

# PRAWO DO STRAJKU

**Podnoszone na demonstracjach zarówno w 2016 jak i w 2020 r. przewodnie hasło „strajku kobiet” mówi wprost o strajku, czyli narzędziu z repertuaru ruchu pracowniczego. Strajk pracowniczy to zbiorowa forma odmowy pracy, inna niż demonstracja, manifestacja, przemarsz. W przypadku ruchu kobiecego domagającego się dostępu do s mamy.**

Art. 59 Konstytucji RP i prawodawstwo europejskie stwierdzają, że możliwość strajkowania jest podstawowym prawem człowieka. Uznanie przez władze państwowe prawa do strajku było też jednym z głównych postulatów ruchu „Solidarności” w latach 80. Mimo to dla pracownic i pracowników w Polsce prawo do strajku pozostaje fasadowe.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1991 r. określa, że strajk może dotyczyć tylko praw i interesów zawodowych. Może zaistnieć tylko wtedy, gdy wszystkie inne etapy sporu między pracodawcą a związkiem zawodowym nie doprowadziły do porozumienia. Stroną w sporze zbiorowym może być tylko związek zawodowy i pracodawca. Nie mogą być zatem inne organizacje, ani np. Ogólnopolski Strajk Kobiet, ani – po drugiej stronie – państwo, rząd, organy administracji publicznej czy samorządowej, które mają bezpośredni wpływ na warunki pracy w sektorze publicznym. Na skutek tych rozwiązań, w Polsce nie są możliwe strajki z powodów natury politycznej, ani strajki powszechne o prawa ekonomiczne. Strajk może też dotyczyć tylko warunków pracy i płacy we własnym, bezpośrednim zakładzie pracy. Strajki o prawa wykraczające poza kompetencje pracodawcy, takie jak system emerytalny czy dostęp do aborcji, nie są możliwe według polskiego prawa.

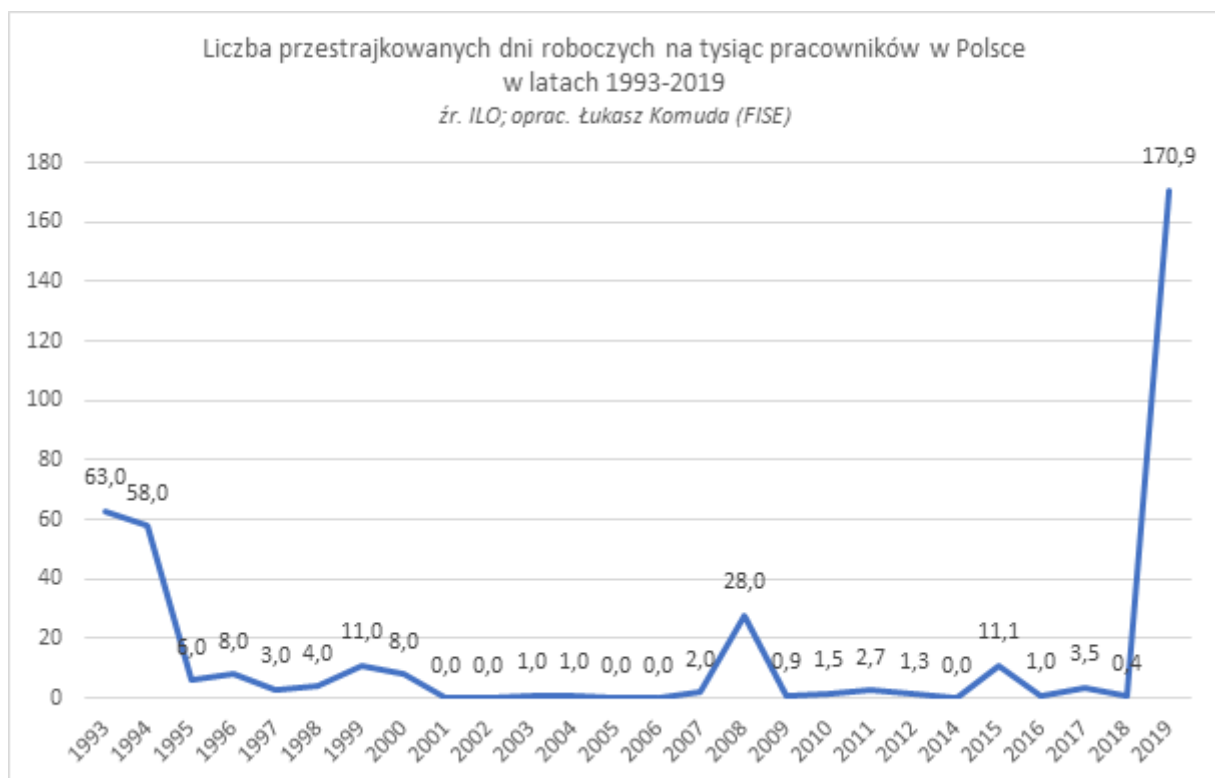
Procedura w Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa strajk jako środek ostateczny, gdy wyczerpano inne możliwości sformalizowanej procedury sporu zbiorowego (mediacji, negocjacji), po przeprowadzeniu referendum strajkowego. Rozpoczęcie strajku powinno zostać ogłoszone co najmniej na 5 dni wcześniej, a organizatorzy są zobowiązani do wzięcia pod uwagę *współmierności żądań do strat związanych ze strajkiem*.

Akcje strajkowe, które nie spełniają powyższych wymogów są klasyfikowane jako nielegalne – ich organizatorom grozi odpowiedzialność karna i cywilna, a uczestnicy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności dyscyplinarnej przez pracodawcę, ze zwolnieniem z pracy włącznie. Pracodawcy niekiedy starają się na gruncie cywilnym uzyskać od organizatorów strajku odszkodowanie za straty materialne i finansowe wynikłe na skutek akcji strajkowych, co tworzy jeszcze jedno narzędzie zastraszania pracowników, którzy chcieliby skorzystać ze swoich ustawowych praw. Strajkujący nie mogą też liczyć na wypłatę wynagrodzenia za ten czas. Co więcej w kontekście strajków kobiet – w Polsce nielegalne są strajki solidarnościowe w takich tematach jak prawa reprodukcyjne. Oznacza to, że pracownice i pracownicy zakładów pracy nie mogą wykorzystać strajku w pracy, jako narzędzia wsparcia kobiet na ulicach.

Powyższe ramy prawne dają pracodawcom praktycznie nieograniczoną możliwość przedłużania sporu zbiorowego i utrudniania organizacji strajku: fazy rokowań i mediacji nie mają ścisłych limitów czasowych i mogą być skutecznie przeciągane w czasie; konieczność organizacji referendum daje wiele okazji do wywierania presji zarówno na pracowników, jak i na organizatorów strajku (od odmowy przekazania imiennej listy pracowników, bez której niemożliwe

jest stwierdzenie ważności referendum, po oskarżenia o „niedopuszczenie” określonych grup pracowników do wzięcia udziału w głosowaniu). Trudno zorganizować strajk o zasięgu szerszym niż jeden zakład pracy (strajków regionalnych i generalnych), z uwagi na konieczność równoczesnego przejścia całej procedury sporu w wielu zakładach pracy. Ustawa więc daje czas i narzędzia pracodawcom, by spacyfikować opór, zastraszyć niepokornych i skłócić załogę. Przy czym pomocni im są w tym radcy prawni czy kancelarie prawne, specjalizujące się w tłumieniu konfliktów i polityce antypracowniczej.

Skomplikowana procedura powoduje, że strajków w Polsce jest niewiele (według GUS w 2010 r. odbyło się 79 strajków, w 2015 – 14, w 2016 r. – 5, w 2017 – 1556 (skok wynika ze sporów zbiorowych w każdej szkole w ramach strajku nauczycieli), w 2018 – 7 strajków, w każdym przypadku brało w nich udział mniej niż 1% zatrudnionych). Według Światowej Organizacji Pracy średnia liczba przestrajkowanych dni roboczych na tysiąc pracowników w latach 2011-2019 wynosiła 23,9, podczas gdy w Norwegii było to 32,6, na Węgrzech – 79,6, w Kanadzie – 84,5, a w Finlandii – 298,5. Zmiany domagają się od kilku lat różne związki zawodowe, podnosząc ten temat w czasie przygotowań do strajków (nauczycielki i nauczyciele, pracownice i pracownicy LOT, poznańskich żłobków, Amazon) jak też w trakcie prac zespołu problemowego ds prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Bezskutecznie.



Dlatego w 2016 oraz w 2020 r. kobiety, aby móc uczestniczyć w „Strajku kobiet” były zmuszone wziąć urlop wypoczynkowy, opiekę na dziecko, oddać honorowo krew lub w inny sposób uzyskać substytut prawa do strajku. Abyśmy mogły legalnie strajkować, **musimy wywalczyć prawną gwarancję wolności strajkowania.**

Postulujemy następujące zmiany prawne:

- 1. Poszerzenie stron sporu.** Stroną sporu powinien być nie tylko pracodawca, ale także ten, kto odpowiada za politykę płacową i warunki pracy w danym zakładzie pracy, np. minister lub inny organ reprezentujący państwowe jednostki budżetowe, a także wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa, przewodniczący zarządu, samorządowe jednostki budżetowe czy samorządowe zakłady budżetowe, instytucje międzynarodowe.
- 2. Zniesienie katalogu postulatów, z powodu których można zorganizować strajk, ewentualnie rozszerzenie zakresu** dozwolonych prawnie przyczyn sporów zbiorowych. Zgodnie z art. 1 Ustawy, spór zbiorowy może dotyczyć wyłącznie warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. W rzeczywistości odgórne określenie wąskiego katalogu i zakresu sporu zbiorowego, sprawia, że wiele spraw mających wpływ na nasze warunki pracy i życia, nie mieści się przedmiocie sporu zbiorowego. Spory zbiorowe powinny się toczyć wokół zgłoszonych postulatów – także tych nie dotyczących wyłącznie warunków pracy i płacy.
- 3. Zniesienie wymogu udziału 50% ogółu pracowników w referendum** (brak wymogu referendum w Niemczech, Hiszpanii). Referendum może zostać przeprowadzone celem zebrania opinii wśród całej załogi lub wyłącznie wśród członków/członkiń związku (jak w Wielkiej Brytanii), ale nie może być warunkiem rozpoczęcia akcji strajkowej.
- 4. Wprowadzenia limitu czasowego dla rokowań**, po upływie którego organizacja związkowa prowadząca spór ma prawo przejść do jego kolejnej fazy.
5. Zniesienia wymogu mediacji. Mediacja może być narzędziem wykorzystywanym w sporze, ale nie może być warunkiem rozpoczęcia akcji strajkowej.
6. Umożliwienie przeprowadzenia strajku ostrzegawczego na każdym etapie sporu, a nie tylko, jak obecnie na etapie przeciągających się mediacji, wyłącznie gdy przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu.
7. Zagwarantowanie **prawa do strajku dla wszystkich zatrudnionych**, w tym zatrudnionych w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach i prokuraturze – zgodnie z rekomendacjami MOP i Rady Europy.
8. Ułatwienie **szybkiego przebiegu postępowania w sprawie kontroli legalności sporu** zbiorowego, ustalenie zasady domniemania legalności sporu zbiorowego.
- 9. Wydłużenie dopuszczalnego okresu strajku solidarnościowego z pół dnia do trzech dni** roboczych i uproszczenia procedury analogicznie do powyższych postulatów.