

Solidarność walczy o możliwość organizacji strajku generalnego

Związki

Tomasz Zalewski

tomasz.zalewski@infor.pl

Działacze poskarżyli się do Międzynarodowej Organizacji Pracy na naruszenie przez Polskę prawa związków zawodowych do strajku.

Eksperci NSZZ „Solidarność” uznali, że nasze ustawodawstwo narusza ratyfikowaną przez Polskę konwencję nr 87 dotyczącą wolności związkowej i prawa organizowania

się. Związek wytknął, że Polska łamie konwencję przez brak uregulowań prawnych pozwalających na organizowanie strajków generalnych.

Taki termin nie funkcjonuje w żadnej ustawie. Polskie prawo reguluje jedynie kwestie strajku ostrzegawczego, solidarnościowego, zakładowego i wielozakładowego.

– Komitet Wolności Związkowych MOP wielokrotnie wypowiadał się na temat prawa związków do organizowania

strajków generalnych. W swoich rekomendacjach dopuszcza m.in. 24-godzinny strajk generalny o podniesienie płacy minimalnej, respektowanie obowiązujących układów zbiorowych czy zmianę polityki gospodarczej – wyjaśnia autorka skargi do MOP dr Ewa Podgórska-Rakiel, ekspert NSZZ „Solidarność”. Dodaje, że wiele państw przewiduje prawo do strajku generalnego, a takich rozwiązań brakuje w wielu krajach byłego bloku

wschodniego. Może się jednak okazać, że skarga będzie bezzasadna. MOP nie bada bowiem, czy prawo reguluje instytucję strajku generalnego, ale to, czy w oparciu o obowiązujące przepisy związki mogą korzystać ze swoich uprawnień.

– Faktycznie polskie prawo nie mówi nic o strajku generalnym, ale nie oznacza to, że na jego gruncie nie można go zorganizować. Skoro na forum komisji trójstronnej mogą być negocjowane i zawierane po-

rozumienia, układy zbiorowe obejmujące ogół pracowników, to niewykluczony byłby też wielozakładowy protest, który przybrałby formę strajku generalnego – uważa prof. Łukasz Pisarczyk z Uniwersytetu Warszawskiego, of counsel w **Kancelarii Raczkowski, Paruch**.

Solidarność skarży się też na brak uregulowań pozwalających na organizowanie i prowadzenie strajków w sprawach społeczno-gospodarczych.

Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych spór może dotyczyć jedynie warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. W ocenie związkowców nie można więc w ramach sporu zbiorowego wyrazić swojego niezadowolenia dotyczącego spraw społecznych wobec podmiotu rzeczywiście odpowiedzialnego za sytuację zawodową, socjalną i ekonomiczną osób pracujących.