

NEWS

SOLIDARNOŚĆ

ISSN 0771-9388

mensuel
Avril 1991
No. 162

Editeur responsable : Joanna Piłarska
15, Drève des Aubépines, 1332 Genval, Belgium
tél. 02/652.12.20 fax 02/652.02.88 tlx 24464 sol bk b

Résolutions du IIIe Congrès National Extraordinaire

Le Congrès Extraordinaire de NSZZ Solidarnosc, qui s'est réuni en février, outre l'élection du nouveau Président, a discuté des principaux aspects de la vie de notre Syndicat. L'intégration des branches syndicales dans une ligne plus homogène et la définition d'une politique du Syndicat concernant sa participation au processus parlementaire dominaient les débats. Les décisions prises au sujet de ces problèmes vont aider notre Syndicat à renforcer la stabilité des orientations politiques et à mieux répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain. Nous vous présentons ci-dessous les Résolutions votées lors de ce Congrès Extraordinaire.

Résolution n° 1.

Les délégués de NSZZ Solidarnosc réunis à Gdansk le 23 et 24 février 1991 considèrent ce Congrès comme une session extraordinaire et ils acceptent de l'appeler le IIIe Congrès National des Délégués, afin de pouvoir donner ainsi un numéro aux sessions suivantes.

Résolution n° 2.

A propos d'un complément à la loi électorale concernant l'élection des responsables nationaux de NSZZ Solidarnosc.

Se basant sur l'art. 9 pt. 1 de la loi 8 des statuts du Syndicat et sur le par. 15 et 17 de la loi électorale concernant la révocation des responsables nationaux du Syndicat, le vote se déroule de la manière suivante : On introduit à la loi électorale le chapitre VIII. "Révocation des responsables nationaux du Syndicat". Par. 39. 1. Une motion écrite peut être présentée par tout délégué à la Commission de mandats électoraux. 2. La motion doit contenir : a) le prénom, le nom le n° du mandat et le nom de la région de l'auteur; b) le prénom, le nom, le nom de la région et la fonction exercée par la personne concernée par la motion de la révocation. c) la motivation de la motion, à la demande des délégués, pourrait être complétée oralement. 3. Avant le vote sur la motion, la personne concernée a le droit d'exprimer son opinion à ce sujet et de répondre à des questions. 4. Le membre dirigeant sera révoqué au cours d'un vote secret par la majorité absolue des voix valides.

Résolution n° 3.

Au sujet de la durée du mandat des responsables syndicaux.

La durée du mandat des responsables du Syndicat élus dans le courant de 1989 et dans le premier trimestre de 1990 se terminent :

- pour les responsables des organisations d'entreprises pas avant le 2 novembre 1991 et pas après le 31 décembre 1991; - pour les responsables régionaux pas avant le 2 janvier 1992 et pas après le 29 février 1992. - pour les responsables nationaux pas avant le 2 avril 1992 et pas après le 29 mai 1992.

2. Les élections des nouveaux responsables du Syndicat devraient avoir lieu respectivement au cours des dates prévues dans le paragraphe 1 pt a - c.

Résolution n° 4.

Concernant les modifications des Statuts.

1. Par. 10 dans sa nouvelle formulation : Point 1. Les cellules du Syndicat sont créées à l'initiative des travailleurs qui organisent dans ce but des comités fondateurs. Ces comités utilisent le nom de Commissions d'Entreprise Provisoires. La création d'une cellule dans l'entreprise doit être déclarée à la direction régionale du Syndicat.

Point 2. Sont également dotées de la personnalité juridique : les organisations régionales, d'entreprise, enter-entreprise ainsi que les organisations syndicales telles qu'au par. 8 pt.1 it.4.

Point 3. Le Syndicat n'est pas responsable pour les obligations des unités d'organisation syndicales

dotées de la personnalité juridique.

Point 4. La séparation des organisations d'entreprise ou régionales de NSZZ Solidarnosc entraîne la perte du droit à utiliser le nom et le logo de NSZZ Solidarnosc.

2. Par. 19 pt 4 est conçu dans les termes suivants :

La Commission Nationale est composée : - du président de la Commission Nationale; - des présidents des directions régionales; - des présidents des secrétariats; - des personnes élues par le Congrès parmi les délégués.

3. Dans le par.30, il faut ajouter : Le point 4 doit être lu : Le nombre de secrétariats ne peut dépasser 15. Le point 5 doit être lu : Les présidents des secrétariats font partie de la Commission Nationale.

4. Dans le par. 31, pt 3 il faut ajouter la phrase: dans lesquels peuvent s'associer les Commissions Territoriales et les cercles des pensionnés et des retraités auprès des Commissions d'Entreprises.

Résolution n° 5.

Le IIIe Congrès des Délégués de NSZZ Solidarnosc décide que les statuts en vigueur de NSZZ Solidarnosc sont les statuts votés en avril 1990, lors du IIe Congrès des Délégués, complétés des amendements votés le 23 - 24 février 1991.

Résolution n° 6.

Les délégués au IIIe Congrès National de NSZZ Solidarnosc s'expriment en faveur du système actuellement en vigueur de répartition des fonds provenant des cotisations syndicales.

Résolution n° 7.

Le IIIe Congrès constate que les pourparlers menés en février 1991 entre le Présidium de la Commission Nationale et le Gouvernement se sont soldés par un échec. Le IIIe Congrès après avoir pris connaissance de la position de la Commission Nationale du 2 février 1991 à propos de l'impôt sur l'augmentation excessive des salaires confirme sa position, réclame des négociations ultérieures et engage la Commission Nationale - dans le cas d'échec des pourparlers - à organiser une action de protestation à l'échelle nationale.

L'état actuel du pays, l'intensification des troubles sociaux, des grèves qui éclatent systématiquement, éveillent notre inquiétude. On peut craindre que le système actuel des réformes, n'aboutisse à une grande catastrophe. Le Syndicat attend d'urgence de la part du Gouvernement des propositions concrètes dans les domaines suivants : - des actions en faveur des plus démunis; - l'état des travaux sur les systèmes d'impôt alternatifs; - l'étendue et le contenu du contrat social qui nous est proposé; - le système du contrôle de ce contrat; - les méthodes pour assurer les intérêts des travailleurs et les droits syndicaux dans le processus de privatisation; - présenter un système juste de crédits dans le domaine de la construction ainsi qu'un système de revalorisation des parts du fonds de logement déjà payés.

Le position de la Commission Nationale du 2 février 1991 en matière d'impôt sur les augmentations excessives de salaires constitue la partie intégrante de cette résolution.

Résolution n° 8.

Concernant la participation de NSZZ Solidarnosc aux élections parlementaires.

En reconnaissant la nécessité pour NSZZ Solidarnosc d'avoir sa propre représentation parlementaire, afin de rendre possibles les initiatives législatives et par là même une défense plus efficace des intérêts des travailleurs, le Syndicat présentera un nombre limité de candidats pour les prochaines élections parlementaires de la République de Pologne.

Le IIIe Congrès de NSZZ Solidarnosc engage la Commission Nationale et les autorités régionales du Syndicat à élaborer le plus rapidement possible le programme et la stratégie électorale du Syndicat.

Résolution n° 9.

Les délégués au IIIe Congrès National de NSZZ Solidarnosc expriment leur ferme protestation contre le projet du système électoral qui exclut la participation directe des organisations socio-professionnelles aux élections parlementaires.

Résolution n° 10.

Le IIIe Congrès des délégués de NSZZ Solidarnosc conformément à la résolution n° 7 du IIe Congrès des délégués du 22 avril demande le plus rapidement possible d'établir le système électoral et l'autodissolution de la Diète et du Sénat, afin de pouvoir procéder à l'élection totalement libre et démocratique au Parlement de la Pologne.

Résolution n° 11.

Les membres de NSZZ Solidarnosc observent avec inquiétude la détérioration des conditions de vie de notre société -particulièrement la situation difficile des retraités et des

pensionnés de ce qu'on appelle le "vieux portefeuille". Il est inadmissible et anormal de permettre aux bénéficiaires du système communiste de profiter de gratifications élevées et d'admettre que les personnes qui, durant toute leur vie ont travaillé honnêtement, voient leurs conditions d'existence se dégrader de jour en jour.

Le IIIe Congrès demande au Gouvernement de la République de Pologne d'entreprendre des actions décisives et immédiates afin de préserver le niveau de vie de ce groupe social.

Résolution n° 12.

L'usage des drapeaux nationaux à l'occasion des actions de protestations et des grèves ne trouve pas de justification dans un pays libre et indépendant et suscite des réactions négatives. Dans des cas pareils, il faut se servir des symboles syndicaux; ce sera pour NSZZ Solidarnosc le drapeau blanc avec l'inscription caractéristique "Solidarnosc".

Résolution n° 13.

Le IIIe Congrès National des Délégués exprime sa vive gratitude au Président Lech Walesa de nous avoir conduit, durant la décennie où il fut à la tête du Syndicat, à travers de multiples et dangereux péripéties d'une continuelle lutte pour la liberté, la démocratie et la solidarité.

Résolution n° 14.

A propos des modifications de la Résolution Financière du IIe Congrès National des Délégués.

Chap. III, par. 11 pt. 3: La rémunération d'un militant de la Commission d'Entreprise, désigné lors d'une élection, ne peut pas être inférieure à son salaire perçu dans le dernier emploi avant l'entrée en fonction syndicale. ■

LES DEBATS PARLEMENTAIRES SUR LA NOUVELLE LOI SYNDICALE

Bien que cela puisse paraître étonnant, la loi restrictive sur les syndicats votée en 1982 par le régime communiste sous la loi martiale, est encore en vigueur. Si elle était scrupuleusement appliquée aujourd'hui, les travailleurs polonais n'auraient pratiquement aucun droit à faire grève. Il est clair qu'une nouvelle loi sur les syndicats doit être promulguée. Cet exemple montre la longueur du chemin à parcourir pour qu'un projet soit traduit en termes législatifs. NSZZ Solidarnosc a pris l'initiative au cours de l'été dernier. Sa proposition a traîné dans des commissions parlementaires et ce n'est que ce mois-ci qu'un rapport de la Commission de la Politique Sociale et de la Commission Statutaire sera présenté à la Diète. Le projet n'a, pour l'essentiel, qu'une ressemblance lointaine avec le projet original du syndicat. Toute décision législative sera précédée d'après discussions. La loi sur les syndicats aura besoin de modifications substantielles pour être en concordance avec la réalité changeante de la Pologne. Cette loi ne constitue qu'une première étape d'une législation syndicale moderne dans notre pays. Dans ce qui suit vous trouverez des extraits du projet de la législation sur les syndicats qui sera prochainement débattue dans les deux chambres du Parlement.

EXTRAITS DU PROJET DE LA DIETE RELATIFS A LA LOI SUR LES SYNDICATS

Art. 1. 1. Le syndicat est une organisation autonome et autogérée, librement établie par les travailleurs, appelée à représenter et à défendre leurs droits, leurs intérêts professionnels et sociaux.

2. Dans son activité statutaire, le syndicat est indépendant par rapport aux employeurs, à l'administration de l'Etat, aux autorités régionales et locales et à toute autre organisations.

3. Les organes de l'Etat et les employeurs sont tenus

d'accorder un traitement identique à tous les syndicats.

Art. 2. 1. Le droit de créer un syndicat et de s'y associer ne peut être refusé à aucun travailleur quelle que soit la nature du contrat du travail, appartenance aux coopératives agricoles et agents, à condition qu'ils ne soient pas employeurs.

2. Les personnes travaillant à domicile sont autorisées à s'associer aux syndicats qui fonctionnent dans l'entreprise avec laquelle elles sont liées par le contrat de travail à domicile.

3. Le fait de passer à la retraite ou à la pension ne peut pas priver les personnes dont il est question dans les pts. 1 et 2 du droit d'appartenir et de s'associer aux syndicats.

4. Les chômeurs, conformément aux règles sur l'emploi, conservent le droit d'appartenir aux syndicats dans les cas et selon les conditions déterminés par les statuts syndicaux.

5. Le droit d'organiser et de s'affilier aux syndicats dans les entreprises est accordé également aux personnes détachées dans des entreprises afin d'y effectuer un service remplaçant le service militaire.

6. Des dispositions séparées règlent les droits syndicaux des membres de la Police, des Milices de Frontière et des Gardiens des Prisons. En l'absence de dispositions particulières, la loi s'appliquera.

Art 7. 1. En matière de droits et d'intérêts collectifs, les syndicats représentent tous les travailleurs indépendamment de leur appartenance syndicale.

2. En matière de relations de travail individuelles, les syndicats représentent les droits et les intérêts de leurs membres. A la proposition d'un travailleur non-syndiqué, le syndicat peut entreprendre la défense de ses droits et intérêts auprès de l'employeur.

Art. 19. 1. Le syndicat national ainsi qu'une organisation inter-syndicale nationale représentatifs de travailleurs de la plupart des entreprises, ont le droit d'émettre leurs opinions sur les principes et les projets de lois ainsi que sur tout ce qui concerne les actes exécutifs de ces lois pour tout ce qui concerne les syndicats.

Art. 20. 1. Le syndicat national ainsi qu'une organisation inter-syndicale nationale représentatifs de travailleurs de la plupart des entreprises, ont le droit d'émettre des motions en matière législative ou de réglementation, des amendements, relatifs aux problèmes syndicaux. Les motions concernant les lois, seront envoyées par le syndicat aux députés ou aux organes ayant droit à une initiative législative. Dans les cas d'actes juridiques de moindre importance, les motions seront adressées aux organes exécutifs.

Art. 30. 1. Dans une entreprise où s'activent plus d'une organisations syndicales, chacune défend les lois et représente les intérêts de ses membres.

4. Pour les problèmes qui nécessitent la conclusion d'un accord ou l'élaboration d'une position syndicale commune, les syndicats présentent ensemble une position commune. Les procédures relatives à cet aspect seront définies par une commission conjointe, spécialement formée à cet effet, en accord avec les organisations syndicales.

Art. 32. 1. L'employeur ne peut pas, sans l'accord des autorités de l'organisation syndicale de l'entreprise, dénoncer ou dissoudre la relation de travail avec le travailleur membre de la direction ou de la commission de la révision de l'organisation syndicale de l'entreprise durant son mandat et durant un an après son expiration.

Art. 35. 1. Quiconque, en relation avec la situation qu'il occupe ou la fonction qu'il exerce :

1) empêche la création, selon la loi, d'une organisation syndicale,

2) rend difficile l'exercice de l'activité syndicale menée en appliquant les règles de la loi,
- est passible d'une amende.

2. Est passible d'une même peine, quiconque dans l'exercice de sa fonction syndicale, mène une activité contraire à la loi.

3. La responsabilité d'avoir mené une grève illégale est définie par la loi relative à la manière de résoudre les conflits sociaux.

EXTRAITS DU PROJET SENATORIAL SUR LA MANIERE DE RESOUDRE LES CONFLITS SOCIAUX.

Art. 1. Les conflits entre les travailleurs et les employeurs peuvent être relatifs aux conditions de travail, de salaires ou de prestations sociales des travailleurs ou d'autres groupes qui ont le droit de s'associer aux syndicats.

Art. 9. Le conflit existe à partir du jour où sont exposés les exigences des travailleurs par leur représentant (...) devant l'employeur (...) à condition que l'employeur n'a pas respecté toutes les exigences dans le délai présenté dans l'exposé, qui ne peut pas être inférieur à 7 jours.

Art. 10. L'entrepreneur entame immédiatement des pourparlers afin de trouver une solution au conflit par un arrangement, tout en signalant en même temps l'existence de ce conflit à l'inspecteur de travail de l'arrondissement.

Art. 12. Si la partie qui a commencé le litige soutient sa réclamation, les pourparlers sont menés par les parties avec la participation d'une personne donnant la garantie d'impartialité, appelée dans la suite médiateur.

Art. 13. Si les parties en litige collectif ne trouvent pas d'entente sur le choix de médiateur dans les 5 jours, la suite de la procédure est menée avec la participation d'un médiateur indiqué, sur proposition d'une des parties, par le Ministre de l'Emploi et de la Politique Sociale (...).

Art. 14. Si au cours de la procédure de médiation, se dégage une appréciation fondée qu'une solution ne sera pas

trouvée avant l'expiration des dates prévues dans l'art. 9, de la loi 2 et l'art. 15 de la loi 3 (14 jours à partir de la déclaration du conflit, si le médiateur ne déclare par la motion de changer la date de grève, l'organisation qui a entamé le litige peut proclamer, une seule fois, et pour un temps ne dépassant pas 2 heures, une grève d'avertissement.

Art. 17. L'absence d'un accord mettant fin au litige collectif dans la voie de la médiation autorise à entreprendre une action de grève.

Art. 19. La grève est un moyen ultime et ne peut pas être proclamée sans épuiser auparavant toutes les possibilités de résoudre le litige selon les modalités déterminées dans l'art. 9-16 (accord, médiation, grève d'avertissement etc). La grève peut être organisée sans respecter ces modalités, si l'action illégale de l'employeur rend impossible des pourparlers ou médiation.

Art. 20. La participation à la grève est libre.

Art. 21. 1. Le droit à la grève ne s'applique pas aux travailleurs de l'Office de Sécurité de l'Etat, des unités de la Police, des Forces Armées de la République de Pologne, des établissements pénitentiaires, des services d'incendie, des services de secours en mer et à la montagne, des organes de pouvoir et de l'administration de l'Etat et des

autorités locales et régionales, des Tribunaux, du Parquet, des services de santé et d'assistance sociale, des transports sanitaires et des pharmacies et autres institutions de la sécurité sociale.

2. Est interdite une grève aboutissant à l'interruption des transports par chemins de fer, aériens ou maritimes, les communications internationales ou interurbaines, livraison d'eau, d'énergie électrique, de gaz ou de carburants liquides.

3. Il est interdit, dans le cadre d'une grève, d'arrêter le travail dans les installations dont l'arrêt crée une menace pour la vie ou la santé.

Art. 22. 1. Une grève dans l'entreprise est proclamée par l'organisation syndicale de l'entreprise; dans les cas déterminés dans l'art. 4 (pas de représentation syndicale) le comité de grève après avoir reçu l'accord de la majorité de travailleurs participant au vote, proclame la grève à condition qu'au moins 50% des travailleurs de l'entreprise aient voté.

2. La grève multi-entreprises est proclamée par l'organe indiqué dans le statut ou le comité de grève inter-entreprises, nommé parmi les travailleurs des entreprises participant au litige inter-entreprise (...)

3. La proclamation de la grève devrait avoir lieu au moins 5 jours avant son début.

Art. 24. Pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs qui n'ont pas droit à la grève, le syndicat peut proclamer la grève de solidarité pour la période ne dépassant pas la moitié d'une journée de travail.

Art. 25. 1. La participation du travailleur à la grève, organisée conformément aux prescriptions de la loi, ne constitue pas la transgression des devoirs de travailleurs.

2. Durant la période de grève organisée selon les prescriptions de la loi, le travailleur conserve le droit aux allocations de sécurité sociale et ses droits découlant de ses relations de travail, excepté le droit à la rémunération. La période d'interruption d'exercice de travail est considérée comme une période d'occupation dans l'entreprise.

Art. 27. Pour défendre les droits et les intérêts déterminés dans l'art. 1, il est possible d'appliquer d'autres formes d'action de protestation que la grève, qui ne constituent pas de menace pour la vie ou la santé, sans interruption de travail, sous réserve de respecter l'ordre juridique en vigueur. De ce droit peuvent aussi profiter les travailleurs n'ayant pas le droit à la grève.

EXTRAITS DU PROJET DE LOI SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES PROPOSE PAR LA DIETE

Art. 1. Une convention collective d'entreprise :

- détermine les conditions de travail et de rémunération des travailleurs dans un établissement ou dans un établissement multi-entreprise,
- détermine les obligations réciproques se rapportant au travail des participants aux conventions.

Art. 6. L'accord peut être conclu entre l'employeur - l'employeur ou le chef de d'entreprise agissant en son nom - et une représentation collective des syndicats fonctionnant dans l'établissement (établissement multi-entreprises), ou le syndicat représentatif.

Art. 8. 1. L'employeur est obligé d'inviter aux pourparlers tous les syndicats représentés dans l'établissement concerné par ces pourparlers. Si l'initiative des discussions vient du syndicat, il devrait y inviter également d'autres syndicats présents dans le même établissement (établissement multi-entreprises).

2. Dans un établissement (établissement multi-entreprises) où est représentée plus d'une organisation syndicale, elles peuvent former une représentation commune afin de conclure un accord. Cette représentation devrait être formée durant les 14 jours à partir de l'invitation aux pourparlers.

3. Si les syndicats ne forment pas une représentation commune durant la période prévue dans le pt. 2, le droit à mener les pourparlers et conclure l'accord revient à un syndicat représentatif, c'est-à-dire celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix des travailleurs de l'établissement (établissement multi-entreprises).

Variante n° 1. Si les syndicats ne forment pas, dans la période prévue dans le pt. 2, une représentation commune, le droit à mener les pourparlers et à contracter l'accord revient au syndicat représentatif c'est-à-dire le syndicat qui possède le plus grand nombre d'associés dans l'établissement (établissement multi-entreprises).

Variante n° 2. Si les syndicats ne forment pas, dans la période prévue dans le pt. 2, une représentation commune,

l'employeur mène les pourparlers avec tous les syndicats, mais le droit de conclure l'accord revient au syndicat qui le premier a terminé les pourparlers.

Art. 20. 1. Dans le cas où l'établissement entier ou en partie est repris par un autre employeur, il devient participant à la convention en vigueur dans cet établissement.

2. Dans le cas de la division de l'établissement, sont considérées comme participant à la convention les personnes qui, dans les établissements créés par la division, remplissent les fonctions d'employeurs.

3. Dans le cas de fusion des établissements, sujets à différentes conventions, le nouvel établissement pratique la convention la plus avantageuse pour les travailleurs.

Art. 21. En cas de dissolution du syndicat avant l'expiration de la date de la validité de la convention, celle-ci reste en vigueur :

- si elle était contractée pour une période déterminée, jusqu'à l'expiration de cette période;
- si elle était contractée pour une période indéterminée, jusqu'à l'expiration de la période de préavis donné par l'employeur.

Art. 22. 1. Durant la période de la convention en vigueur, chacun de participants est obligé de s'abstenir des actions collectives visant la partie adverse, si l'objectif de cette action est de :

- Exercer une pression sur le parti adverse, durant la procédure devant la Commission d'arbitrage, ou un autre procédé accepté par les deux parties, ayant pour objet d'aboutir à une solution pacifique du litige,
- Changer ou dissoudre la convention avant le terme,
- Accélérer la date de réalisation de l'obligation de la partie adverse établie dans la convention,
- Appuyer les personnes non autorisées à entreprendre une action collective.

Le nouveau président de NSZZ Solidarnosc en visite à Bruxelles

Marian Krzaklewski à la tête d'une délégation syndicale a rencontré le 10 et le 11 avril les dirigeants de la Confédération Internationale des Syndicats Libres et de la Confédération Mondiale du Travail (auxquelles notre Syndicat est affilié depuis 1986) ainsi que d'autres leaders syndicaux belges et internationaux.