowiązków i w wykonywaniu swych zwykłych uprawnień w stosunku do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie życia lub zdrowia ludzi lub przywrócenia normalnej działalności zakładu. Praktyka dowodzi jednak, że te zasady nie są respektowane, szczególnie gdy strajk proklamowano w warunkach nieufności, a jego organizatorzy dążą do zmian sposobu zarządzania sprawami zakładu przynajmniej na czas strajku[9].

---

[6] R. Hyman, A. Buchner-Jeziorska, *op. cit.*, s. 262–263.

[7] W. Masewicz, *op. cit.*, s. 106.

[8] *Karta społeczna*, DzU 1999, nr 8, poz. 67.

[9] W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 207.

Udział w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zborowych nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Mimo to podczas strajku następuje zawieszenie niektórych wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy. W związku z tym pracownicy, biorący udział w strajku, zachowują prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i uprawnień ze stosunku pracy, tracą jednak prawo do wynagrodzenia za okres strajku. Należy zaznaczyć, że nie jest to sankcja, lecz jedynie następstwo niewykonywania pracy przez strajkujących pracowników. Pracownicy nieuczestniczący w strajku, którzy z powodu strajku doznali przeszkód w wykonywaniu pracy, mają prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 81 k.p. jako osoby gotowe do świadczenia pracy, którym pracodawca nie dostarczył pracy do wykonania[10].

Legalny jest tylko taki strajk, który ma na celu obronę interesów pracowniczych określonych w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czyli płac, warunków pracy i świadczeń socjalnych lub wolności związkowych. Niedopuszczalne jest zatem prowadzenie strajków o charakterze politycznym, przeciwko państwu. Ustawa wprawdzie wprost tego nie zabrania, lecz jednoznaczne określenie celu strajku przesądza tę kwestię. Tymczasem mamy z tym zjawiskiem do czynienia nader często. O politycznym charakterze strajków w okresie transformacji świadczy nie tylko istota zgłaszanych roszczeń i postulatów, ale też ich cykliczność w zależności od decyzji (lub ich braku) rządu odnośnie do spraw społeczno-gospodarczych[11]. Bezprawna jest również okupacja budynku urzędu w celu zmuszenia organu do wydania żądanej decyzji. W dodatku wywieranie wpływu na czynności urzędowe organu administracji rządowej lub samorządowej przemocą lub groźbą jest przestępstwem w rozumieniu art. 224 § 1 k.k. Nie mogą być także przedmiotem strajku sprawy dotyczące reorganizacji, rozwoju czy strategii przedsiębiorstwa, a także przekształceń własnościowych oraz kwestie zarządzania zakładem. Tymczasem w Polsce bardzo często dochodzi do strajków na tle restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw.

Również gros strajków o innym podłożu jest organizowanych bezprawnie, stanowiąc naruszenie kultury państwa prawa, tym „smutniejsze", że cieszące się dużą aprobatą społeczeństwa. Na początku lat 80. społeczeństwo polskie było dokładnie podzielone na zwolenników i przeciwników strajku. Tendencja ta ciągle się utrzymuje, bowiem w połowie lat 90. 46% Polaków uważało strajk za słuszną drogę walki o poprawę warunków pracy i życia[12]. Minimalne wahanie zarówno w odsetku zwolenników i przeciwników strajku, jak i ogólne zdanie opinii publicznej w tej kwestii są zależne od stopnia

[10] A Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, PWE, Warszawa 1997, s. 243.

[11] S. Borkowska, B. Urbaniak (red.), *Materiały do studiowania stosunków przemysłowych*, Ibidem, Kurowice 1996, s. 18.

[12] K. Doktór, *Zbiorowe stosunki pracy (konflikty i negocjacje)*, [w:] *Negocjowanie metodą interesów*, J. P. Gieorgicy (red.), Dialog, Warszawa 1997, s. 38.

postrzegania uciążliwości strajku dla życia codziennego (np. komunikacja), przekonania, że strajkujący i reprezentowane przez nich branże żyją na koszt podatnika (np. dotacje), i stopnia politycznej identyfikacji z aktualnie sprawującymi władzę, przeciwko którym strajk jest skierowany[13]. Uwagę przykuwa jednak pewna niekonsekwencja opinii publicznej – otóż nie popiera ona drastycznych strajków w najostrzejszych formach, ale też nie chce stosowania represji wobec ich uczestników i organizatorów. Aby wytłumaczyć to zjawisko należy odwołać się do przeświadczenia o nieskuteczności łagodnych form nacisku na władze oraz szerszych uwarunkowań historycznych i ustrojowych[14].

Panuje pogląd, że należy osłabić siłę przetargową związków zawodowych i ograniczyć możliwości strajku, szczególnie przy braku możliwości posługiwania się przez pracodawców lokautem. Nadmierne odwlekanie możliwości sięgnięcia po oręż strajku przez tworzenie rygorów formalnych może wzbudzać złudzenie, że ograniczy to skalę omawianego zjawiska, tymczasem zabieg ten zwiększa jedynie margines strajków nielegalnych[15].

Za kierowanie nielegalnym strajkiem grozi kara grzywny. Jeśli zaś chodzi o uczestnictwo w nielegalnym strajku, to wobec pracownika można wyciągnąć sankcje jedynie w przypadku przypisania mu winy. W tym miejscu trzeba wskazać na wyjątek od art. 6 k.c., który w myśl zasady rozkładu ciężaru dowodu, zdejmuje z pracodawcy obowiązek udowodnienia winy pracownikowi, a na tego nakłada obowiązek wykazania swej niewinności. Zatem samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie przesądza jeszcze o możliwości ukarania. Sprawa jest o tyle skomplikowana, że pojęcie winy w prawie pracy nie występuje. Konieczne jest zatem odwołanie się do prawa cywilnego i karnego. Pomocny może okazać się wyrok SN, który stanowi, że należy odróżnić udział w strajku od jego organizowania. Uczestnicy mogą zostać uznani winnymi naruszenia obowiązków pracowniczych jedynie w sytuacji, gdy mają pełną świadomość bezprawnego postępowania i kontynuowali udział w strajku mimo wezwań do jego zaniechania. Zatem przy ustalaniu przesłanek odpowiedzialności winę się pomija. Jest to unormowanie promujące sprawców umyślnych, bowiem dla sprawcy zachowania nieumyślnego korzystniejsze byłoby uznanie, że popełnił występek. Brak zamiaru doprowadziłby wtedy do zwolnienia go z odpowiedzialności[16].

---

[13] D. Długosz, A. Garbacik, *Podstawy zarządzania konfliktami społecznymi*, ars nova, Poznań 2000, s. 66.

[14] K. Jasiewicz, *Polityczny wymiar kryzysu*, [w:] *Polacy'81. Postrzeganie kryzysu i konfliktu*, W. Adamski (red.), IFiS PAN, Warszawa 1996, s. 146 i 151.

[15] W. Masewicz, *Prawna regulacja sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w świetle praktyki. Doświadczenia polskie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1994, nr 2, s. 11.

[16] B. Cudowski, *Odpowiedzialność prawna uczestników nielegalnego strajku – część II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1996, nr 3, s. 58.

Jeśli dojdzie do wymierzenia kary przez pracodawcę, to może ona wystąpić jako porządkowa lub dyscyplinarna (łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy). Ponadto jeśli w wyniku naruszenia obowiązków pracowniczych powstała szkoda, pracownik może ponieść odpowiedzialność materialną. Niestety polski pracodawca jest bezbronny wobec nielegalnych strajków. Mimo iż prawo przewiduje odpowiedzialność karną za takie czyny, od dawna nie stwierdzono, aby sprawcy tych działań byli pociągnięci do odpowiedzialności[17].

Strajk jest zakazany jedynie w administracji publicznej, w sądownictwie i prokuraturze, a w innych działach gospodarki tylko na stanowiskach, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagrażałoby życiu lub zdrowiu ludzi.

Strajk jest zawsze tylko środkiem działania i nie może stanowić samoistnego, jedynego celu strajkujących. Gdy (obiektywnie rzecz biorąc) osiągnięcie jego celu okazało się niemożliwe lub bezprzedmiotowe, strajk powinien być przerwany lub zawieszony. W przeciwnym razie można mówić już jedynie o irracjonalnej demonstracji siły, nieustępliwości i otwartej wrogości. Strajk przekształca się w walkę pozycyjną o prestiż i staje się celem sam w sobie. Przed zmianą ustroju podobny charakter miały strajki poprzedzające zawarcie porozumień, które były wyrazem kryzysu na wielu płaszczyznach życia zbiorowego, aktem sprzeciwu wobec podważania socjalistycznej zasady ludowładztwa i systemu przedstawicielskiego[18].

4. RODZAJE STRAJKÓW

Strajki mogą być rozróżniane według formy, celu i procedury. Obok strajku właściwego można w tym względzie wyróżnić przerwę w pracy, strajki selektywne i rotacyjne. Cele strajku mogą mieć źródło zarówno w zakładzie pracy (np. żądanie poprawy warunków pracy od własnego pracodawcy), jak i na zewnątrz (strajki polityczne i solidarnościowe).

W przepisach prawa dopuszczalne są trzy rodzaje strajków. Pierwszy to **strajk ostrzegawczy**, który może być ogłoszony w trakcie postępowania mediacyjnego, jeżeli jego przebieg daje podstawy do oceny, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem 14 dni od jego ogłoszenia. Nie może trwać dłużej niż dwie godziny. Kolejny to **strajk stosowany jako środek**

[17] I. Rakowska, *Polskie prawo faworyzuje związki*, „Gazeta Prawna", 22 listopada 2004, nr 227 (1336).

[18] L. Florek, E. Gienieczko, E. Sobótka, *Z problematyki rokowań i porozumień zbiorowych pracy*, „Studia i Materiały", z. 7, IPiSS, Warszawa 1983, s. 34.

ostateczny w przypadku niemożności rozstrzygnięcia sporu zbiorowego za pomocą mediacji. Ostatnim spośród legalnych jest **strajk solidarnościowy**, odzwierciedlający poczucie wspólnoty interesów pracowniczych, organizowany w obronie racji pracowników niemających prawa do strajku. Nie może on trwać dłużej niż połowę dnia roboczego.

Do najczęściej spotykanych strajków nielegalnych należy m. in. **strajk okupacyjny**, polegający na przejęciu funkcji właścicielskich przez strajkujących pracowników i kontynuowaniu pracy. Jest formą ostrzejszą od przerwania pracy, niekiedy łączącą cele ekonomiczne z politycznymi. Kolejną nielegalną (a jednocześnie najwyższą) formą strajku jest **strajk generalny**, skierowany przeciwko decyzjom rządu. Mimo ekonomicznego podłoża, zawiera znamiona strajku politycznego i bywa określany jako protest pracobiorców przeciwko polityce gospodarczej rządu. Szczególny charakter mają **strajki głodowe**, które *nota bene* nie są strajkami *sensu stricto*, lecz należą do kategorii akcji protestacyjnych. Sąd Najwyższy orzekł, że forma ta przez potencjalne zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników jest niewspółmierna do ewentualnych korzyści majątkowych, przez co jest pozbawiona cechy legalności[19]. Należy także wspomnieć o tzw. **strajku „dzikim"**, któremu należy odmówić atrybutu legalności ze względu na brak autoryzacji związków zawodowych.

5. FUNKCJE STRAJKÓW I ICH NASILENIE

Z socjologicznego punktu widzenia strajk pełni następujące funkcje:

1) identyfikacyjną (więź między uczestnikami dzięki wspólnocie opinii i postaw),

2) integracyjną (dyscyplina organizacyjna i wzajemna solidarność w obrębie grupy),

3) progresywną i regresywną (eksponując sprzeczności, powoduje zmiany postępowe i wsteczne),

4) demaskatorską (poddanie strajku ocenie społecznej przez ujawnienie jego aspektów),

5) pozytywną i negatywną (niesie ze sobą nie tylko korzyści, ale i straty)[20].

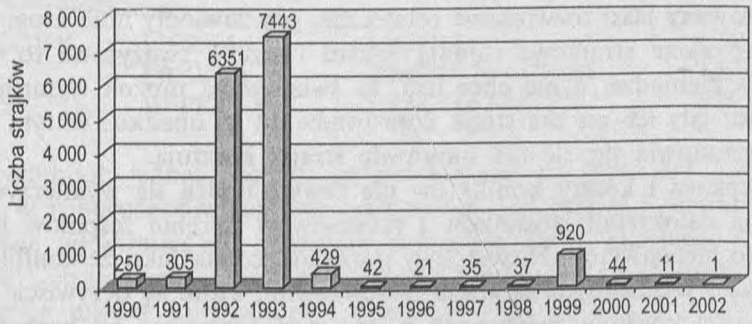
Z psychologicznego punktu widzenia, mechanizm działania strajku polega na wywołaniu poczucia zagrożenia i presji psychicznej, które mają wynikać z obawy przed powstaniem szkód, utratą zysku, a nawet ruiną ekonomiczną

[19] Wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 393/97, OSNCP z 1998 r. nr 17, poz. 511.

[20] A. Sowińska, *Strajk jako reakcja na stres w sytuacji pracy – psychologiczna analiza problemu*, „Humanizacja Pracy" 2002, nr 4 (208), s. 10.

i upadłością. Wprawdzie we wszelkich założeniach jest on określany jako stan wyższej konieczności, z możliwością zastosowania systemu ubezpieczeń majątkowych, jednak nie zmienia to jego charakterystyki jako instrumentu presji psychicznej.

Jeśli strajki dotyczą sektora prywatnego, to przeważnie są aktem rozpaczy wobec zwolnień grupowych. W takich sytuacjach ludzie często nie kalkulują swoich posunięć i dochodzi do strajków nielegalnych. Dopóki pracodawca oferuje zatrudnienie, pracownicy godzą się dzielić z nim zarówno sukcesy, jak i porażki, jednak utratę pracy traktują jako pozbawienie wszelkiej nadziei i sytuacja wymyka się spod kontroli. Liczbę strajków zilustrowano na rys. 1.



Rys. 1. Liczba strajków w Polsce w latach 1990–2002

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Roczników Statystycznych GUS" z lat 1991–2003.

Z rysunku tego wynika, że nie ma wyraźnej tendencji kształtowania się liczby strajków. Wielkości w kolejnych latach są dosyć przypadkowe, co pozwala wysnuć tezę, że strajki są zjawiskami nieprzewidywalnymi i dodatkowo może występować tendencja „samonapędzania się machiny strajkowej", a to z kolei może świadczyć o tym, że każdy wybuch strajku zachęca do tej formy protestu coraz to nowe zakłady pracy i grupy zawodowe. Duża rozpiętość liczbowa omawianego zjawiska w kolejnych latach może wynikać z faktu, iż dane GUS łączą strajki ostrzegawcze i strajki właściwe. Co więcej, akcje protestacyjne o zasięgu ogólnokrajowym traktują jako pojedyncze strajki we wszystkich przedsiębiorstwach, które wzięły udział w tych ponadzakładowych akcjach. Ponadto trudno byłoby orzec o jakiejkolwiek tendencji ze względu na dwukrotne zmiany metody liczenia[21].

[21] K. Kloc, *Konflikty przemysłowe, spory zbiorowe i mediacje*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, W. Kozek (red.), Scholar, Warszawa 1997, s. 125–127.

6. KOSZTY STRAJKÓW

Strajk jest narzędziem nacisku na pracodawcę w celu wymuszenia ustępstw, a w jego ocenie trzeba wziąć pod uwagę, że jest to siłowa metoda rozwiązywania sporów zbiorowych. Ze względu na te przymioty może przynieść strajkującym pewne korzyści, ale może być też bardzo kosztowny psychologicznie i ekonomiczne, bo jego skutki mogą być gorsze niż brak poprawy sytuacji sprzed rozpoczęcia strajku. Skutkiem strajku może być utrzymanie zatrudnienia, ograniczenie zwolnień, skrócenie czasu pracy czy zwiększenie praw pracowników, ale może też skończyć się on porażką pracowników. Zawsze jest pewnym ryzykiem dla obydwu stron, mimo wielu przepisów regulujących grę strajkową[22]. Z tego względu coraz częściej strajk jest traktowany jako rozwiązanie ostateczne, gdy zawiodły inne drogi. Panuje opinia, że akcje strajkowe rujnują zakład i trzeba zważyć na to, że jeśli firma ma pieniądze, a nie chce dać, to świadczenia można wymusić przez strajk, lecz gdy ich nie ma strajk doprowadzi do jej upadku. W tym miejscu warto zastanowić się, ile tak naprawdę strajki kosztują.

Następstwa i koszty konfliktów nie zawsze dadzą się wymierzyć, a ich wpływ na całokształt stosunków i procesów w obrębie zespołów ludzkich jest często nieuchwytny. Niewątpliwy pozostaje jednak fakt, że konflikt wiąże się zawsze z określonymi stratami materialnymi, które są oczywiście zależne od wielkości kosztów związanych z jego prowadzeniem, od bezpośrednich zniszczeń, jakie on powoduje oraz od pośrednich szkód z nim związanych[23]. Powstaje w tym momencie pytanie, w jaki sposób mierzyć te koszty. Jedynym, choć bardzo trudnym rozwiązaniem wydaje się przeliczenie kosztów konfliktów na złotówki i zapewne ze względu na ową trudność nikt nie projektuje narzędzi ani metod do takich pomiarów, toteż ewentualne szacunki mogą mieć jedynie charakter hipotetyczny. O takie badanie pokusiła się niegdyś M. Holstein-Beck. Z przeprowadzonej analizy statystycznej 426 konfliktów wynikało, że każdy z nich trwał średnio 386 dni i brało w nim udział przeciętnie 11 osób. Niektóre osoby były rzecz jasna bardziej weń zaangażowane, inne mniej, jedne uczestniczyły w nich od początku do końca, inne wyłączały się w trakcie, nie czekając na finał. Biorąc to pod uwagę autorka przyjęła, że jeden konflikt trwał nie dłużej niż 200 dni i brało w nim udział nie więcej niż 8 osób oraz że osoby te na sprawy związane z konfliktem traciły bezproduktywnie po jednej godzinie dziennie. Przy 426 konfliktach, straty sięgnęły zatem blisko 700 tys. roboczogodzin. Chcąc przeliczyć to na złotówki, posłużono się przykładem pracochłonności mon-

[22] L. Gilejko, *Konflikt przemysłowy*, „Polityka Społeczna" 2004, nr 4, s. 1.

[23] J. Sztumski, *Konflikty społeczne i negocjacje jako sposoby ich przezwyciężania*, Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2000, s. 58.

tażu samochodu Fiat 125 p, która wynosiła 90 godzin roboczych, uzyskując wynik 8 tys. gotowych samochodów. Licząc po 180 tys. zł za samochód, straty (lub niewykorzystane możliwości) wyniosły 1,5 mld zł[24]. Dziś już oczywiście te dane nie są aktualne, ale chodzi o to, by zobrazować jak dużo pracy wymaga przeliczanie kosztów konfliktów na gotówkę i jak bardzo niepewne są wyniki tej pracy. Nie można przecież lekceważyć praw psychologii i socjologii, które kierują ludzkimi zachowaniami, a są nieprzeliczalne na pieniądze. Nasuwa się jednak refleksja, że istotne jest nie tyle podawanie konkretnych kwot, co sama świadomość, że problem występuje, a jego powaga jest znaczna.

Podobne próby podejmowali również badacze zagraniczni. Przykładowo B. T. Hirsch i J. T. Addison stworzyli następujący wzór służący do liczenia kosztów strajków:

STRACONY CZAS PRACY	=	LICZBA PRZERW W PRACY	·	LICZBA STRAJKUJĄCYCH PRACOWNIKÓW	·	CZAS TRWANIA STRAJKU

Natychmiast jednak dodali, że przeliczenie na pieniądze uzyskanego wyniku w roboczogodzinach jest praktycznie niemożliwe i że żadna miara nie będzie adekwatna do mnogości powodów, jak i przebiegów różnych strajków[25], co potwierdza wnioski wynikłe z analizy badań M. Holstein Beck.

Różnica między korzyściami i kosztami wynikającymi z pojawienia się konfliktów jest dość płynna. Wiadomo, że rozwiązywanie konfliktu zabiera czas, ale unikanie go jest również czasochłonne. Jeśli zsumuje się czas i pieniądze zmarnowane na nierozwiązane konflikty, prawie zawsze okaże się, że znacznie przekroczą one środki, które można by przeznaczyć na rozmowy i wypracowanie rozwiązań[26].

W ogólnym rozrachunku, oprócz kosztów materialnych, trzeba uwzględnić też koszty moralne. Nie sposób też bagatelizować kosztów społecznych. Dochodzą do tego jeszcze uszczerbki w psychice i zdrowiu ludzkim, tych nie da się jednak policzyć w żaden sposób.

Dodatkowo należy zauważyć, iż nie sposób przewidzieć skutków strajku przed jego wybuchem, a już na pewno nie będą to jedynie konsekwencje ekonomiczne i prawne. Właśnie ta nieprzewidywalność w stosunku do skutków, towarzysząca zawsze wszczynaniu akcji strajkowej jest przyczyną coraz większej popularności akcji protestacyjnych – równie spektakularnych

[24] M. Holstein-Beck, *Konflikty i negocjacje jako sposoby ich przezwyciężania*, Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2000, s. 194.

[25] B. T. Hirsch, J. T. Addison, *The Economic Analisys of Unions – New Aproaches and Evidence*, Allen & Unwin, Winchester 1986, s. 76–77.

[26] K. Cloke, J. Golsmith, *Jak rozwiązywać konflikty w pracy*, Amber, Warszawa 2001, s. 16.

jak strajki, za to dużo mniej brzemiennych w skutkach i łatwiejszych do przeprowadzenia.

7. AKCJE PROTESTACYJNE JAKO ALTERNATYWA STRAJKÓW

Wszystkie grupy społeczne i zawodowe mogą protestować, aby zwrócić uwagę opinii publicznej na swoją sytuację lub toczący się konflikt, w oparciu o przepisy *Ustawy z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach*[27]. Ta regulacja stanowi rozwinięcie art. 57 *Konstytucji RP*[28], zgodnie z którym każdemu przysługuje prawo do organizowania pokojowych zgromadzeń i uczestniczenia w nich. Również zgodnie z art. 25 ustawy w obronie praw i interesów zbiorowych pracowników mogą być stosowane inne niż strajk formy akcji protestacyjnej. Podobnie jak w przypadku strajku konieczne jest wcześniejsze wyczerpanie trybu rokowań. Ustawa nie zawiera katalogu akcji protestacyjnych, wymaga jedynie, aby nie zagrażały one zdrowiu i życiu ludzi i odbywały się bez przerywania pracy, z poszanowaniem obowiązującego porządku prawnego. Istotną cechą akcji protestacyjnych jest fakt, że mogą w nich brać udział także ci pracownicy, którzy nie mają prawa do strajku[29]. Obok strajków najczęściej stosowanymi formami konfliktu przemysłowego są: blokada budynków, demonstracja, okupacja zakładu, zbiorowa absencja chorobowa (bardzo skuteczna w obrębie pojedynczego wydziału lub zakładu pracy), nieprzestrzeganie punktualności, sabotaż. Często spotykaną formą protestu jest też oflagowanie budynków, pikietowanie lub ogłoszenie gotowości strajkowej. Ma to na celu wywarcie presji na pracodawcę i poinformowanie społeczeństwa o zaistniałym sporze. Ponadto przez pracowników są jeszcze stosowane takie formy akcji protestacyjnych, których nazwy mogą okazać się mylące ze względu na to, że w swej nazwie zawierają niekiedy określenie „strajk". Jest to błąd semantyczny, gdyż działań tych z pewnością do grona strajków zaliczyć nie można. Trzeba w tym względzie wymienić:

– **strajk włoski** – zwolnienie tempa pracy, obniżenie wydajności, pozorowanie pracy,

– **strajk gorliwości** – przesadnie dokładne wykonywanie pracy przy zachowaniu wszystkich zasad technologicznych i organizacyjnych dla sparaliżowania zakładu[30].

---

[27] *Ustawa z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach*, DzU 1990, nr 51, poz. 297.

[28] *Konstytucja RP*, DzU 1997, nr 78, poz. 483.

[29] R. Jurkowski, *Negocjacje zbiorowe – kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Difin, Warszawa 2000, s. 360.

[30] K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Info-Trade, Gdańsk 1998, s. 165.

Jeżeli zorganizowanie którejkolwiek z tych form protestu uznane zostanie za nielegalne, wówczas na podstawie kodeksu wykroczeń lub kodeksu karnego może być wobec uczestników wyciągnięta odpowiedzialność w postaci nagany, aresztu, grzywny, ograniczenia, a nawet pozbawienia wolności, w zależności od prawnej kwalifikacji czynów, które przeważnie towarzyszą tego typu wystąpieniom. Ponadto mogą być użyte w takiej sytuacji środki przymusu bezpośredniego.

Tytułem komentarza do tego punktu można wysnuć tezę o ogromnej popularności akcji protestacyjnych, także tych nielegalnych. Oprócz tego, że uskuteczniają je pracobiorcy (i jest to stan normalny), dużą popularnością cieszą się też w polityce, w zawoalowanej formie oczywiście. Ponadto w warunkach współczesnej gospodarki wolnorynkowej sprzeczne interesy uniemożliwiają wspólną akcję różnych grup zawodowych. W epoce elektronicznych mediów dużo większym powodzeniem niż strajki cieszą się spektakularne formy akcji protestacyjnych – pikiety, blokady, okupacje urzędów czy głośne demonstracje.

Również pracodawcy odnoszą się do tej formy protestu dość życzliwie, gdyż nie wywołuje ona takich spustoszeń, jak strajki i rzadko wymyka się spod kontroli organizatorów. Ponadto nawet akcje protestacyjne organizowane niezgodnie z przepisami prawa (o ile nie dochodzi do użycia przemocy) są o wiele mniej brzemienne w skutki niż strajk prowadzony nawet zgodnie z ustawą.

8. ZAKOŃCZENIE

Reasumując, za korzystne zjawisko uznać należy utrzymującą się niską liczbę strajków po 1999 r. Wielkości w poszczególnych latach są nieco zróżnicowane, jednak utrzymują się na niskim poziomie. Optymizmem nie napawają jednak przesłanki, dla których tak się dzieje. Związki zawodowe, choć manifestują chęć pokojowego rozwiązywania sporów, to zdają sobie też sprawę ze znacznego uszczerbku w swojej sile przetargowej. Sprawia to, iż próba wymuszenia strajkiem jakichkolwiek ustępstw natychmiast poskutkowałaby zarzutami pieniactwa.

Sami pracownicy również niechętnie podejmują decyzje o strajku, gdyż mimo prawnych gwarancji bezpieczeństwa, obawiają się represji ze strony pracodawcy. Dzieje się tak, ponieważ pracownicy są ekonomicznie słabszą stroną stosunku pracy. Poza tym nieuregulowana pozostaje sytuacja tzw. „łamistrajków", czyli pracowników, którzy nie biorą udziału w strajku ogłoszonym przez resztę załogi. Nie ma żadnych przepisów chroniących ich przed szykanami ze strony reszty załogi. Nie ulega też wątpliwości, że

pracodawca może pozwolić sobie na wynajęcie prawników, którzy będą dążyć do interpretacji przepisów prawa na jego korzyść, czym może pognębić biorących udział w strajku pracowników. Z jednej strony niepożądaną jest sytuacja, gdy pracownicy zbyt pochopnie podejmują decyzję o podjęciu strajku, z drugiej jednak trudno mówić, że wszystko jest w porządku, gdy przed tym krokiem powstrzymuje ich jedynie strach przed bezprawnym działaniem pracodawcy.

Wreszcie na rozpoczęcie akcji strajkowej wielokrotnie nie pozwala sytuacja ekonomiczna zakładu. Wiele przedsiębiorstw boryka się z kłopotami finansowymi, co sprawia, że koszty ewentualnego strajku groziłyby bankructwem i zwolnieniami pracowników. W takiej sytuacji pracownicy, choćby chcieli, nie mogą podjąć strajku, gdyż byłoby to nieracjonalne, bo sami najwięcej by na tym stracili.

Można się zatem cieszyć z niskiej liczby strajków, ale należy mieć też na uwadze, że nie wynika to ze świadomych wyborów, a z różnego rodzaju przymusów i dopóki ten stan będzie się utrzymywał, trzeba traktować temat strajków jako tykającą bombę zegarową, która może wybuchnąć, gdy pojawią się sprzyjające okoliczności.

Tomasz Kacprzak

THE ANATOMY OF STRIKES

The present state of industrial relations in Poland can be described as stabilized, however there is one more question to be considered, namely whether this phenomenon has established itself in the collective work relations or whether we can only treat it as a temporary state.

In order to answer this question, it is worth analyzing the dynamics and carrying out a characterization of strikes in Poland throughout the last fifteen years, that is since the moment of democratization of the functioning o the country.

There is a wide range of legal regulations concerning strikes, to which a separate chapter of the act on settlement of collective disputes of 23 May 1991 has been devoted. In spite of the existence of such a vast number of regulations and the fact that there are in the act clear regulations providing legality to strikes, many laws remain defunct. This results from the problems left over from he previous era and from the close links existing between leading trade union central offices and politics. Despite a wide range of possibilities connected with organizing strikes in compliance with the regulations, trade unions too eagerly resorted to illegal strikes and – what is worse – did not bear any consequences. Such a status quo gave impetus to a spiral of strikes which operated on the basis of a domino effect – an outbreak of a strike in one industry often resulted in similar action in other branches, which is proved by the strike statistics in the years 1990–2002.

Strikes perform many functions (also positive ones), however it is necessary to take into consideration the fact that in an overall analysis its effects and costs are unpredictable. Perhaps that is why protest campaigns have gained so much in popularity. They are to a lesser extent fraught with consequences and – what is equally important – people who have no right to strike can participate in them. Since 1994 the number of strikes has remained on a relatively low level, which should be regarded as a positive phenomenon. However, random quantities in individual years and the motives of trade unions' restraint from strikes indicate that it is necessary to keep reserve despite this optimism, all the more that the government more and more frequently seeks budgetary cuts, which for a very long time has been one of the reasons for an outbreak of a wave of social discontent.