

STANOWISKO KRAJOWEGO ZJAZDU DELEGATÓW

„W OBRONIE PRAWA DO STRAJKU!”

PROJEKT STANOWISKA NR 2 „W OBRONIE PRAWA DO STRAJKU!”

Uznanie przez władze państwowe prawa do strajku było jednym z głównych postulatów ruchu „Solidarności” w latach 80. W okresie transformacji ustrojowej, prawne gwarancje dotyczące prawa do strajku zostały zapisane w art. 59 Konstytucji RP i doprecyzowane w „Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. Obecnie – ponad dwadzieścia lat po upadku PRL, prawo do strajku pozostaje prawem jedynie „na papierze”, ponieważ zarówno restrykcyjne ustawowe ograniczenia, jak i przemoc ze strony pracodawców wspierana przez bierność sądów, faktycznie doprowadziły do odebrania prawa do strajku pracownikom i pracownicom .

Fasadowość prawa do strajku w Polsce

Obowiązująca od 1991 r. „Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” uznaje za legalne tylko i wyłącznie strajki podejmowane jako ostateczny środek nacisku na gruncie sformalizowanej procedury sporu zbiorowego. Spór zbiorowy może dotyczyć jedynie *warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo do zrzeszania się w związki zawodowe*. W myśl ustawy, strajk może zostać zorganizowany tylko i wyłącznie po zakończeniu etapu rokowań i mediacji (z udziałem zewnętrznego mediatora) oraz zorganizowaniu referendum, w którym weźmie udział co najmniej połowa wszystkich zatrudnionych, z których większość opowie się za podjęciem akcji strajkowej. 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*. Ustawa zakazuje zaprzestawania pracy w wyniku strajku na *stanowiskach, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu lub zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa*. Zakazem strajku objęci są m.in. \ osoby zatrudnione w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej.

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. W praktyce, pracodawcy często starają się na gruncie cywilnym uzyskać od organizatorów strajku odszkodowanie za straty materialne i finansowe wynikłe na skutek akcji strajkowych.

Powyższe ramy prawne dają pracodawcom praktycznie nieograniczoną możliwość przedłużania procedur 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). W wielu wypadkach ustawowy zakaz organizacji strajku dla określonych grup pracowników jest interpretowany bardzo szeroko i stosowany także w odniesieniu do całości personelu służby zdrowia czy samorządowych instytucji usług publicznych. Wreszcie – obowiązujące regulacje prawne praktycznie uniemożliwiają zorganizowanie strajku 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.

Teoretycznie, pracodawcy przeszkadzający we wszczęciu lub prowadzeniu sporu zbiorowego w sposób zgodny z ustawą również są zagrożeni odpowiedzialnością karną, jednak w praktyce utrudnianie sporu zbiorowego rzadko kiedy spotyka się ze stanowczą reakcją prokuratury.

Przez ostatnie lata wielokrotnie na własnej skórze doświadczyliśmy fasadowości prawa do strajku. W 2008 r. działacz OZZ IP w zakładach Hipolita Cegielskiego, Marcel Szary został skazany na 3 tys. zł grzywny za organizację „nielegalnego strajku”. Za strajk uznano tradycyjne „płyty” czyli kilkuminutowe wiece na terenie zakładu pracy, których historia sięga lat 50. Wyrok skazujący zapadł w tym samym czasie, kiedy prokuratura umorzyła sprawę przeszkadzania w prowadzeniu sporu zbiorowego dyrektorowi H.C.P, który odmówił podjęcia rokowań. Rok później, policja wszczęła śledztwo wobec działaczy OZZ IP w szpitalu psychiatrycznym w Bielsku-Białej w związku z rzekomym naruszeniem przepisów „Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. W 2012 r. do komisji IP w poznańskich żłobkach prowadzącej spór zbiorowy dotarło pismo z „informacją”, że pracownikom żłobków – jako pracownikom administracji samorządowej, nie przysługuje prawo do strajku. Najbardziej jaskrawym przykładem z roku 2013 jest konflikt w Chung Hong Electronics Poland Sp. z o.o. (podwykonawcy LG Electronics), gdzie tygodniowy

strajk został złamany przez lokaut, poprzedzony bezprawnym zwolnieniem działacza związkowego prowadzącego spór zbiorowy oraz szykanami wobec protestujących ze strony policji i prywatnej agencji ochroniarskiej. Po siłowym złamaniu strajku pracodawca złożył w prokuraturze zawiadomienie o „zorganizowaniu nielegalnego strajku” oraz wystosował do członków i członkiń Komitetu Strajkowego wezwanie do zapłaty po 17 tys. zł w związku ze „stratami poniesionymi w wyniku strajku”. Pracodawcy doradza kancelaria JP Weber, która obsługuje wielu pracodawców w Specjalnej Strefie Ekonomicznej i pojawia się tam, gdzie wybucha konflikt.

Sytuacja OZZ Inicjatywa Pracownicza nie jest jednak niczym szczególnym – z podobnymi problemami zetknęły się także zakładowe organizacje związkowe innych central związkowych: najbardziej kuriozalnym przykładem jest złamanie strajku w LOT Aircraft Maintenance Services w marcu 2012 r., gdzie dyrekcja zakładu uzyskała sądowy nakaz zaprzestania strajku ponieważ „przynosi on straty spółce”, a po zakończeniu protestu zwolniła z pracy 11 organizatorów akcji strajkowej.

Nasza wizja akcji strajkowej

Dla OZZ Inicjatywa Pracownicza strajk pozostaje kluczową strategią oporu wobec wyzysku, nieludzkich warunków pracy oraz antypracowniczych i antyspołecznych działań kapitału i władz państwowych i samorządowych. Rolą akcji strajkowej jest bezpośrednie zatrzymanie lub spowolnienie produkcji w danym zakładzie pracy lub ich grupie (w przypadku strajku o zasięgu szerszym niż jeden zakład pracy), poprzez wspólne i zorganizowane powstrzymanie się przez pracowników i pracownice od świadczenia pracy. Poprzez wywieraną w ten sposób presję ekonomiczną, pracodawca (niezależnie od tego czy jest nim państwo czy kapitał prywatny) może zostać zmuszony do akceptacji postulatów wysuwanych przez pracowników i pracownice. Strajk przynosi więc konkretne, wymierne korzyści pracującym, ale jest także szkołą wspólnego działania, oporu i podważania relacji władzy i hierarchii, na których opiera się współczesne społeczeństwo kapitalistyczne. Co więcej, strajki o zasięgu szerszym niż jeden zakład pracy mogą być także skutecznym środkiem nacisku na władze państwowe i samorządowe, dzięki czemu możliwe jest uzyskanie korzyści dla szerszych grup pracowników oraz zmiana niesprawiedliwego systemu ekonomiczno-społecznego.

Zdajemy sobie sprawę, że w systemie kapitalistycznym, gdzie władze państwowe zazwyczaj biorą stronę pracodawców w konflikcie pomiędzy pracą a kapitałem, system prawny będzie organizowany w taki sposób, aby zmniejszyć siłę rażenia akcji strajkowych – czy to poprzez sformalizowane procedury, których należy dopełnić przed rozpoczęciem strajku, czy też sformułowane wprost ograniczenia i zakazy. Co więcej, skuteczność strajku może być ograniczana

także przez czynniki zewnętrzne: społeczne postrzeganie strajku, jego uciążliwość dla osób poza zakładem pracy, sytuację finansową danego zakładu i wiele innych.

W tej sytuacji, naszym zadaniem jest z jednej strony walka o poszerzenie prawa do strajku i likwidację zbędnych ograniczeń prawnych oraz zmianę negatywnego społecznego postrzegania akcji strajkowych w Polsce, a z drugiej – szukanie nowych form protestu i oporu, które nie zawsze są ujęte w ramach prawnych. Jednocześnie musimy pamiętać, że strajk nie jest dla nas celem samym w sobie – jest on ważny, o ile przynosi wymierne korzyści pracownikom i pracownicom i staje się narzędziem zmiany społecznej.

Postulaty i strategia OZZ IP

W związku z powyższym, VIII Krajowy Zjazd Delegatów OZZ Inicjatywa Pracownicza przyjmuje następujące postulaty i wytyczne do działania:

1. Domagamy się uznania prawa do organizowania strajków wymierzonych w antypracowniczą i antyspołeczną politykę władz krajowych, samorządowych i instytucji międzynarodowych;
2. Domagamy się wprowadzenia następujących zmian w obowiązującej procedurze rozwiązywania sporów zbiorowych:
 1. Wprowadzenia limitu czasowego dla rokowań, po upływie którego organizacja związkowa prowadząca spór ma prawo przejść do jego kolejnej fazy;
 2. Zniesienia procedury mediacji, a przynajmniej jej obowiązkowej odpłatności;
 3. Zniesienia obowiązku przeprowadzania referendum strajkowego;
 4. Dokładnego zdefiniowania kategorii pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku – ograniczenia te w żadnym wypadku nie powinny być rozciągane na pracowników administracji krajowej i samorządowej oraz osoby zatrudniane w sektorze usług publicznych;
 5. Wprowadzenie gwarancji prawa do strajku prowadzonego w związku z polityką władz krajowych, samorządowych i instytucji międzynarodowych.
3. W obecnym stanie prawnym, postulujemy szersze korzystanie przez ruch pracowniczy z form protestu i oporu, które nie są ściśle uregulowane ustawowo: strajki włoskie (spowolnienie produkcji), absencje (zorganizowane np. przez masowe korzystanie z urlopów na żądanie czy też honorowe oddawanie krwi), demonstracje i pikiety, okupacje instytucji publicznych i zakładów pracy, akcje bojkotu konsumenckiego i inne działania bezpośrednie.