Das Aktionsprogramm der Freien Gewerkschaft

Die unabhängige Gewerkschaft vertritt die Interessen der Arbeitenden, die ihr beitreten; in ihrem Namen interveniert sie bei den Dienstgebern, der Verwaltung und den staatlichen Behörden.

Indem sie die Interessen ihrer Mitglieder verteidigt, kämpft die Gewerkschaft dadurch gleichzeitig für die Verbesserung der Einkommen, der Arbeits- und Lebensbedingungen der Gesamtheit der Arbeitenden. Ihre Aktivität basiert auf der tiefen Überzeugung, wonach die Verteidigung der Rechte der Arbeitenden und eine authentische Vertretung der Interessen ihrer verschiedenen Schichten unabdingbar sind für das Wohl des Vaterlandes, der gesamten Gesellschaft wie auch jeden einzelnen Bürgers.

Die Verwirklichung der Ziele, die sich die Gewerkschaft steckt, erfordert Bedingungen, die vom Gesetz garantiert und vom Staatsapparat sowie dem politischen Apparat respektiert werden. Die Gewerkschaft wird sich bemühen, diese Mindestbedingungen zu erlangen, die für ihre Aktivität unerläßlich sind.

Unsere Gewerkschaft wird verlangen, daß die Arbeitenden, individuell oder in Gruppen, jeglichen Vorschlag machen und jegliche Initiative ergreifen können, und daß diese Initiativen von den zuständigen Behörden, Betriebsdirektionen oder höheren Direktionen berücksichtigt werden. Das erfordert die völlige Öffentlichkeit sämtlicher Fakten über die sozioökonomische Wirklichkeit. Hingegen wird die Gewerkschaft selbst keine Initiativen ergreifen, die in den Kompetenzbereich der Direktionen fallen würden. Sie will weder an ihre Stelle treten noch mit ihnen assoziiert werden.

Gegenwärtig macht sich die unabhängige Gewerkschaft zur Aufgabe:
- Die Verwirklichung des Abkommens zu überwachen, das zwischen der Regierung und dem überbetrieblichen Streikkomitee (MKS) am 31. August 1980 unterzeichnet wurde;
- Ihre Aktivität zu organisieren;
- Die als dringlichst betrachteten Probleme zu lösen.

Gleitende Lohnskala

1. In Übereinstimmung mit dem Punkt 9 des Abkommens vom 31. August schlägt die Gewerkschaft vor, die Erhöhung der Lebenshaltungskosten auf die folgende Weise zu kompensieren:
- Entschädigungssummen für alle Arbeitenden, Rentner und Pensionsempfänger einführen;
- Einfügung dieser Summen in die Familienbeihilfen (oder in eine spezifische Beihilfe für alleinstehende Personen).

Die Berechnungsgrundlage müßte das soziale Minimum sein, das heißt die als notwendig betrachtete Summe für die Befriedigung der Bedürfnisse einer Person während eines Monats. Dieses Minimum beläuft sich derzeit auf 2.200 Zloty. (1) In Hinkunft müßte die Berechnung dieses Mindesteinkommens durch unabhängige wissenschaftliche Institutionen geschehen. Die Höhe dieser Teuerungsabgeltungen müßte sich nach der Zahl der vom Empfänger zu versorgenden Personen richten, wird doch der Anstieg der Lebenshaltungskosten proportinal zur Zahl der Familienmitglieder verspürt.

Die Kompensationszahlungen müßten spätestens am 2. Januar 1981 eingeführt sei. Diese Frage ist wichtig, denn der Text des Abkommens sieht unter Punkt 10 die Regulierung des Fleischpreises auf dem Niveau des durchschnittlichen Preises vor, was zwar einerseits bedeutet, daß die „kommerziellen" Preise sinken, aber andererseits die nicht-kommerziellen Preise ansteigen werden. Wenn die Fleischpreisregulierung vor der Einführung der gleitenden Lohnskala (automatische Teuerungsabgeltung) stattfinden sollte, so werden die schlechtest bezahlten Arbeiter, die Pensionsempfänger und die Rentner am härtesten davon betroffen sein. Wenn das passieren sollte, müßte man prioritär für diese Personen eine ausgleichende Gehalteserhöhung einführen.

2. Die Kollektivverträge sind das Hauptinstrument der Verteidigung der Interessen der Arbeitenden. Man muß dafür sorgen, daß die unabhängigen Gewerkschaften an den Verhandlungen über diese Kollektivverträge aktiv teilnehmen können.

Dies impliziert die folgenden gesetzlichen Veränderungen:
- Abschaffung des Monopols der Branchen-Führung der aktuellen Gewerkschaften auf Vertretung der Arbeitenden bei den Kollektivverträgen;
- Abschaffung des Monopols auf Vertretung der Dienstgeber durch die Ministerien und die zentralen Direktionen der Kooperativen;
- Abschaffung der Einschränkungen der Verhandlungsfreiheit bei den Löhnen.

Gegen Akkord und Aufsplitterung der Löhne

Die neuen von der Gewerkschaft unterzeichneten Kollektivverträge müßten zeitlich begrenzt sein und eine dreijährige Laufzeit nicht überschreiten. Außerdem muß man die Möglichkeit vorsehen, sie einseitig aufzukündigen nach einer Vorankündigung von drei Monaten (was die Kollektivverträge von mehr als einem Jahr Laufzeit betrifft).

Die von der unabhängigen Gewerkschaft unterzeichneten Kollektivverträge können für eine Branche oder einen Berufszweig gelten. Sie werden von den Gewerkschaftsrepräsentanten der betroffenen Gruppen auf der Grundlage ihrer Statuten unterzeichnet. Das Hauptziel der in den kommenden Monaten zu unterzeichnenden Kollektivverträge muß die Vereinfachung des Entlohnungssystems sein durch eine Beschränkung der Zahl seiner Bestandteile. Die Bezahlung sollte einzig aus dem Lohn, den Prämien und den Zuschlägen bestehen, wobei letztere einen noch festzulegenden Teil des Lohnes nicht zu übersteigen haben. Abschaffen muß man die sogenannten „Achtungs-Prämien" und die anderen Entlohnungsformen, die vom Gutdünken der Betriebsdirektion abhängen.

Die Kollektivverträge müssen ebenfalls ein Mittel sein, um die Akkordarbeit einzuschränken, wobei man danach streben sollte, sie völlig zu eliminieren. Weiters muß man die Überstunden ohne Lohnverlust beschränken.

3. Als Konsequenz aus dem Streik haben die Arbeiter in der Mehrzahl der Betriebe die Betriebsräte aufgelöst, wodurch sie zum Ausdruck brachten, daß diese Räte die Interessen der oberen Instanzen, darunter des Zentralrates der Gewerkschaften (CRZZ) vertraten und nicht die der Arbeiter.

Man muß also so bald wie möglich Betriebsräte wählen, die, wie das unmittelbar nach dem Krieg der Fall war, als Vertretungsorgane der Arbeitenden wirken werden, unabhängig von den Gewerkschaften und frei von jeder Bevormundung.

Jeder Arbeitende hat das Recht zu wählen und gewählt zu werden. Diese Wahlen müssen auf der Grundlage des Verhältniswahlrechtes durchgeführt werden. Das bedeutet, daß jede Gewerkschaft, aber auch jede andere Organisation, die im Betrieb existiert, und jede Gruppe von Arbeitern die Möglichkeit haben muß, Listen zu präsentieren, wobei die Wähler für eine der vorhandenen Listen stimmen. Die Zusammensetzung des Rates wird von der Zahl der Stimmen abhängen, die die jeweiligen Listen auf sich vereinigen werden können. Wenn beispielsweise drei Listen vorliegen — diejenige der unabhängigen Gewerkschaft (NSZZ), diejenige der offiziellen Gewerkschaft (CRZZ) und eine dritte Liste, die von einer Gruppe von Arbeitern gebildet wurde — und wenn 60 Prozent der Stimmen auf die erste Liste und jeweils 20 Prozent auf die beiden anderen entfallen sind, dann wird der Betriebsrat 60 Prozent Mandante der NSZZ und jeweils 20 Prozent der beiden anderen Listen umfassen. Neben dem Betriebsrat müssen die Führungen der verschiedenen Gewerkschaften existieren, die den Rat nur mittels ihrer gewählten Mandatare beeinflußen können.

Die Kompetenzen des Betriebsrates müsssen die Verwaltung des Sozialfonds (Urlaube, Ferienkolonien,...) und des Wohnungsfonds umfassen, die Kontrolle des Funktionierens der Kassen für gegenseitige Hilfe und Kredite sowie sämtliche Kompetenzen, die im Arbeitsrecht vorgesehen sind.

Diese Kompetenzen umfassen namentlich die Teilnahme an den Entscheidungen, die die Entlassungen oder freiwillige Abgänge betreffen (der Betriebsrat muß Stellung nehmen und in gewissen außergewöhnlichen Fällen seine Einwilligung geben. Auch wird man das Monopol der offiziellen Gewerkschaft in diesen Fragen abschaffen); die Teilnahme an der Abstimmung in dem Fall einer Berufung, die ein Arbeiter gegen eine Sanktion einlegen würde; mit der Direktion gemeinsam die Erstellung der betrieblichen Arbeitszeitregelung (wenn sie durch die interne Regelung nicht vorgesehen ist); die Konsultierung bezüglich der Urlaubsplanung, usw....

Die Verteidigung der Arbeitenden gehört zu den Kompetenzen des Betriebsrates, soweit es ihm seine Rechte gestatten; wenn aber der Betriebsrat seine Rolle nicht erfüllt, wird die unabhängige Gewerkschaft diese Verteidigung direkt in die Hand nehmen. Das betrifft insbesondere die Fälle von Repression für geäußerte Meinungen oder anti-gewerkschaftliche Repression. Wenn sich alle Maßnahmen als ergebnislos erwiesen haben, ist die Gewerkschaft verpflichtet, zum Streik aufzurufen.

4. Um den Arbeitenden die Sicherheit in der Arbeit zu garantieren, wird unsere Gewerkschaft die neuen Arbeitsplätze untersuchen und die Einhaltung der hygienischen und sicherheitsmäßigen Normen regelmäßig überprüfen. Sie wird ihre Ergebnisse den Direktionen und Betriebsräten präsentieren. Für den Fall, daß die Arbeit auf einem bestimmten Posten für das Leben oder die Gesundheit des Arbeiters gefährlich werden kann, muß die Gewerkschaft ihm verbieten, dort weiterzuarbeiten. Ein Arbeiter, der auf Beschluß der Gewerkschaft zu arbeiten aufhört, muß als Streikender betrachtet werden.

5. Die unabhängige Gewerkschaft wird solche Änderungen in der Arbeitsgesetzgebung verlangen, die die rechtliche Gleichstellung von Arbeitenden und Dienstgebern gewährleisten.

Die diesen Aspekt betreffenden konkreten Vorschläge müssen erarbeitet werden. Vorerst können wir nur durch Beispiele einige notwendige Veränderungen anführen: Der Arbeitsvertrag müßte die Entlohnungsbedingungen stärker präzisieren (was bereits im Text des Abkommens als Zusatz zum Punkt 21 festgehalten wurde), ebenso wie die Art der Arbeit und den Ort, an dem diese Arbeit verrichtet werden muß.

Keine Belohnungen — aber auch keine Sanktionen

Man muß ebenfalls so rasch wie möglich den Erlaß ändern, der die Arbeitsniederlegungen ohne Vorankündigung betrifft. Unabhängig von den bereits im Punkt 2 des Abkommens erwähnten Klauseln, die die Streiks betreffen, muß man die Möglichkeit der Arbeitsniederlegung für den Beschäftigten einführen, wenn der Dienstgeber in flagranter Weise den Arbeitsvertrag mißachtet (das erfordert natürlich eine genaue Formulierung im Erlaß). Die Gleichheit der Rechte wird auch im Dekret über die Sanktionen und Belohnungen nicht respektiert, sie können zur Annahme verleiten, daß der Arbeitende der behördlichen Autorität des Dienstgebers unterworfen ist. Die Belohnungen müssen, wie wir es ja bereits gesagt haben, abgeschafft werden. Was die Sanktionen betrifft, so müßten sie die Form von finanziellen Sanktionen annehmen, die gemeinsam beschlossen werden und deren Höhe begrenzt ist. Nur die Gerichte und die Schlichtungskommissionen sollten über diese Sanktionen entscheiden können.

Man muß auch die Normen verändern, die die Bedingungen für eine Modifikation der Löhne und der Arbeit betreffen, und zwar durch:

- die klare Formulierung gemäß derer der Arbeitende ebenfalls die Initiative für diese Änderungen ergreifen kann;
- die Einschränkung der Möglichkeit für den Dienstgeber, einen Wechsel des Arbeitsplatzes ohne Vorankündigung zu bestimmen (Art. 42, Paragraph 4 des Arbeitsgesetzes);

die Gleichheit der beiden Seiten wird auch belastet durch zahlreiche Erlässe, die die Rechte des Arbeitenden an seinem neuen Arbeitsplatz betreffen je nach den Umständen, die ihn zur Beendigung seiner vorherigen Arbeit veranlaßt haben. Eine ganz besonders flagrante Beschneidung des Gleichheitsprinzips stellt die Regelung der Schlichtungs- und Berufungskommissionen dar. Der Arbeitende muß das Recht haben, sich an einen Rechtsanwalt zu wenden — ganz wie der Dienstgeber — damit dieser ihn vor den Kommissionen unterstützt.

6. Die unabhängige Gewerkschaft wird sich bemühen, die Reduzierung der Lohnpalette durch die regelmäßige Erhöhung der niedrigsten Löhne durchzusetzen. Der Kampf für ein System sozialer Beihilfen (Renten, Pensionen, Familienbeihilfen), das ein soziales Minimum für alle garantiert, ist eine der dringendsten Aufgaben.

Wir werden uns bemühen, daß keine einzige Mutter wegen der materiellen Schwierigkeiten ihrer Familie gezwungen ist, arbeiten zu gehen. Der Punkt 18 des Abkommens betreffend die Verlängerung des Karenzurlaubes und der Punkt, der sich auf die Ausgleichszahlungen bezieht, behandeln dieses Problem.

7. Unsere Gewerkschaft wird sich bemühen, das Recht für legislative Initiativen für die unabhängige selbstverwaltete Gewerkschaft zu erlangen in den Fragen, die zu ihrem Tätigkeitsbereich gehören.

8. Wir werden so bald wie möglich die Arbeiter Universität gründen, die die Schulungsaktivität betreiben wird.

•

Das konsultierende überbetriebliche Komitee der unabhängigen Gewerkschaften von Danzig

(1) Das Durchschnittseinkommen beträgt laut offiziellen Angaben 4.500 Zloty.

Dieser Text wurde zunächst ins Französische, dann erst von der Redaktion der gegenstimmen ins Deutsche übertragen. Die Zwischentitel wurden ebenfalls von uns beigefügt. — Die Red.