

# Czy trzeba zmienić przepisy dotyczące strajku



PROF. ŁUKASZ PISARCZYK  
of counsel Kancelaria Raczkowejki – Paruch



DR EWA PODGÓRSKA-RAKIEL  
ekspert NSZZ „Solidarność”

## Czy stroną sporu zbiorowego powinien być tylko pracodawca, czy też prawo powinno dopuszczać możliwość wszczynania sporu w stosunku do władz publicznych?

**Nie** Jeżeli taka możliwość miałaby mieć charakter generalny. Należy odróżnić dwie sytuacje: sferę publiczną (budżetową), gdzie państwo lub jednostka samorządu terytorialnego są rzeczywistymi pracodawcami, oraz sektor prywatny, dla którego państwo powinno tylko kształtować formalne ramy funkcjonowania. W pierwszym przypadku włączenie państwa lub jednostek samorządu terytorialnego w proces szeroko rozumianych negocjacji zbiorowych oznaczałoby udział w rokowaniach podmiotu, który rzeczywiście decyduje o warunkach zatrudniania pracowników. Byłoby to przełamanie negatywnych konsekwencji związanych z konstrukcją pracodawcy wewnętrznego. W innych sferach mogłoby zaś oznaczać naruszenie autonomii partnerów społecznych oraz swobody prowadzenia działalności gospodarczej.

**Tak** Spór zbiorowy z władzami publicznymi powinien być dopuszczalny i to na każdym poziomie władzy. Takie rozwiązanie jest niezbędne przede wszystkim dla pracowników zatrudnionych w sferze publicznej. Obecnie stroną sporu jest pracodawca w rozumieniu kodeksu pracy, który często nie jest podmiotem rzeczywiście ekonomicznie odpowiedzialnym za kwestie finansowe danej branży. Na przykład faktycznym adresatem roszczeń nauczycieli jest minister edukacji, a nie dyrektor szkoły. Z kolei dla taksówkarzy, także tych pozostających w samozatrudnieniu, właściwą stroną roszczeń mogą być przedstawiciele władzy lokalnej (np. w kwestii miejsc postojowych). W sektorze publicznym na „władze publiczne” jako stronę rokowań zbiorowych wskazuje ratyfikowana przez Polskę konwencja 151 MOP.

## Czy w polskim ustawodawstwie brakuje uregulowań prawnych dotyczących wszczynania i prowadzenia strajku generalnego?

**Nie** Jeżeli traktujemy strajk generalny jako samoistny instrument wpływania na sferę społeczno-gospodarczą. Tak sformułowana odpowiedź ma nieco prowokujący charakter, zwłaszcza wobec stanowiska Komitetu Wolności Związkowej MOP, ale eksponowanie idei strajku generalnego może być niebezpieczne z perspektywy dialogu społecznego jako całości. Może to grozić marginalizacją autonomicznego dialogu pracowników i pracodawców, który w świetle założeń ustrojowych powinien stanowić podstawę kształtowania warunków zatrudnienia. Dzisiaj z tej możliwości nie korzystamy w należyty sposób. Dotyczy to zwłaszcza funkcjonowania komisji trójstronnej oraz braku prawdziwych rokowań ponadzakładowych. W pierwszej kolejności należałoby wykorzystać te instrumenty, promując dialog i autonomię, będące naturalną konsekwencją zasady subsydiarności. Strajk generalny powinien być racjonalnym uzupełnieniem klasycznego dialogu między pracą a kapitałem, a nie środkiem, który ten dialog zastąpi. Skupienie się na projekcie strajku generalnego w pewnym sensie odwraca uwagę od tych problemów, które decydują o głębokim kryzysie relacji zbiorowych w Polsce.

**Tak** Gdy mamy na myśli strajk generalny kierowany przeciwko polityce społeczno-gospodarczej państwa. Przedmiotem takiego strajku byłyby, np. kwestia płacy minimalnej, korzystniejsze dla pracujących rozwiązania legislacyjne, sprzeciw wobec planów czy decyzji władz publicznych dotyczących spraw zawodowych i socjalnych. Polskie ustawodawstwo w żadnej z ustaw nie posługuje się terminem „strajk generalny”. Gdyby nawet uznać, że obecne przepisy pozwalają na jednoczesny strajk u wielu pracodawców, to nie o taki strajk chodzi. Brakuje rozwiązań prawnych określających procedurę i etapy strajku zatrudnionych w jednej lub kilku branżach regionu lub kraju, którego celem byłoby spowodowanie społeczno-gospodarczych zmian lub utrzymanie istotnego dla ogółu pracujących status quo.

## Czy osoby zatrudnione w administracji rządowej, samorządowej i w sądach powinny mieć ograniczone prawo do strajku, tak jak ma to miejsce obecnie?

**Nie** Wydaje się, że obecne ograniczenia prawa do strajku w sferze publicznej, zwłaszcza w kontekście standardów MOP, idą zbyt daleko. Wątpliwości są tym poważniejsze, że prawo nie oferuje alternatywnej procedury, np. wiążącego arbitrażu, z którego mogliby korzystać pracownicy podlegający ograniczeniom w zakresie strajku oraz innych akcji protestacyjnych. Jednocześnie trzeba mieć świadomość, że dość trudnym zadaniem może się okazać stworzenie przejrzystej i precyzyjnej regulacji, która modyfikowałaby obecne rozwiązania.

**Nie** Bo prawo do strajku zostało praktycznie wyłączone w odniesieniu do tych pracowników. Powinno być ograniczone, ale nie w taki sposób jak obecnie, ponieważ nie jest to zgodne z postanowieniami konwencji MOP nr 151 gwarantującej wolności związkowe także pracownikom sfery publicznej. Wyłączenia prawa do strajku mogą być stosowane, ale wyjątkowo w stosunku do funkcjonariuszy państwowych sprawujących władzę w imieniu państwa. Przy czym nawet do nich powinien zostać określony inny mechanizm rozwiązania sporu – na co wskazała gosczyca w Polsce misja ekspertów MOP.