

NEWS



Solidarnosc

ISSN 0771-9388

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

mensuel
No. 166
Date: Septembre 1991

LE DROIT A LA GREVE SELON LA NOUVELLE LOI SYNDICALE

Le numéro d'avril 1991 de NEWS Solidarnosc rapporte les débats parlementaires relatifs au projet de la nouvelle loi syndicale dont l'essentiel était consacré aux problèmes de la négociation sociale, au règlement des conflits de travail et au droit de grève. Nous présentons ci-dessous les résultats de ces débats, en ce qui concerne la loi relative à la grève, à la lumière de la nouvelle législation syndicale.

L'un des points les plus importants concernant l'activité des syndicats dans les entreprises est la loi sur la manière de résoudre les conflits de travail (Journal des Lois 55/91 point 236).

Les premiers articles de la loi déterminent dans quel contexte peuvent naître les conflits de travail. Cela peut être un conflit entre les travailleurs et l'employeur à propos des conditions de travail (sécurité, conditions d'hygiène), conditions de salaires ou avantages sociaux. Ce qui importe, c'est que pour la première fois, on mentionne dans la législation syndicale qu'un tel conflit peut concerner les droits et les libertés syndicales des travailleurs et d'autres groupes qui ont le droit de s'associer au sein des syndicats.

Lors des conflits collectifs, les droits et intérêts des travailleurs sont représentés par les syndicats; ceux des employeurs peuvent l'être par des organisations qui les représentent. Le chapitre 2 de la Loi sur les conflits de travail présente (art. 7,8 et 9) en détail les manières d'agir des deux parties en litige : les représentants des travailleurs et des employeurs. Le conflit de travail commence le jour où l'organisation syndicale demande à l'employeur de satisfaire ses exigences. L'employeur dispose de 3 jours afin de les satisfaire (art. 7). Au moment de la notification du litige auprès de l'employeur, l'organisation syndicale peut avertir ce dernier qu'une action de grève peut s'ensuivre au cas où les exigences des travailleurs ne sont pas satisfaites. De toute manière, cette menace ne peut être exécutée avant 14 jours à partir de la date d'avertissement (art. 7).

Les négociations

L'employeur est obligé d'entamer immédiatement des pourparlers. Il doit également informer du litige l'inspecteur régional du travail (art. 8). Les négociations devraient aboutir à la signature d'un accord; dans le cas contraire, les deux parties font un rapport sur les divergences.

Si la partie qui a commencé le litige persiste dans ses exigences - les négociations se font avec un médiateur (art. 10). La suite des négociations, dont il est question dans les art. 11-12 de la Loi, devrait permettre d'arriver à une solution satisfaisante. L'art. 12 stipule que si la négociation n'apporte pas une solution du litige avant 14 jours de la date de sa notification, (art. 7 pos. 2), ou bien durant la période proposée par le médiateur, l'organisation qui a entamé l'action peut organiser une seule fois une grève d'avertissement qui ne peut pas dépasser deux heures.

D'après l'art. 11, le médiateur est choisi conjointement par les deux parties en litige. Cela

peut être une personne qui figure sur une liste proposée par le Ministre du Travail et de la Politique Sociale. Les intéressés ont 5 jours pour se mettre d'accord quant au choix du médiateur. Dans le cas où ils n'y arrivent pas, les pourparlers se font avec la participation d'une tierce personne, indiquée par le Ministre du Travail et de la Politique Sociale et suggérée par l'une des parties.

Les pourparlers, avec la participation d'un médiateur, peuvent se prolonger pour pouvoir établir par ex. les conditions particulières concernant le litige, ou la situation économique et financière de l'entreprise. Les frais d'une telle expertise doivent être acceptés par les deux parties; dans le cas contraire, ils sont à la charge de l'employeur (art.13). Si les médiations aboutissent à un accord, les deux parties le signent, si non, un compte rendu des divergences sera dressé. Une autre phase pour trouver une solution au conflit (si l'action de grève n'est pas entamée auparavant - art. 7 et 15), est le recours au collège d'arbitrage

4° P. 12007

social auprès du Tribunal du Travail et des Assurances Sociales de la Voïvodie. Si le litige est multi-entreprise, il doit être instruit par le Collège d'Arbitrage Social près de la Cour Suprême (art. 16). La procédure de cet organe n'est pas encore déterminée. Une décision à ce sujet sera prise ultérieurement par le Conseil des Ministres.

La grève comme ultime recours

Une grève s'avère inéluctable quand il n'est pas possible d'arriver à un accord et une entente. Le chap. 4 de la Loi sur les conflits de travail détermine les principes de la légalité de la grève et d'autres formes de protestation (art. 17-25). La grève constitue l'ultime moyen pour résoudre le conflit social et elle ne peut pas être proclamée sans épuiser au préalable toutes les mesures obligatoires de conciliation.

Pourtant, comme le stipule l'art. 17 par. 2 de la Loi sur les conflits dans les lieux de travail, il existe des cas où la grève peut être organisée sans respecter les principes appliqués habituellement pour résoudre des conflits collectifs. Cela pourrait être le cas de l'employeur qui agit de façon illégale afin de rendre impossibles les pourparlers ou les médiations, ou qui refuse de participer aux négociations selon les règles de la loi. Il en est de même du cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur d'un délégué syndical traitant du différend (art. 17 par. 2).

En recourant à la grève, il faut prendre en considération les avantages et inconvénients liés à ce mode d'action (art. 17. par. 3).

Conformément à l'art. 18 de la loi, la participation à la grève est libre. Aucune instance syndicale ne peut obliger des travailleurs à faire grève ou à sanctionner les personnes qui n'y participent pas.

La grève dans l'entreprise est proclamée par l'organisation syndicale après avoir procédé au vote et avoir obtenu l'accord de la majorité si au moins 50% des travailleurs ont participé au vote (art. 20. par. 1). Dans le cas d'une grève multi-entreprise,

est exigé l'accord de la majorité des votants dans les entreprises qui doivent participer à la grève à condition que dans chaque entreprise 50% au moins aient voté. La grève multi-entreprise est proclamée au moins 5 jours avant son début par un organe syndical indiqué dans les statuts (art. 20, par. 2,3). La grève ne limite pas les prérogatives de la direction dans l'accomplissement de ses devoirs et dans l'exécution de ses responsabilités par rapport aux travailleurs ne participant pas à la grève dans les limites indispensables pour garantir la protection des biens de l'entreprise. Durant la grève, la direction de l'entreprise conserve ses prérogatives afin de faire fonctionner les sections et outils dont l'immobilisation pourrait constituer un danger pour la vie ou pour la santé ainsi que de ceux nécessitant un fonctionnement ininterrompu en vue de pouvoir recommencer le travail normal de l'entreprise après la grève. Pour cela les organisateurs de la grève sont obligés de coopérer avec les responsables de l'entreprise (art. 21).

L'art. 23 de la Loi stipule que la participation du travailleur à la grève conformément à la loi, ne constitue pas une infraction à ses obligations professionnelles. Durant la grève légale, le travailleur conserve ses droits à la sécurité sociale et autres droits découlant de ses relations de travail à l'exception du droit au salaire. L'interruption dans l'exécution du contrat causée par la grève légale ne peut avoir de répercussions sur la continuité de la carrière professionnelle du travailleur.

En cas d'échec des pourparlers, d'autres formes de protestation sont autorisées pour protéger les droits et les intérêts des travailleurs, à condition de respecter les normes de la légalité (Art. 25). Les travailleurs n'ayant pas le droit de grève (Art. 14) peuvent aussi profiter de cette loi. Pour défendre leurs droits, le syndicat d'une autre entreprise peut organiser une grève de solidarité pour une période ne dépassant pas une demi-journée sur une base volontaire dans le respect des droits des travailleurs syndiqués. ■

LE SYNDICAT ET LE PARLEMENT

Réflexions à propos du programme de NSZZ Solidarnosc

Une tentative d'identifier les divisions sociales dans notre pays selon des critères politiques apparaît comme prémature et artificielle étant donné que les options exprimées restent peu diversifiées et que les luttes politiques ne concernent que de petits groupes de militants. Les véritables divisions sont d'ordre économique. L'on peut distinguer trois groupes d'intérêts distincts : 1. Le salaire des ouvriers et des employeurs ainsi que des pensionnés et des handicapés; 2. Les fermiers; 3. Les hommes d'affaires privés souvent ayant des racines communistes.

Le Syndicat est concerné par le bien-être social du premier groupe, le plus important en nombre, du fait que leur principale source de revenus est le salaire. La situation actuelle présente des graves dangers de perte de revenus engendrant une frustration grandissante. Le message idéologique proposé par différents partis politiques passe à côté des intérêts vitaux de ce groupe. Seul un authentique syndicat capable de les défendre effectivement peut compter sur son appui. La force de NSZZ Solidarnosc réside dans son enracinement dans ce groupe.

Défendre

Dans un Etat démocratique normal, les syndicats représentent les travailleurs vis-à-vis des employeurs privés. Lors des élections parlementaires, le soutien est donné au parti qui propose le programme social le plus avantageux. Selon toute probabilité, cela sera notre avenir.

Le Parlement est le lieu où les attentes sociales sont traduites en termes politiques d'obligations gouvernementales. C'est le lieu où NSZZ Solidarnosc peut effectivement défendre les intérêts des travailleurs aussi longtemps que l'Etat reste leur principal employeur. Cela est important non seulement du point de vue du Syndicat. Placer un groupe social aussi important en marge de la vie politique constitue une menace pour la stabilité de l'Etat. Récemment, le Ministre du Travail a noté ce danger, espérons qu'il ne soit pas trop tard.

Participer

La participation des députés de Solidarnosc au processus législatif garantissant les droits des travailleurs et du Syndicat est indispensable. Dans la perspective d'aboutir à une rupture dans le domaine politique et économique, le Syndicat ne peut pas se contenter d'un simple programme défensif. Nous devons trouver des solutions nouvelles à la question : qui va payer les réformes et qui va en bénéficier. Il est évident que le Syndicat ne doit épargner aucun effort pour que la société entière en bénéficie. Un succès serait d'étendre la participation des travailleurs en tant que partenaires dans le processus de privatisation et non comme des ennemis ou comme des observateurs.

Dans le nouveau Parlement, le programme de privatisation visant la création des propriétaires actifs doit rencontrer le programme syndical de sauvegarde des intérêts des travailleurs. D'autre part, doivent se rencontrer sur le même terrain l'idée de partage des actions avec l'idée d'actionariat des travailleurs. Un citoyen ne sera pas miraculeusement transformé en capitaliste par la distribution de bons de privatisation; ce modèle ne lui donnera pas le goût de devenir propriétaire. Il l'obtiendra plus facilement par l'attachement à son entreprise à travers les salaires, les dividendes et l'accroissement de la valeur des actions. Ce

processus peut donner au travailleur l'espoir d'une amélioration de son niveau de vie et stimuler l'énergie créatrice des plus talentueux. Ainsi sera créée une classe moyenne dynamique et motivée.

Ce n'est pas le moment de se bercer d'utopie. Il faut trouver rapidement des propriétaires pour les entreprises d'Etat qui protégeront les droits des personnes qui y travaillent. D'autres options en matière de privatisation impliquent l'intervention d'une bureaucratie centralisée avec toute son inertie et sa corruption ou le passage des entreprises entre les mains de l'ancienne nomenklatura communiste ou d'autres requins du monde de la finance prêts à organiser un "capitalisme larvé".

Des discussions récentes avec le gouvernement permettent d'être optimiste à propos d'un compromis entre la proposition libérale et notre programme. Le syndicat, qui souhaite être activement impliqué dans les réformes orientées vers le marché libre, est face à un défi. Persuader les membres du Syndicat d'adopter une attitude différente - passant des revendications salariales à une productivité efficiente et la compétition du marché - ne sera pas facile si les avantages d'une telle évolution ne sont pas mis en évidence par des exemples d'entreprises qui ont réussi. La question de la garantie du succès de l'économie de marché restera toujours ouverte. Ce qui est certain, c'est que ne pas relever le défi doit conduire au désastre.

Avertir

Le rôle parlementaire du Syndicat doit se concentrer sur l'envoi des signaux au Gouvernement au sujet de dangers potentiels. Malheureusement, nos avertissements ont été trop souvent négligés, ce qui est par ex. le cas des entreprises publiques. Le Gouvernement a refusé obstinément de se mêler des affaires relatives aux entreprises publiques déclarant que la loi du marché réglerait les difficultés : seuls les plus forts survivront. Les résultats d'une telle négligence ont été désastreux dans des entreprises comme Ursus (tracteurs).

Des expériences d'autonomie des entreprises d'Etat dans des conditions de politique fiscale restrictive peuvent conduire à des résultats catastrophiques. Le Gouvernement a été interpellé finalement au sujet de 40 billions de zł de déficit, ce qui

lui a fait comprendre que les anciennes directions des entreprises d'Etat ne sont pas capables ou refusent de s'adapter à de nouvelles circonstances économiques. Tant que la privatisation n'a pas eu lieu, le rôle du Syndicat au Parlement est de s'assurer que le Gouvernement assume ses responsabilités dans le transfert des biens d'Etat vers des compagnies privatisées. Si non, ce sera la catastrophe économique pour tous.

Petite et grande politique

Le champ d'intervention du Parlement est beaucoup plus vaste que celui qui concerne le Syndicat. Ceci pose la question de la politique dans laquelle sont engagés nos députés. Certains vieux militants syndicaux diraient : pas politique du tout. Mais cette attitude reduirait certainement la crédibilité des députés qui quitteraient la séance ou resté-

raient silencieux en cas des débats importants sur le plan national. Nous voyons deux dangers: si le Syndicat commence à diffuser son programme politique il deviendra un parti politique. Mais d'un autre côté, s'il ne détermine pas ses options politiques, les députés syndicaux deviendront le jouet dans le jeu politique. Le seul chemin pour s'en sortir est de déterminer les lignes directrices d'un programme basé sur les valeurs de patriotisme, démocratie et éthique chrétienne qui ont été toujours présents dans Solidarnosc. Il faut par contre laisser la liberté aux députés syndicaux dans les matières qui ne concernent pas directement ce programme. Au cours de la campagne électorale il faut demander aux candidats-députés leur vue sur des matières telles que la Constitution, la politique étrangère et intérieure etc. La sanction finale reviendra au corps électoral.

LE FONDS D'AIDE AUX TRAVAILLEURS SANS EMPLOI

L'idée d'un fonds destiné à aider financièrement les sans-emploi date de l'année 1990, mais c'est finalement la Banque d'Information et d'Analyses de la Région de Mazowsze qui a relancé l'idée. Dans différentes régions des caisses pour les sans-emploi ont été créées. A Kielce, une banque de données qui fait office d'agence d'emploi a été mise sur pied. Elle collecte également les fonds pour les sans-emploi. L'expérience de Kielce est d'autant plus intéressante que le fonds est constitué non seulement des cotisations des membres mais également de 10% du bénéfice des entreprises locales. La même expérience se poursuit à Torun.

Le président du Fonds d'Aide aux sans-emploi, Cezary Mizejewski, déclare que ce fonds fonctionne déjà ou est en train de se constituer dans la Région de Mazowsze et dans 6 autres grandes régions. Dans la région de Mazowsze, 41 Commissions d'entreprise se sont affiliées au Fonds.

Le peu d'intérêt pour le Fonds provient du fait que pour de nombreuses Commissions d'entreprise le problème du chômage n'est pas encore urgent. Aussi les formulations juridiques du fonctionnement du Fonds : "l'aide sera dispensée selon des moyens" sont peu précises. Ceci est un faible incitant pour accroître le Fonds. Une commission d'entreprise peut servir d'exemple: NSZZ Solidarnosc de Wloclawek qui a collecté 500 mille zł, compte transférer 20% de cette somme au Fonds, le reste étant conservé pour les besoins locaux.

Ainsi, le Fonds est face à deux possibilités : augmenter les cotisations obligatoires des membres de 2 à 3%; les sommes collectées seraient transférées au Fonds. Une autre serait de créer des Sociétés d'Assurances Mutuelles. Cette possibilité paraît plus intéressante car les sociétés peuvent mener une activité économique et des opérations financières, ce qui n'est pas autorisé au Fonds qui n'a pas de personnalité juridique. Ainsi, l'inflation ne pourrait pas "manger" les cotisations et les montants transférés pour les sans-emploi seraient plus importants.

Une expérience de ce genre est tentée à Maków Mazowiecki. Les trois commissions d'entreprise locales sont associées au Fonds d'aide aux sans-emploi. Les entreprises en question ne se portent pas bien, ainsi seront organisés des cours de recyclage. A ceux qui n'y participeront pas seront accordées des allocations de chômage complémentaires, après avoir vérifié qu'il ne s'agit pas de personnes qui refusent de travailler.

La Société d'Assurances Mutuelles va probablement commencer ses activités avant la fin 1991. Rappelons qu'il y a déjà en Pologne plus de 1 million 500 mille chômeurs et qu'il existe plus de 100 communes particulièrement menacées par ce phénomène. On peut regretter que cette initiative vienne si tard, mais mieux vaut tard que jamais.