

GÜNÜMÜZ POLONYA’SINDA İŞÇİ SENDİKALARININ YAPILARI VE MESLEKİ FAALİYETLERİ

M. Refik KORKUSUZ

1- GENEL OLARAK

Bilindiği gibi demir perde olarak adlandırılan devlet yapısının yıkılarak serbest piyasa ekonomisine geçişte Polonya bağımsız işçi hareketinin çok önemli bir rolü olmuştur. Gdansk tersanelerinde toplanan işçiler isteklerinin yerine getirilmesini sağlamak için başvurdukları grevler zamanla, sosyalist ekonominin bu ülkede çökmesini hızlandırmış ve serbest piyasa ilkelerine doğru açılmada da önemli bir kilometre taşı olmuştur.

Bütün bu demokratik süreci silah kullanmadan kansız, demokratik ve bütün dünyayı etkileyen bir devrimi “Nie Zalezny Samorzodny Zwiaskow Zawodowych- İşçi Sendikası Dayanışması – NSZZ- Solidarily” isimli işçi sendikası tarafından gerçekleştirilmiştir. Ancak sonradan kurulan ve eski sendikal anlayışın devamı olan “Ogolnopolskie Poromienie Zwiaskow Zawodowych- Tüm Polonya İşçi Sendikaları İttifakı- All Poland Alliance of Trade Unions” de yeni döneme çabuk adapte olmuş ve özellikle Avrupa Birliği ve bu birliğin normları konusunda çok yoğun gayret sarf etmiş ve halen de bu yöndeki etkinlikleri bulunmaktadır.

Polonya’da halen yürürlükte bulunan Sendikalar Yasası ve 1 Haziran 1999 tarihinde yürürlüğe giren Sivil Hizmetler Yasası’ na göre tüm özel sektör çalışanlarının, hizmet akdi ile iş görenlere, emeklilere, işsizlere, Savunma Bakanlığı’nın sivil çalışanlarına, polislere, gümrük muhafızlarına sendika kurma ve mevcut bir sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır. Bu ülkede çalışan her 10 kişi bir mahalli sendika kurabildiği gibi, her 30 çalışan birleşerek ülke çapında faaliyet gösterecek bir ulusal sendika kurabilmektedir.

Mevcut yasal düzenlemeye göre , geçici hizmet akdi ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlarının ise sendika hakkı tanınmamaktadır. Sendika üyelerinin; sendika yöneticiliğine seçilmelerine, yönetici olabilmek için belli yaş şartı hariç, her hangi bir engel bulunmamaktadır¹ .

¹ ICFTU, International Confederation Free Trade Unions , Annual Survey of Violations of Trade Unions Rights, Brussels, 2002, s.265. Yine hemen her ülkede olduğu gibi işverenlerin sendikal hak ve özgürlüklere yönelik katı tutum ve davranışları da sendikalaşma önündeki engellerden birisi olarak gözükmektedir. Bu ülkede her ne kadar sendikalara üyelik yasal teminata bağlanmış ise de , bu yasal güvencenin ihlalinin karşılığı çok cüz’i para cezası olması nedeniyle uygulamada bu güvence tartışılır konuma gelmiştir.

NSZZ ve Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) raporlarına göre Sivil Hizmetler Yasası'nın uygulamasında sendikalara üye olanlara ve kadınlara karşı yönelik ayrımcılık yapıldığı ifade edilmektedir. Sendikadan istifa edenlerin ücretleri yükseltilmekte, sendikal alanda faaliyet gösterenlerin ise iş şartları ağırlaştırılmaktadır. Gerçekten Polonya'da diğer Avrupa ülkelerinde görülmeyen ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonları raporlarına da konu olabilecek şekilde , kadınlara ve kadın çalışanlara karşı bir ayrımcılığın varlığı gözlemlenmektedir. Zira kadınlar işe alınmada ve mevcut işinde terfi ettirilmede erkeklere göre çok daha sınırlı bir şansa sahiptir. Kadın çalışanlar, aynı durumdaki erkek çalışanlara göre % 35 oranında daha az maaş veya ücret almaktadırlar ². Bu durum kadınların sendikaya üye olmada ve sendika yönetimine gelmesinde şevk kırıcı bir olumsuz etken olarak görülmektedir.

Bu ülkenin komünist ekonomik yapıdan kapitalist yapıya geçmesinde ve yeni düzenin bütün kurum ve kuralları ile yerleşmesinde, işçi sendikaları çok önemli amil olmuşlardır. Özellikle işçi sendikalarının da kabul edildiği üçlü toplantılar ve taraflar arasında gelişen sosyal diyalog bu ülkenin çok hızlı bir şekilde yeni düzene adapte olmasına ve yeni düzende de çok iyi bir ekonomik performansı yakalamasını sağlamıştır³.

Öte yandan 1990 yılında bu ülkenin ekonomik yapısında meydana gelen değişimin piyasaya olan etkileri çok şiddetli olduğu da gözlemlenmiştir. Buna rağmen 1992' ye kadar Polonya ilk ekonomik düzelme belirtileri gösteren ilk eski komünist ülke olmuştur. Endüstriyel üretim 1992' de 3.9 ve 1993' te 8.1 artmıştır. Ortalama enflasyon 1992' de % 44 iken 1995' de % 36' ya düşmüştü. Mart 1994' de görüşülen yeni hükümet bütçesi IMF ile yaptığı yeni anlaşma ile dış borçların % 50' si dondurulmuş ve Ülkenin bütçe açığı %5' te kalmıştı. Fakat hemen hemen işsiz sayısı 3.000.000' u bulmuştu. Bu rakam Polonya devleti çalışanları için çok yüksek işsizlik demektir.

Diğer Doğu Avrupa Ülkeleri' nin tersine Polonya' da hükümetler özelleştirme konusunda sendikaların görüşünü almak zorunda kalmıştı. Şüphesiz bunda bir sendika liderinin Cumhurbaşkanı yapabilecek duruma gelen "dayanışma" sendikasının ülkedeki etkinliğinin önemi çok büyüktür. Böylece devredilecek ya da satılacak kamuya ait işletme veya firmaların yöneticilerine ve sendikalarına rol vermeye yönelik üçlü bir yapıdan oluşan yatırım paketi gündeme gelmiştir. Bu durum rejim değişikliğinin barışçıl ve uzlaşma kültürü ile gerçekleşmesi , değişim sonrası doğan sıkıntıların toplumun tüm katmanları tarafından göğüslenmesi için çok önemli bir adım olmuştur. Bu sayede,

² ICFTU, 2002, s.267.

³ CIRTUTAS, Arista, Maria, The Polish Solidarity Movement, Revolution, Democracy and Natural Rights (Reutledge Studies of Societies in Transition), 1998, s.13.

binlerce kamu işletme ya da firmanın özelleşmesinde ,diğer eski doğu bloku ülkelerine nazaran, daha başarılı bir strateji izlenmiştir⁴ .

II- İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENME TARİHİ VE YAPILARI

Polonya' nın 2. Dünya harbinden sonra kısaca demir perde ülkeleri adı verilen komünist bloka, katılmasından sonra ülkede idareyi ele alan komünist yönetim, son dönemlerine değin, bağımsız bir işçi örgütlenmesini kabul etmemiştir. Buna rağmen, çalışanların en azından bir kısmında, bağımsız sendika kurma özlemi ve çalışmaları sürekli olarak bu ülkede güncelliğini korumuştur. Nitekim bu yöndeki istemlerin yoğunlaştığı zamanlarda ülkede sosyo-ekonomik çalkantıların gündeme geldiği tespit edilmiştir.

1970 ve 1971' de kırk dört insan Baltık Kıyılarında meydana gelen işçi eylemlerinde ve Hükümet tarafından yasadışı olarak ilan edilen işçi eylemlerde 44 işçi hayatını kaybetmiştir. 1976 yılında gelirlerin reel olarak düşmesini protesto amacı ile yapılan büyük grevlerden sonra bir grup aydın Komited Obrayn Robotnikow “KOR İşçi Savunma Komitesi” isimli bir örgütlenme oluşturmuştur. Bu örgütlenmenin öncelikli amacı grev ve diğer eylemlerde işten çıkarılan işçilerin ailelerine yardım etmek olmuştur. Mayıs 1978'de ise Andrzej Swiazda liderliğinde Baltık Kıyıları için Özgür Sendika Komitesi kurulmuştur. Bütün bu örgütlenmeler sonraki bağımsız sendikal hareketlerin öncüsü olmuştur.

1980 Temmuz' unda temel ihtiyaç maddelerin fiyatlarının artışını protesto amaçlı olarak Lech Walesa önderliğinde, önemli bir işçi grubu birbiri arkasına gelen eşlemlere yönelmişlerdir. İşçiler endüstriyel hareketlerin merkezi olan Gdansk' taki tersaneleri 14 ağustos 1980 tarihinde işgal ederek orada grev başlattılar⁵ .

Sosyalist rejimin kontrolü dışında ortaya çıkan ve gün be gün büyüyen bu hareketin kontrolü için , resmi kurumların dolaylı etkisi ile, 16 Ağustos' fabrika grev komitesi (MKS) oluşturulmuştur. Hükümetin MKS ile 23-30 Ağustos arasında yapılan görüşmeleri sonunda, hükümet, 31 Ağustos' ta özgür ve bağımsız sendika kurma hakkı, grev hakkı ve toplantı ve gösterilerin serbestçe yapılabilmesi hakkı ve benzeri bir çok temel özgürlüklere ilişkin hakların yanı sıra, cumartesi gününün tatil olarak kabulü gibi sosyal hakkı da kabul etmiştir.

1980 yılının üçüncü çeyreğinde Polonya başbakanının değişmesinden sonra 15 Eylül' de yeni hükümet; Varşova'daki Voyvoda sarayında yeni sendikal ve özgürlüklerin sağlandığı usuli kurallara imkan veren yeni düzenlemeyi kabul etmiş ve bu konuda işçi tarafı ile yaptığı anlaşmaları

⁴ CIRTUTAS, s.26.

⁵ UPHAM, Martin, Trade Unions of the World, London, 1996, s.60.

Gdansk'ta ulus adına onaylamıştır. Bu onay sonrasında bu makalede kısaca NSZZ veya "dayanışma" olarak zikrettiğimiz bağımsız bir işçi birliği doğmuştur⁶.

Bu ülkede toplu pazarlık, sendikalar tarafından endüstriyel ilişkilerin köşe taşı olarak kabul edilmektedir. Bununla beraber, sosyal diyalogun güçlü olduğu bir ülkede toplu sözleşme düzeninde büyük problemler ortaya çıkmaktadır. Bunun birkaç sebebini saymak mümkündür. Ancak sendikaların stratejileri ve işverenlerin toplu görüşmelerde ortaya koydukları tavırlar bu olumsuzlukların ortaya çıkmasında çok etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Polonya' da sendika yoğunluğu, dünyadaki diğer ülkelere paralel olarak, sürekli olarak düşmektedir. Farklı olarak sunulan bilgi ve tahminlerine göre; sendikalaşma oranı, toplam emek gücünün %17 ile %25'i arası bir yerdedir. Üstelik işçi Sendikaları parçalanmış olup, bazen en temel konularda bile birbirleriyle işbirliği yapmakta isteksiz oldukları da gözlemlenmektedir.

Bütün bu olumsuzlara rağmen; ülkenin politik, ekonomik ve sosyal sisteminin dönüşümünde üçlü diyalog bu ülkede çok güçlüdür. Sosyal diyaloga her üç taraf ta özel bir önem vermektedirler. Bu da Polonya' daki reformların başarısının temel nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Öte yandan işveren organizasyonları günümüzde bile iyi bir örgütlenme gerçekleştirememişlerdir. İşverenlerin çoğu, özellikle uluslararası olanlar, hiçbir işveren organizasyonunun üyesi değildirler. Bu durum, firma (işyeri) düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin çoğalmasına, ulusal ve işkolu düzeyinde toplu sözleşmelerinin akdedilmesinde zorluklara neden olmaktadır.

1993' te yapılan bir araştırmaya göre Polonya' nın özel sektörü Doğu Avrupa' daki en gelişmiş seviyeyi yakalamıştır. Nitekim gayri safi milli gelirin (GDP) yaklaşık % 50' sini özel sektör işverenleri oluşturmuştur. Günümüz itibarıyla da eski doğu bloku ülkelerden ekonomik durumu en iyi ülkelerin başında gelen Polonya aynı zamanda Avrupa Birliği ülkelerinden birkaçından daha iyi iktisadi bir yapıya da sahiptir⁷.

1993 Şubat' ında büyük sendikalar, hükümet ve Polonyalı İşverenler Konfederasyonu (KPR) ülkede kamusal işletmelerden özel sektöre geçişi amaçlayan yeniden yapılanmayı amaçlayan teşebbüs anlaşmasını imzalamıştır. Sendika karşıtları ve diğer endüstriyel taraflarca tartışılan bu pakt; iş gücüne yapılacak kamu işletmeleri satışından birini seçmesi imkanını sağlamakta idi. Bu imkanlar; işletmenin sahibi olduğu hisselerin % 10' unu sendikalara

⁶ Polonya' da komünizm dönemindeki resmi sendikal örgütlenme Sendika Merkez Heyeti (CRZZ) isimli komünist yönetim yanlılarının başta olduğu organizasyon tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde bu birliğin (Tarım İşçileri dahil) 4.5 milyon üyeye ulaşmıştır. Aynı dönemde, köylülerin organizasyonu olan Köylü Birliği' nin 2.350.000 üyesi bulunmaktaydı. 1980' de başlayan özerk sendikalarının da 3.000.000. üyesi bulunması nedeniyle aşağıda da görüldüğü gibi Polonya' nın sosyalist hükümeti tarafından bağımsız işçi hareketlerine cevaz veren düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

⁷ BURNAT, Magdalena, Polands Economic Relations with the European Union, in 2000, s.63.

devretme, dayanışma meclisi veya yönetim koltuklarının 1/3' ünü seçme seçenekleridir. Özelleşen işletmelerde ödeme sorumluluğun hükümetten firmaya geçmesini de sağlamak şeklinde olmuştur⁸.

A-DAYANIŞMA SENDİKASI (NSZZ- SOLİDARİLY)

1- Örgütün Tarihi Gelişimi

22 Eylül 1980' de 36 bağımsız mahalli sendikadan gelen temsilciler, Gdansk' ta Birlik adı altında Walesa' nın başkanlığında toplanarak "Dayanışma –NSZZ- Solidarity" isimli ulusal düzeyde faaliyet gösteren bir işçi sendikasının kurulmasına karar vermişlerdir. Bu kuruluş 24 Eylül' de Varşova Mahkemesi' ne başvurusunu yaparak , sendikal örgütlenme için gerekli olan resmi tescilini de yaptırmıştır⁹.

NSZZ, ilke olarak hıristiyanlık erdemi ve katolik sosyal öğretisi temelinde çalışanların korunması, sosyal ve kültürel haklarının elde edilmesi amacıyla hükümet ve diğer işverenlerden bağımsız olarak kurulduğu Anatazüğün 1/1. Maddesinde özellikle belirtilmiştir¹⁰.

Dayanışma sendikası' nın yasal prosedürü tamamlayıp, Polonya sosyal ve siyasal yaşantısında yerini alması ve bu hareketin her gün biraz daha büyümesi 1981' de başbakan olan General Jaruzelski ve hükümetini korkutmuş ve bu örgüte karşı eyleme sevk etmiştir. Eski Sovyet yönetiminin de doğrudan veya dolaylı etkisi ile hükümet, bu örgüte ve eylemlerine çekidüzen vermeye karar vermiştir. Nitekim, hükümet, dünya barışı ve Polonya' yı tehdit eden ekonomik kriz ve tırmanan ülke içi kargaşayı sona erdirmek ve bu kuruluşun gelişmesini önlemek için önce ülkede sıkı yönetim ilan etmiştir. Sıkı yönetim ilanı ile birlikte bağımsız sendikaların kapatılması kararlaştırılmıştır. Bu dönemde Birliğin komşu ülkelere yaptığı başvurulara ve Polonya' nın Uluslararası Antlaşması' nı sorgulamasına özel ilgi gösterilmiştir. Yeni kurulan sendikaları kapatmak hükümet tarafından kısa süreli bir önlem olarak savunulmuştur.

Polonya Anayasa Mahkemesi de, 1982 Mayıs-Temmuz kararları ile sendikal faaliyetleri durdurmuştur. Lech Walesa tutuklanmış ve 1982 Kasım'ına kadar serbest bırakılmamıştır. Ekim 1983' te Nobel Barış Ödülü Lech Walesa' nın şahsına verilmişti. Ancak bu durum Polonya Hükümetinin yoğun tepkilerine ve şikayetlerine sebep olmuştur.

Sıkı yönetimin ilanından sonra Kotowice civarlarındaki Wujek madeninde güvenlik görevlileri ile çatışmada 9 maden işçisi hayatını yitirmiştir. ICFTU, WCL ve diğer uluslararası sendikal örgütlerin raporlarına göre daha sonraki

⁸ NSZZ , Broşür, 2002, s.4.

⁹ UPHAM, s.62.

¹⁰ NSZZ, Main Principles,2002, s.5

aylarda grev ve gösterilerde yüzlerce insanın güvenlik görevlilerince öldürüldüğü tespit edilmiştir. Ayrıca Dayanışma sendikası ile ilişkisi olan işçilerin göz altına alınması ve iş akitlerinin askıya alınması veya tamamen feshedilmesi gibi pek çok rapor da tanzim edilerek uluslar arası kurum ve kuruluşlara sunulmuştur. Hükümet dairelerinde, üniversitelerde, medyada ve adliyelerde “dayanışma” yandaşları geniş oranda tasfiye edilmiştir .

ILO Konferansı’ nın 1981 oturumunda işçi delegelerinin yerini Welasa’ ya ayırmasına rağmen, Polonya hükümetinin izin vermemesi nedeniyle, bu istem gerçekleşmemiştir. Polonya’da sendikal hak ve özgürlüklerin durumunu inceleyen ILO’ nun görevlendirdiği bir komisyon yapmış olduğu inceleme sonunda Polonya hükümeti’nin 87 ve 98 no’lu ILO sözleşmelerini ihlal ettiğine dair rapor düzenlemiş ve bu durumu ILO yetkili organlarına sunmuştur. Raporun verilmesinden sonra, 1984 yılında, Polonya Hükümeti ILO’ dan ayrılma kararı almıştır. Ancak bu çekilme kararı 1987 yılında geri alınarak ILO üyeliğinin devamına karar verilmiştir.

NSZZ’ nin kurulmasından sonra ve sıkı yönetimin feshine değin geçen süre içinde, yaptığı etkinliklerde asla şiddet veya ölüm olayına rastlanmamıştır. Hatta sağlık ve diğer hayati önem taşıyan hizmetlerde de grev olmamıştır. 1983’ ten sonra 4 yıl süreyle birlik sürekli Koordine Komitesi Kimliği (TTK) ile yer altı faaliyetleri yürütmüştür. Bu dönemde de bu örgütlenmenin başkanlığını yine Walesa yürütmüştü. Ancak gücünün sürekli olarak azaldığı görülmüyordu ve 1985-1986 fiyat artışlarına karşı yapılan eylem çağrıları fazla destek görmemişti. Bu yönde hareket edenlerin üzerine de çok sert gidilerek hapis cezası ile birlikte birkaç işkence uygulaması tesbit edilmiştir. Sonuçta da en az 15 kişi hayatını kaybetmiştir. Walesa aleyhinde çok sayıda davalar açılmıştır. Ancak bu davalar daha sonra düşmüştür. 1987’ ye kadar lider konumundaki sendikacıların hepsi serbest bırakılmıştır.

Walesa’ nın Cumhurbaşkanı seçilmesiyle sadece batılı demokratik düzene geçme noktasındaki adımların daha da belirginleştiği gözlemlenmiştir. Komünizmin çökmesinden sonra bu sendika, pek kayda değer bir faaliyet ortaya koyamamıştır. 1994’ de üye sayısı 2.000.000’a sonraki yıllarda ise çok daha aşağılara düşmüştü. Bazı üyeler ayrıca hükümet politikasını tersine hareket ederken kendilerine iktidar hükümetleri ve Dayanışma’dan gelen Cumhurbaşkanı tarafından engellenmiştir. Walesa ve Solidarity (Dayanışma)’ den beklenen sendikal faaliyetler 1990’lı yıllar boyunca gerçekleşmemiştir¹¹.

NSZZ kurulduğu günden bu güne değin iniş çıkışlı bir serüven izlemiş, sendika başkanı ,daha sonra, Cumhurbaşkanı olmuş ve komünist ekonomiden kapitalist ekonomiye geçişte çok önemli bir kilometre taşı olmuştur. Ancak günümüz itibarıyla, bu örgütün, tarihi fonksiyonunu bir tarafa koyacak olursak, bu ülkede çok ciddi bir etkinliği bulunmamaktadır.

¹¹ UPHAM, s. 60.

Örgütün üye sayısı resmi verilere göre; 1990 yılında 2.200.000. iken, bu rakam 1997 yılı itibarıyla 1.600.000.'e düşmüştür¹². Bu örgütün bastırıldığı büroşüre göre üye sayısı , tıpkı bütün dünyadaki sendika üyeliklerindeki azalmaya paralel olarak, 2002 yılında 1.200.000'e düşmüştür. Bu rakam da toplam 16 milyon civarında olduğu işgücünün % 7.8'ine tekabül etmektedir¹³.

2- Örgütün Yapısı

Kısaca “Dayanışma Sendikası-NSZZ-Solidarity” olarak bilinen sendika, tıpkı İsrail’deki Histadrut gibi, genel bir sendikadır. Bu sendika işkolu ya da meslek esasına göre kurulmadığı için her çalışana kapısı açık olan bir kuruluştur. Sendika toplam 16 ayrı temel işkolunda faaliyet göstermekte ve ülkenin 38 ayrı bölgesinden de şube ve temsilciliği bulunmaktadır. Bu 16 işkolunu temsilen bir ulusal komitesi bulunmaktadır. Bu örgütün örgütlenmesi işyerlerinden başlamaktadır.

Bu örgütün en yetkili makamı yılda en az bir kez olağan ve yetkili kurulların kararı ile üç ay içinde olmak üzere her zaman, toplanan ulusal kongredir. Kongre; anatüzük değişikliği de dahil olmak üzere, sendikanın tüm politikasını tayin ve tesbit etmekle yetkili ve görevlidir. Kongrede NSZZ’ nin ülke içinde 12.000 yerel ve işletme düzeyinde temsilcisi bulunmaktadır. Kongre 16 ulusal komiteyi ve bu komitenin başkanlarını seçmektedir. Ulusal kongre aynı zamanda “ulusal denetim kurulunu” da seçmektedir.

Sendikanın 14 kişilik başkanlık konseyi; ulusal kongre tarafından yine 4 yıl seçilmektedir. Bu konsey ve ulusal komite, kongrenin kabul etmiş olduğu kararları ve sendika anatüzüğü doğrultusunda sendikal faaliyetleri gerçekleştirme ve birimler arasındaki faaliyetleri koordine etmektedir. Örgütün işyeri düzeyinden başlamak üzere her örgüt biriminde toplu sözleşme müzakeresi için yetkili şahıslar atanmaktadır¹⁴.

NSZZ, üye işçilerden aidatlarını Check-off (kaynakta tevkifat) sistemi ile toplamaktave işçi bürüt aylık ücretinin % 1’ini almaktadır. Toplanan aidatların % 60’ı işletme komisyonlarına kalmaktadır. % 25’i bölge yönetimine, % 10’u ulusal komisyona havale edilmektedir. Ulusal komisyona gelen paraların % 80’i ülke genelindeki sendikal faaliyetlere, sendika çalışanlarına ve eğitim harcamalarına kullanılmaktadır. Ulusal komisyona gelen paranın % 20’si ise gelir getirici mali çalışmalara harcanmaktadır. Toplanan paradan kalan kısmın % 2,5’u da ulusal grev fonuna aktarılmaktadır¹⁵.

¹² UPHAM, s. 61. Ancak bu ülke işçi örgütlerinin vermiş olduğu sendikalı üye sayısında sadece çalışan işçiler bulunmamakta, çalışma dışı –işsiz – kalan kimseleri ve emekli olan eski çalışanları da kapsadığı tarafımıza belirtilmiştir.

¹³ NSZZ , Broşür, 2002, s.12.

¹⁴ NSZZ , Broşür, 2002, s.5.

¹⁵ NSZZ, Soldiranosc Unions Funds and Assets, Broşür, s.2.

B- TÜM POLONYA İŞÇİ SENDİKALARI İTTİFAKI (All Poland Alliance of Trade Unions – OPZZ)

1- Örgütün Tarihi Gelişimi

Bağımsız “dayanışma” sendikasına karşılık olarak Polonya’nın sosyalist yönetimi tarafından yeni bir işçi sendikası hareketinin oluşması yönünde gayretleri sürekli gündemde olmuştu. Nitekim “Tüm Polonya İşçi Sendikaları İttifakı – All Poland Alliance of Trade Unions- OPZZ” isimli işçi kuruluşu da , bu gayretler neticesinde 1984 Kasım’ ında ülkenin Byrom kentinde kurulmuştur. Örgüt, 1985 yılında yasal tescil ile resmi olarak tanınma hakkını elde etmiştir.

Kuruluş amacı yeni işçi sendikaları oluşumunu gerçekleştirmek ve bunlar arasındaki ilişkileri koordine etmek ve otoriter bir anlayış yerine açık bir yönetim tavrı ortaya koymak olarak belirlenmiştir¹⁶. Polonya yönetimi “dayanışma” hareketinin işlevlerini askıya alındığında , tartışması günümüzde dahi devam eden ve işletmecisine ekonomik güç ve imkan sağlayan, çalışma fonlarını OPZZ ‘nin emrine tahsis etmiştir¹⁷.

OPZZ’nin Sendikal Hedeflerini ise şu şekilde tespit etmek mümkündür;

- 1- Çalışanlar için hayati önem taşıyan tüm konularla ilgili oluşum ve işbirliklerinde yer almak.
- 2- Çalışanlara kendini yönetme ve temsil etme hakkını sağlamak.
- 3- Çalışanların yaşam standardındaki düşüşü engellemek ve üretim maliyetlerindeki ücretlerin artışını sağlamaya çalışmak.
- 4- Geçici işten çıkartmaların karşısında olmak yerine ekonomik politikada (devlet, üretim yapısı, iş organizasyonu, çalışma saatlerini azaltma, erken emeklilik gibi) sosyal yönden değişiklikler yapılmasını sağlamak.
- 5- Düzenli, üretken ve iyi ücretli, işlerin ortaya çıkması için gerekli alt yapının oluşumunun sağlanması konusunda gayret sarf etmek.
- 6- Sistemik olarak asgari yaşam düzeyini incelemek ve tüm aileler için aynı olduğundan emin olmak.
- 7- İşçilerin sendika haklarının, çalışma koşulları ve iş güvenliğinin kontrol edilmesini sağlamak.

¹⁶ UPHAM, s.60.

¹⁷ Bu durum, bu gün dahi devam eden ve daha bir süre devam edeceği anlaşılan tartışmalara neden olmuştur. NSZZ, sahibi olduğu çalışma fonundaki haklarının –zamanın komünist yönetimi tarafından kayırlan OPZZ’ye verilmek suretiyle bu örgüt tarafından haklarının gasbedildiğini ve bu nedenle bu hakkını vermeden ETUC’ a başvurusunun engelleyeceklerini ifade etmekte idler. Gerçekten de bu sorun ETUC toplantılarının da gündemine girmektedir. NSZZ, OPZZ’ nin bu örgüte yaptığı üyelik başvurusunu ,belirtilen ve diğer nedenlerle, reddini sağlamaktadır.

- 8- Girişim sponsorlu sosyal program sağlamaya ve geliştirmeye çalışmak.
- 9- İşçilere iş sonrası çok rasyonel, kültürel ve eğitimsel aktiviteler sağlamak.
- 10- İşçilerin sağlığını ve güvenliğini takip etmek¹⁸.

OPZZ, kurulduğu günden itibaren hem hükümet politikasına hem de “Dayanışma”ya karşı sert eleştirilerini yöneltmekle tanınmıştır. Tüm Polonya İşçi Sendikaları Birliği (OPZZ)’ de gruplaşan yeni komünist sendikalar, yeni kapitalist düzene sürekli olarak muhalif olmuşlardır. OPZZ, 1993 yılına değin hükümetin ardı arkası kesilmeyen tasarruf programlarına karşı çıkmak sayesinde kamuoyunda önemli prestij sağlamıştır.

1992 yılında Petrol ve elektrik fiyatlarındaki artış bazen Solidarity ve OPZZ’ nin birlikte hareket etmesine neden olmuş ve ortak grevler yaşanmıştır. Dayanışma sendikası, bu birlikteliğe rağmen, grev hakkını özellikle Polonya’nın ekonomik koşullarında başvurulacak son silah olduğunu fakat politik amaçlar için bu silahı sömürmeyi amaçlayanlardan uzak tutulması gerektiğini ifade etmiştir.

OPZZ 1990’da kongresini Varşova’ da gerçekleştirdi. Kongre, hükümetin istikrarı amaçlamadığını güçlü bir yönetim arayışı içinde olduğunu belirtti. Hükümetin ve sendikaların bir “Sosyal barış yasası” kararını imzalamasını ve yeni sosyal yasaların sendikalara yasal girişimlerde bulunma hakkını tanınmasını talep etmiştir. OPZZ’ nin bu amaçları yeni kimlik ile merkezi planlama, ekonomideki tekçilik ve eski komünist sendikal birliklerinin yaklaşımını ortaya koyduğundan hükümet ve sendikal hareket arasında gerilimin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

1990 Aralık ayında OPZZ, önce üye olduğu WFTU’ dan çekilmiştir. Sebep olarak kendi mütevazı kaynaklarını, çoğulcu anlayışını ve WFTU’ nun dünya genelinde azalan etkisini göstermiştir. OPZZ sürekli olarak , zamanın Cumhurbaşkanı Walesa dahil, hükümet yetkilileri ile görüşmeler yapmış ve bir çok ihtilafta arabulucu olarak faaliyet göstermiştir. Bu örgüt halen ulusal düzeyde dört senede bir kongresi yapılan ve toplam üyesinin % 80’i 125 ayrı işçi sendikası federasyonuna üye olan ülkenin en büyük ve etkin örgütüdür.

1989’da sendikaların serbest ve özgür irade ile kurulabilmesi imkanının tanınması üzerine çalışan bir heyet sendika hakkının kanunlaştırılması için yasal değişikliklerin gerekliliğini rapor etmiştir. Bu toplu sözleşmesi için gerekli kanunların kabul edilmesi ve tahrik sonucunda işinden olan ya da iş akdi feshedilen işçilerin geri dönmesi için gerekli kanunların yapılması anlamına gelmiştir. Burada temyiz hakkı tarafsız bir başkan tarafından yönetilen yönetim ve sendika temsilcileri tarafından oluşan uzlaşma komisyonuna bırakılmıştır. Nihayetinde parlamento işçi hareketleri için , 1989

¹⁸ OPZZ, Information, 2002, s.2.

yılında, yasal bir mesnet oluşturan iki kanunu yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Bu yıldan sonra ILO ile işbirliği için kurulan Polonya hazırlık komisyonunun ilk toplantısı sendikaya katılan yeni işçi kuruluşları temsilcileri ile yapılmıştır¹⁹.

1991’ deki İşçi Örgütleri Kanunu devletten bağımsız işçiler tarafından yönetilen birlikler kurulmasını mümkün kılmıştı. Bu teşebbüs üyelerin aidatları ile finanse edilecekti ve gelirlerini arttırmalarına ilişkin kararları da ilgili kuruluşun mensuplarına bırakmıştı. Diğer birlikler gibi bunlarda da vergi imtiyazı olacaktı ve birleşme veya birleşmeme konusunda özgürlükleri sağlanmıştı. Kanun kuruluş işlemlerini gerçekleştirmek için asgari on işçinin başvurusunu zorunlu kılmıştı. Sendikanın kurucu muhtelif organlarını da bu on kişi oluşturuyordu. Bu tür organizasyonlar rekabet alanlarındaki yasaları eleştirme hakkına da sahipti.

1991 yılında İşçi Örgütleri Kanunu, işverenlerin devletten bağımsız kendi kendine yöneten kurumlar kurmasını da sağlamıştır. Bu kurumlar üye aidatları ve diğer gelirleri ile kendilerini finanse edecekleri yasayla hüküm altına alınmıştır. Bu kuruluşlar da diğer birlikler gibi vergi imtiyazları elde edebilmişti ve diğer birlikler gibi bunların da örgütlenmesinde özgürlük esası ile düzenleme yapılmıştı. Yasalar, 10 işverenin bir kuruluş örgütlenmesi ile organizasyon bağlarının kurulmasını hükme bağlamıştı. Bu tür organizasyonların kanun tasarılarını eleştirme hakları bulunmaktadır. Bu kuruluşların, gerek merkez ve gerekse de yerel yönetimleri, işçi sendikaları ile aynı paralellikte düzenlemeye tabi tutulmuştu.

Eski uzun danışma projesinin yerine “Uluslararası Sendika Organizasyonlarına ve sendikayı temsil eden işçilere” yasa ve öneri yapma hakkı verilmişti. İşçi sendikalarını topluca temsil etme ve toplu sözleşme yapma hakkı bulunmaktaydı. Herhangi on kişinin birleşerek bir sendika oluşturma hakkı ile diğer sendikalar arasında görülen ayrılık ortadan kalkmıştı. Bir kere kurulduktan sonra, sendikaların belirli zorunlu kapsamlara bağlı kendilerine ait kuralları belirleyebilecekleri hükme bağlanmıştır.

1991’ den sonra Polonya İşçi Sendikacılığının sayıca ve işlev itibarıyla belirgin bir şekilde çoğaldığı gözlemlenmiştir. OPZZ 4.700.000 üye ile en büyük merkez idi. 1993’ e dek birbiri ardına gelen hükümetlere muhalefet etmek önemli bir işçi üye kitlesini kazandırdı. Walesa’ nın cumhurbaşkanı seçilmesiyle birlikte, bu örgütün muhalif rolü daha da belirginleşti. Zira, yeni dönemde iktidara gelen Walesa ile o’ nun destekçisi konumunda bulunan Solidarity’ den beklenen sendikal atraksiyon bir türlü gerçekleşmemişti.

1990 yılından sonra Polonya siyasi hayatında da önemli değişiklikler gerçekleşti. 1992 Haziranından 1993 Ekim’ ine değin başbakanlık yapan ve komünizm sonrası Solidarity ile bağlantısı olmayan ilk başbakan olan Waldemar Powlak’ ın ilk döneminden sonra Suchock Yönetimi, dayanışma

¹⁹ UPHAM, s.60.

geçmişine sahip tüm partileri birleştirme başarısını göstermiştir. Bunlara dört yada beş Hıristiyan Demokratik yada Köylü Partisi' de katılmıştır.

1993 Rejimi' nde birbirine rakip işçi sendikalarının parlamentoda çok yoğun olarak temsil edildikleri gözlenmiştir. OPZZ' nin yetmişten fazla milletvekili olduğu gibi,. Yönetimdeki SLD' de ülke yönetiminde ikinci büyük paya sahip konuma ulaşmıştır. Fakat seçimler Solidarity' nin etkisinde bir değişmeye yol açmıştır.

2-Örgütün Yapısı

OPZZ ise bir işçi konfederasyonu olarak kurulmuştur. Bu örgütün, 2002 rakamları ile, toplam 104 adet sendika ve federasyon üyesi bulunmaktadır. Her bir sendikadan seçilen delegelerle yapılan büyük kongre (genel kurul) bu örgütün en yetkili organ olarak görev yapmaktadır. Genel kurulun yetkileri 25 Mayıs 2002 tarihinde kongrede kabul edildiği şekliyle şu şekilde belirlenmiştir.

- Sendikal hak ve hürriyetleri korumak.
- Devletin sosyal ve ekonomik politikasını etkilemek ve yönlendirmek.
- Çalışanların haklarını, sosyal haklarını, emeklilik ödeneklerini, işsizlik paralarının alınmasını sağlamak için gerekli girişimlerde bulunmak.
- Demokratik hakları, sosyal ilişkileri ve sivil özgürlükleri savunmak.
- Sosyal ilerlemeyi sağlamak, mesleki etikler ve insani ilişkilerde kültürün ilerlemesini sağlamak.
- Sendikanın genel politikalarını tespit etmek.
- Sendikayı yönetecek kadroları tespit etmektir (OPZZ Konfederasyon Anütüzüğü m.13 ve 14)

OPZZ Kongresi yılda en az bir kez yapılmak zorundadır. Ancak denetleme kurulunun talebi ile, Konsey tarafından yapılan çağrı ile veya bölge yönetimlerinin 1/3'ünün istemi ile delege tam sayısının 1/5'nin talebi üzerine de, olağan kongre dönemi beklenmeksizin, olağanüstü kongrenin toplanmasını talep etmek mümkündür.

Kongre delegelerinin seçmiş olduğu OPZZ Konsey' i iki kongre arasında, sendikanın en üst temsil örgütü olarak hareket etmekte ve yılda en az üç kez toplanma zorunluluğu bulunmaktadır.

OPZZ kongresinin kararları basit çoğunlukla alınmaktadır. Ancak tüzük değişikliği gibi bazı özel durumlarda daha yüksek nisab istenmektedir. Bütün anatüzük değişiklikleri Kongre'nin onayından sonra yürürlüğe girmektedir. Kongre kendi içinde, çalışmalarını daha rahat sürdürebilmek için, ayrı ayrı komisyonlar halinde çalışmaktadır. Kongre son olarak 26-28 Eylül 2002 tarihinde Varşova'da toplanmıştır.

OPZZ Başkanlık Divanı 5 kişiden oluşmakta olup, kongre ve konseyin almış olduğu kararları yerine getirmek ve sendika anatüzüğü' nün kendisine yüklediği yükümlülükleri ifa etme ve bu kuruluşu temsil etmekle görevlendirilmiştir (OPZZ anatüzüğü m.15).

Denetleme Komitesi iki kongre arasında faaliyet yapmakla görevlidir. Hem konseyin hem de kongrenin aldığı kararları ve yaptığı işlemleri inceleyip kongreye bilgi vermekle yükümlüdür. Bu komite üyelerinin hem konsey toplantılarına hem de başkanlık divanı toplantılarına katılma yetkisine sahip bulunmaktadır.

OPZZ' nin bu belirtilen seçilmiş organlarının dışında bir çok sosyal, idari ve ekonomi konuları ile ilgilenen departmanı bulunmaktadır(OPZZ anatüzüğü s.18) ²⁰.

C- DİĞER ÖRGÜTLENMELER

1990 yıllarda mevcut olan aşırı sağ ile bağlantısı olan Contra isimli işçi kuruluşunun varlığı, günümüz itibarıyla, sona ermiştir. Bu sendika yerine bu ülkede 2002 yılında da ülkede mevcut ve etkin olan NSZZ ve OPZZ' nin dışında 3. Bir tepe sendika örgütü daha kurulmuştur. Bu örgüt kısaca "Forum Zwiaskow Zawodowych-FZZ- Sendikalar Forumu" olarak tanımlanmaktadır. Bu kuruluşu eski OPZZ' den ayrılan 36 eski sendika oluşturmaktadır. 2002 yılı sonu itibarıyla 300.000'in üzerinde üyeye sahip olduğu yöneticiler tarafından iddia edilmektedir.

FZZ yetkililerinin tarafımıza verdiği şifai bilgiye göre; bu ülkede mevcut olan üçlü komisyonda, NSZZ ve OPZZ ile birlikte, temsil edilmek için çağrı beklemektedir.

II- SENDİKALARIN MESLEKİ FAALİYETLERİ

Ne Polonya' da ne de dünyanın diğer ülkelerinde işçi sendikalarının mesleki faaliyetleri tek tek sayılmamış ve sayıca belirlenmemiştir. Ancak özgür sendikacılığının yapılabildiği ülkelerde sendikaların mesleki faaliyeti olarak; toplu sözleşme, grev yapma, işyeri yönetimine katılma, üyelerine yönelik eğitim yaptırma, yayın faaliyetlerinde bulunma ve uluslararası ilişkiler gibi faaliyetler genel olarak kabul edilmektedir.

Bu çalışmada da bu sıra ile Polonya işçi sendikalarının faaliyetleri inceleme konusu yapılmıştır.

²⁰ OPZZ, Information, 2002, s.6.

A- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ AKDETMEK

1- Toplu Sözleşmenin Yasal Dayanakları

Hemen bütün dünyada olduğu gibi , bu ülkede de, işçi sendikalarının en fazla önem verdiği temel işlevlerin başında toplu iş sözleşmesi akdetme faaliyeti gelmektedir. İşçi sendikaları her ne kadar yasal olarak , çalışanlar lehine bir çok düzenleme var ise de, toplu sözleşme ile de mevcut hakların daha da ileri gitmesi için toplu pazarlık müessesine özel önem atfetmektedirler.

Polonya Devleti henüz daha 1919’ da Uluslararası Çalışma Örgütü’ nün (ILO) bir üyesi olmuş ve sonraki yıllarda da bu örgütün çalışmalarına düzenli olarak katılmıştır. 1957 yılında ILO’ nun örgütlenme özgürlüğü ve sendika hakkını öngören 87 no’lu sözleşmesi ile örgütlenme ve toplu sözleşme hakkını düzenleyen 98 no’lu sözleşmesini onaylamıştır²¹ . Bu belgeler, Polonya’ da, toplu pazarlığın ve toplu sözleşmelerin uluslar arası hukuk temelini oluşturmaktadır. Ayrıca ülkede, 1994 yılından bu güne değin sürekli değişen iş mevzuatı da bu ülkedeki toplu pazarlığın yasal unsurunu teşkil etmektedir.

Ülkede 1994’ ten önce sadece işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yapmak mümkündü. Adım adım, sosyal partnerlerin evrimi ile birlikte ve özellikle işveren organizasyonlarının pekişmesiyle, yasa koyucular üzerinde baskılar olumlu sonuçlanmıştır. Parlamento, toplu görüşmenin gelişmesine imkan veren yasal bir yapı oluşturmuştur. Esasen, 1993 yılında imzalanan özelleştirme kapsamı içindeki kamu iktisadi teşebbüsleri ile ilgili müzakere sonucunda, sosyal taraflarca, böyle bir anlaşmaya varılmıştır. Anlaşmanın bu yöndeki sonuçları Eylül 1994’ te benimsenen İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle birlikte yasalaşmıştır. İş Kanunu Kasım 2000’ de yapılan değişiklikle, toplu görüşmenin kurallarını ve toplu pazarlık dönemi içinde izlenecek prosedürlerini daha uygulanacak şekilde yeni yapısına kavuşmuştur.

Toplu pazarlık ve toplu sözleşme konusundaki düzenlemeler, Polonya’ da 29 Eylül 1994’ te İş Kanunu ve diğer bazı kanunlardaki değişikliklerle Polonya, yeni bir döneme girmiştir.

Son yasal değişikliklerle birlikte toplu sözleşmeler işletme düzeyinde veya işkolu düzeyinde akdedilebilmektedir. Toplu sözleşmeler bir işverence istihdam edilen işçiler veya bir işveren örgütünce istihdam edilmiş işçileri (işkolu düzeyinde veya şirketlerin, firmaların, holdinglerin kurduğu örgütlerin çalıştırdığı işçileri) kapsayabilmektedir.

İşkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler farklı işverenlerce istihdam edilmiş işçileri kapsamına almaktadır. Toplu sözleşmelerin ilgili işyerleri için

²¹ UPHAM, s.59.

özel düzenleme getirmiş ise bu düzenleme geçerli olacak şekilde yürürlüğe girmektedir.

Bölgesel düzeyde yapılan toplu sözleşmeler ise işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerin bir türü olup sadece devlet bütçesinin örgütsel parçası olan, kamu iktisadi kuruluşlarının, işyerlerinde çalışan işçiler için bir ek bir imkan sağlamaktadır. Yerel yönetim bütçesine bağlı kamu kuruluşlarının istihdam edilmiş işçiler için işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, işkolu düzeyinde de toplu sözleşmesi yapılabilmektedir.

Toplu sözleşmeler kapsamına aldığı işçileri temsil eden işçi sendikası ile işveren arasında (bir şirketin uygun grubu gibi) yapılmaktadır. İşçiler birden fazla sendika örgütüne üye olması durumunda, sözleşme bütün ilgili sendikalar ile akdedilebilmektedir. Şayet ilgili sendikalardan biri dahi bütün ilgili sendikalarca müzakerelere katılmaması durumunda, sözleşme işçilerin en az %50' sini temsil etmekte olan örgütlerle karara bağlanmaktadır. İşkolu düzeyinde toplu sözleşmeler, sözleşmeler ile karara bağlanabilecek olan işçileri temsil etmekte olan sendika örgütlerinin bir yetkili birimi veya işkolu sendikasının bizzat yetkili kurulları tarafından karara bağlanabilir ve işveren örgütlerinin yetkili birimi tarafından yetkilendirilmiş kimseler (kamu sektörünün devlete ait kısımlarında işçileri istihdam eden işverenler adına) şef memur, belediye başkanı, bir şehrin yöneticisi, Strarost, Voyvodalıkların (Nahiye ya da Kasaba Müdürü), komünsel birliğin yönetim kurulu başkanı (yerel hükümetlerin bütçe ünitelerinin işçilerinin işverenleri adına) bu toplu sözleşmeyi yürütmeye ve imzalamaya yetkili kılınabilmektedir. Müzakerelere işçileri temsil eden bütün işkolunda bulunan sendika örgütlerinin katılmaması durumunda sözleşme müzakerelere katılan işçi sendikası için toplu iş sözleşmesi akdolunabilmektedir²².

2- Toplu Sözleşme Düzeni

Bu ülkede mevcut yasal düzenlemeye göre, iki tür toplu sözleşmesinin iki ayrı türü vardır:

- İşletme düzeyinde toplu sözleşmeler,
- İşkolu düzeyinde toplu sözleşmeler,

İkincisi kural olarak belirli bir endüstriye bağlı işyerlerinde ve kamusal kurumun yetki alanında ulusal toplu sözleşmelerde zorunludur. Toplu sözleşmelerde, İş Kanunu'nun normatif hükümlerine uygun olması koşuluyla ile tarafların kabul ettikleri hükümleri imzaları ile tasdik etmeleri şarttır. Bu şekil şartı, toplu iş sözleşmesinin geçerliliği için bir sağlık şartıdır.

Bu şekilde akdedilen toplu iş sözleşmelerin daha sonra da resmi tescili yapılmaktadır. İşletme düzeyinde sözleşmeler bölgesel iş denetleme ofislerince,

²² COLLECTIVE Agreements In Poland, NSZZ, Information, 2002, s.4.

işkolu düzeyinde sözleşmeler İş ve Sosyal Politika Bakanlığı'nca tescil edilmektedir. TİS'ler tescil gününden itibaren yürürlüğe girmektedir.

İşçileri temsil eden bütün sendika organizasyonları toplu görüşmelere katılma hakkına sahiptirler. İlgili sendikalar, çağrıya rağmen toplu pazarlık görüşmelerine katılmamışlarsa, müzakerelerin bazı işçi organizasyonlarının yokluğunda yapılması mümkündür²³.

Sözleşme bütün sendika örgütlerin görüşmelere katılımı ile ve en azından bütün yetkili organizasyonların temsilcilerinin müzakerelere katılımı ile sonuçlandırılabilir.

- Yeni yasa, işyeri düzeyinde bir sendika organizasyonun temsilcilik kriterlerini tespit etmiştir. Bir işçi sendikası ancak aşağıdaki durumlarda işçilerin yasal temsilcisi olarak kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmektedir.
 - a- Bir işyerinde işçilerin en az %10'unu örgütleme başarısı gösteren bir işçi sendikaları,
 - b- Bir işyerinde % 7 oranında örgütlenmiş ve aynı zamanda ülke genelinde 500 bin üyesi bulunan sendikalar, TİS 'te işçilerin yasal temsilcisi sıfatını kazanabilmektedir.
 - c- Üye sayısı en az 10.000. olmalıdır.
 - d- Eğer sendikaların hiç biri yukarıdaki kriterleri karşılamıyorsa, bu durumda şirkette en fazla üyeyi temsil eden sendika toplu sözleşmeye taraf olarak tanınmaktadır.

Bir toplu iş sözleşmesini nihayete erdirebilmek için TİS taslak içeriğinin bütün taraf işçi sendikalarınca onaylanması gerekmektedir.

Müzakereci taraflar, sözleşmenin mevcut kanunlara uyması ve işçiler için İş kanunu ve uygulamadaki diğer yasalardan daha sınırlayıcı olmaması şartı ile toplu sözleşmenin şartlarını ve içeriğini belirleme yetkisine sahiptirler.

Kasım 2000' den önce kamu sektöründe işletme düzeyinde kolektif olarak görüşme yapmak imkansızdı. Yeni düzenlemeler bu sınırlamaları kaldırmış, işletme düzeyi ve işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapılabilmesini hükme bağlamıştır.

²³ Kasım 2000'de İş Kanunu'nda benimsenen değişikliklerden önce iştirak eden, sadece bir sendikanın temsilcileriyle müzakere kabul edilmediğinde bir toplu görüşmeyi sonuçlandırmak için yasal imkan kalmamakta idi. Ancak son yasal değişiklik toplu sözleşmeleri şahsîlik ve keyfilikten çıkarmıştır.

İşverenler, görüşmeler sırasında, işveren organizasyonlarınca temsil edilmektedirler. Kamu kuruluşları da buna dahildir. Bununla birlikte kamu sektöründe toplu sözleşmelerin yapılması yetkisini ilgili bakana veya teşebbüslerin yerel bütçe ile finanse edildiği durumlarda yerel otoritelerin belirli gruplarınca belirlenmesine izin veren geçici bir yasal hüküm 2003' ün sonuna kadar uygulamaya girecektir.

Bu ülkedeki Toplu İş Sözleşmelerinin normatif hükümlerini şu şekilde tespit etmek mümkündür;

- Toplu sözleşmenin muhtevasını ve kapsadığı işyerleri ile onların eklentilerinin neler olacağını,
- İşyerlerinin yasal ve sağlık konularında ki konumunu belirli aralıklarla değerlendirilmesi için özel usul tayinini,
- Toplu iş sözleşmesinde yer alan koşullarının yorumlanmasına ilişkin ihtilafların çözümü için usul kurallarını belirleme (Bu konuda taraflar arası ihtilafların çözümlenmesi için çeşitli yöntemler geliştirebilirler),
- Toplu iş sözleşmesinde yer alan işçilerin ve işverenlerin karşılıklı hak ve ödevlerinin yerine getirilmesi ile ilgili düzenlemeleri ihtiva eden hükümler kabul edebilirler.

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesine dahil edilmesi gereken şartları ve sözleşmenin taraflarının karşılıklı borçlarını ifade etmektedir. Kural olarak bir toplu iş sözleşmesine şu hükümlere aykırı hususlara yer verilmesi Polonya hukuku' nda kabul edilmeyen bir durumdur.

- Bir iş ilişkisinin haksız feshedilmesinden işçileri koruyan özel düzenlemeler,
- İşçilerin adaletsiz veya hukuka aykırı şartlarda iş akitlerin feshi veya belirli süreli hizmet akitlerinde süresi olmadan iş ilişkisinin haksız feshedilmesi hususu (ancak tüm ücretler ve tazminatlar işçiye verilmesi halinde bu husus düzenleme kapsamına alınabilir)
- Disiplin hükümleri ile getirilen işçiyi koruyucu hükümler,
- Annelik izinleri,
- Maaşların veya ücretlerin korunmasına yönelik düzenlemeler.

Toplu sözleşmeler iş hukukunun temel kaynaklarından biri sayılmaktadır. Bir toplu sözleşme, yönetmelikler, kararnameler ve kanunlar arasındaki hiyerarşik düzenlemede işçilerin önceliği TİS' lerle belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmeleri, işçilerin İş Kanunu ve diğer kanunlar ile kararnamelerden daha fazla çıkarını gözeten ve içeriği yasaya göre daha elverişli olan hükümleri ihtiva etmektedir. Bu nedenle öncelik toplu iş sözleşmelerinden yanadır.

Hukuki düzenlemeler yeni bir toplu iş sözleşmesinin otomatik başlangıcının mekanizmasını da kapsayabilmektedir. Bir sözleşmenin daha yararlı şartları yürürlüğe girdiği gün, o güne kadar varolan bir iş sözleşmesinin İş Kanunu şartlarının veya diğer bir sözleşmenin temeli olan diğer kanunlarda yer alan ilgili hükümlerin yerini almaktadır.

Uygulamadaki düzenlemeler, bir sözleşmenin tarafı olmayan onunla kapsama alınmamış kişilerin kapsama alınması olasılığını düzenlemektedir.

3-Bir Toplu Sözleşmenin Teşmili

Bir sözleşmenin teşmili, hiçbir toplu sözleşme ile kapsama alınmamış olan işçilerin tamamen veya kısmen toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması ve bu işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasıdır. İş ve Sosyal Politika Bakanınca bir kararname ile bu teşmil işlemi yapılabilir.

Böyle bir durum, önemli bir sosyal yarar söz konusu olduğunda, teklifi getiren örgüt ile teşmil edilmek istenen toplu sözleşmenin tarafı olan işçi örgütünün görüşü alındıktan sonra gerçekleştirilebilir. Teşmil, işçilerin yeni bir toplu sözleşme kapsamına alınması ile sona ermektedir.

4-Sözleşmenin Uygulanması Üzerine Sözleşme

Bu ülkede toplu iş sözleşmesinin akdolanmasından sonra da ek sözleşmeler yapılabilmektedir. Nitekim resmi kayıtlara göre 10 bin civarında işletme düzeyinde toplu sözleşme ve bu sözleşmelere ek olarak yapılmış 17 bin civarında ek sözleşme akdedildiği anlaşılmaktadır.

Bakanlık kayıtlarının tetkikinden 114 şirketler üstü (işkolu düzeyinde yapılan) toplu iş sözleşmelerinin 54 tanesinde ek sözleşme yapıldığı anlaşılmaktadır. Yine aynı kaynaklar; 45 toplu iş sözleşmesinin içeriğinin, kısmi veya bütün boyutuyla, diğer işyerlerine teşmil edildiğini ortaya koymaktadır²⁴.

B- UYUŞMAZLIK HALİNDE GREV KARARI ALMAK VE UYGULAMAK

Polonya'da da , diğer özgür batı ülkelerinde olduğu gibi, grev hakkı toplu iş sözleşmesi gibi çalışanların temel haklarından birisi olarak kabul edilmektedir. Grev hakkı , kural olarak serbest olan bu ülkede , askeri hizmetler ile yerel ve ulusal kamu yönetiminde çalışanların grev hakları bulunmamaktadır.

Esasen komünist döneminin son dönemlerinden itibaren grev yapmaya başlamış ve bu grevleri ülke geneline yaygınlaştırmış olan işçi sendikaları grev

²⁴ COLLECTIVE Agreements, s.5.

konusunda fiili bir durum yaratmışlardır. Sendikalar bu hakların kullanılmasını veya en azından saklı tutulması noktasında çok hassas oldukları anlaşılmaktadır. Nitekim bu ülkede, her iki konfederasyonun anayasalarının incelenmesinden ve bize vermiş oldukları bilgilerden grev hakkını bu ülkede elde tutmadaki yaklaşımı ortaya koymaktadır (OPZZ Anayasası m.7 ve NSZZ Anayasası m.13). Aynı örgütlerin anayasalarından ve raporlarından anlaşıldığı kadarıyla her iki üst örgütün de önemli grev fonlarının bulunduğu anlaşılmaktadır

Kamu çalışanlarının ise, grev hakkı bulunmamakta, sadece protesto hakları bulunmaktadır.

Kural olarak, bu ülkede grevci işçiler sosyal yardım almakta ve sendikaların grev yardımından da istifade etmektedirler. Ancak, Polonya’da, yürürlükte olan grev mevzuatının çok karışık ve tartışmalara neden olan düzenlemeleri ihtiva etmesi nedeniyle greve çıkan işçiler, grev ile ilgili usuli şartların fazlalığı ve yoğunluğu nedeniyle çoğu kez mağdur olmaktadır. Nitekim usulsüz (veya yasadışı) grev iddiası ile mahkemelerde açılan davalar neticesinde uygulamaya başlanan grevlerin % 60-%90 arasındaki bir çoğunluk sendika ve işçiler aleyhinde sonuçlanmaktadır. Bu durumda hem grev sona ermekte hem de işçiler para cezası riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar²⁵.

Uygulamada ayrıca, kısa süreli, uyarı grevlerinin yoğunlukta bulunduğu ve sendikaların bu tür grevleri daha çok tercih ettikleri anlaşılmaktadır. NSZZ Anayasası’nın 40. Maddesi şartlar oluştuğunda uyarı grevi yapmayı üyelerine bir hak olarak tanımıştır.

Bu ülkede en fazla grevler, komünist yönetimin yıkılması ve kapitalist düzenin kurumsal olarak yerleşmesi sürecinde yaşanmıştır. Nitekim 1993 yılında, maden işçilerinin üç haftalık bir grevden sonra amaçlarına ulaşmadan işlerinin başına dönmesi bunlardan sadece biridir. Hükümet programının tatbiki konusundaki ısrarlar pek başarılı olmamıştır. Nadir görülen program üzerinde ısrarda kısmi başarılar yeni grev dalgalarının gelmesini engelleyememiştir. 1990’lı yıllarda Dayanışma madencilerinin bir süre için sağlamış olduğu uzlaşma, hem işçi tabanı hem de rakip işçi kuruluşları tarafından yoğun eleştiri almıştır. Sonraki dönemde Solidarity madencileri Mayıs ayında Suchocka’ya karşı hareket ederken, ciddi genel grev tehditlerinde bulunmuşlardır²⁶.

1991 yılında kabul edilen ücretleri kontrole ilişkin yasalar ve Solidarity’nin Polonya Linyit Madenleri’nde düzenlediği yeni bir grev yaşanmıştır. Sorumlu bakan ; yeniden yapılanma planlarının askıya alınması işlevine rağmen hükümetten ücretlerin kontrolü yerine kolektif bir pazarlık sisteminin uygulanmasını isteyerek madencilere daha da fazla arka çıkmıştır.

Üç taraflı komisyonun her üç yılın sonunda ulusal bir toplu pazarlıkta anlaşmasını isteyen yeni bakanın ağzından merkezi kontrollerin “hayati” olmadığı ifadesi işçilere biraz daha arka çıkmasını sağlamıştır. 1994’de

²⁵ ICFTU, 2002, s.268.

²⁶ UPHAM, s.62.

Polonya' nın filizlenen yabancı menşe sektöründe yaşanan anlaşmazlıklar, Fiata ve diğer Oto Sanayiinde ve diğer sanayilerde (İtalyan Meşe Çelik Fabrikası gibi yerlerde) Luchin'de muhtelif işletmelerde grevler yaşanmıştır. Greve gidilirken, sendikalar tarafından ortaya konan söylemler, bazen ulusal bazen de ulus üstü tonlarda seslendirilmiştir. Son yıllarda grev hareketlerinde bir yavaşlama görülmüş ise de 2001 yılı Ekim-Aralık aylarında gerçekleşen hemşire grevi son yıllarda en fazla dikkat çeken bir grev olmuştur .²⁷

C- İŞYERİNDE YÖNETİME KATILMA FAALİYETLERİ

Bir çok batılı demokratik ülkede olduğu gibi, Polonya' da da sendikaların toplu iş sözleşmesinden sonra en fazla önem verdiği konulardan biri de yönetime katılma faaliyetidir. Ülkede yönetime katılma faaliyetinin yasal mesnedi olduğu gibi (Polonya İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu v.d. kanunlar), sözleşmesel (toplu iş sözleşmelerinde önemli bir bölüm oluşturduğundan) temeli de bulunmaktadır.

Polonya' da işletme düzeyinde yönetime katılma işlevi bu ülkede sendikaların en önemli işlevlerindedir. İşletme düzeyinde yönetime katılma başlıca üç kısma ayrılmaktadır.

1-Genel Üye (veya Delegeler) Kurultayı

Bir işyerinde veya işletme merkezine bağlı tüm işyerlerindeki sendika üyelerinin iştiraki ile gerçekleşen toplanma (kurultay)dır. İşyerleri (veya işletme) komisyonu üyelerini seçme, onlara talimat verme yetkileri bulunmaktadır. Ayrıca İşyerleri komisyonlarının işçilerin üyeliklerinin reddine dair olarak vermiş olduğu kararlara karşı itiraz merciidir (NSSZ Anütüzüğü 14. Bl.).

2-İşyeri Komisyonu

Hem Polonya İş Kanunu hem de Polonya Sendikalar Kanunu tarafından öngörülen düzenlemelere göre kurulan ve mesnedini de bu yasalardan alan bir komisyondur. İşyeri komisyonlarının şu alt komisyonları bulunmaktadır.

- a-** İşletme Komisyonu,
- b-** Departman Komisyonu,
- c-** Departmanlar Arası Komisyon.

Bu komisyonların görevleri de şu şekilde tespit edilmiştir:

²⁷ NSZZ, Broşür, 2002, s.6.

- Sosyal ve ev fonlarının kullanımında sendikanın koyduğu kurallar çerçevesinde çıkacak sorunları çözümlenmek,
- İşçi istihdamlarında rol almak,
- İşçilerin terfilerine ilişkin işveren kararlarına katkıda bulunmak.
- İkramiye, işçi ücretleri ve iş sözleşmeleri konusunda İş Kanunu kuralları çerçevesinde işlem yapmak ve buna yönelik işlevleri gerçekleştirmek,
- İşverenlerle çalışma ve ücret şartları üzerine anlaşmalar yapmak,
- İşyerlerinde çalışan işçilerin üyelik müracaatları konusunda karar vermek (NSZZ Anazütüğü 16. Bl.).

3- İşyerleri Denetleme Komisyonu

İşyerleri komisyonlarının ve alt komisyonlarının icraatlarına ilişkin olarak rapor hazırlamak ve onları denetlemek, onlarla ilgili olarak hazırlanan raporları kurultaya aktarmak (NSZZ Anazütüğü 28. Bl.).

D-EĞİTİM FAALİYETLERİ

İşçi örgütlerinin merkezi hükümetin bir birimi olarak değerlendirildiği Polonya Sosyalist rejimi döneminde işçi sendikaları kamu yönetiminin bir parçası olarak görüldüğünden eğitim faaliyetleri de her kamu kuruluşundan talep edilen hususları içeren konuları kapsamakta idi. Ancak rejim değişikliği sonrasında sendika yöneticilerine ve temsilcilerine yönelik eğitimlerde hep pazar ekonomisi ve pazar ekonomisi içinde faaliyet gösteren işçi sendikalarının hareket alanları anlatılmıştır. Sendikal eğitimlerin büyük çoğunluğu da bu kabil eğitimlerden oluşmaktadır. Bu eğitimlerde uluslar arası sendikal birliklerin ve diğer uluslararası örgütlerin büyük katkısı bulunmaktadır.

Gerek OPZZ ve gerekse NSZZ , son iki yılda, bütün çabalarını Avrupa Birliği'ne uyum düzenlemelerine yöneltmişlerdir. Bunun için yurt içinden ve yurt dışından çok sayıda uzman çağırarak hem yöneticilerine, hem temsilcilerine hem de diğer üyelerine yönelik eğitim seminerleri verdirmektedirler²⁸.

NSZZ 'nin özel olarak kurmuş olduğu eğitim departmanında işçi eğitiminin ve becerisinin artırılması için düşünce üretilmekte, planlamalar yapmakta ve uygulamaya sokulmaktadır. Ayrıca eğitim kursları için gerekli dokümanlarda sağlanmaktadır.

²⁸ OPZZ, International Bureau, Broşür, s.5.

E-YAYIN FAALİYETLERİ

Her iki üst örgüt ve bunlara bağlı birimler çok yoğun olarak üyeliğe kabul arifesinde buldukları Avrupa Birliği' ne ilişkin eğitim seminerleri düzenlemekte ve düzenledikleri bu seminerleri kitaplaştırmaktadırlar. Yine hükümete ve diğer yetkili merciler için hazırlamış oldukları raporları kamuoyu ve üye işçiler ile paylaşmaktadırlar.

NSZZ' nin aylık İngilizce olarak Gdansk şehrinde yayınlanan Biuletyn Infomajny KK isimli haber ve bilgi içerikli bülteni sürekli olarak işçilere dağıtılmaktadır. Yine NSZZ Ulusal Konseyin bülteni de sürekli olarak yayınlanarak hem üyelere dağıtılmakta hem de diğer ilgili kuruluşlara gönderilmektedir²⁹.

OPZZ' nin şu süreli yayınlarının bulunduğu bu birliğin raporlarından anlaşılmaktadır.

- Trya buna Zwiazkowa, günlük gazete olarak yayınlanmaktadır.
- Nowy Tygodnik Popularny haftalık haber gazetesi olarak yayınlanmaktadır³⁰.
- Glos Nauczycielski, öğretmenler sendikasının bu yayın haftalık bülten olarak neşredilmektedir.
- Kronika Zwiazkowa OPZZ, sendikalar bibliyografyası, ihtiyaç duyulduğunda periyodik olarak yayınlanmaktadır.
- Bruletyn Zwiazku Zawodowego Marynarzy (Denizcilerin Bülteni) Bu da aylık haber ve bilgi bülteni olarak yayınlanmaktadır³¹.

Ayrıca OPZZ'nin News from OPZZ isimli İngilizce haber ve bilgi bülteni de yayınlamaktadır³².

F-ULUSLARARASI FAALİYETLERİ

NSZZ, Polonya'yı serbest piyasa ekonomisine geçmesindeki etkisi nedeniyle, uluslar arası sendikal birliklerinde ve toplantılarında çok saygı gören işçi kuruluşların başlarında gelmektedir. Bu kuruluş 1986 yılında hem ICFTU' ya hem de WCL' ye üyeliği bulunan ender üyelere biri olarak gündeme gelmiştir. NSZZ 1995 yılında ETUC'a da üye olmuş ve 1997 yılında da "Trade Union Advisory Comitte to OECD-TUAC- OECD Ülkeleri Sendika Danışma Komitesi"ne üye olmuştur. Ayrıca NSZZ 'ye bağlı işkolları birimleri de "International Trade Secretaires-ITS- Uluslar arası Meslek Sendikaları

²⁹ NSZZ, Broşür, 2002, s.7.

³⁰ UPHAM, s.64.

³¹ OPZZ ,Information, 2002, s.7.

³² UPHAM, s.61.

Sekreteryası” ve “European Trade Union Federations-ETUF- Avrupa İşçi Sendikaları Federasyonu”na üyelikleri bulunmaktadır³³.

OPZZ ise ilk uluslararası temasını WFTU’ ya üye olmak suretiyle başlatmıştır. Ancak 1991 yılında bu örgütten ayrılmıştır. 1989 yılında başlattığı Batı Avrupa ülkeleri işçi sendikaları ile ilişkilerini zamanla daha da arttırarak sürdürmüştür. Ancak bu örgütte bulunan eski komünist sendikacıların ağırlıkları ve eski komünist örgütlenmede yer almaları nedeniyle ,komünizm karşıtı , batılı işçi örgütleri tarafından hep tereddüt ile karşılanmışlardır. OPZZ yine de 1998 yılında ETUC’a üyelik için başvurmuştur. ETUC’a üye olma konusunda sürekli olarak NSZZ’nin engellemesi ile karşılaşmıştır³⁴. Diğer taraftan da, Batı Avrupa ülkelerinin işçi sendika örgütleri ile, ikili işbirliği görüşmeleri ve anlaşmalarıyla, temaslarını arttırmıştır. Özellikle İskandinav ülkeleri, Almanya, Türkiye, Slovakya ve Estonya işçi sendikaları ile ikili ve iyi ilişkiler kurmuştur ³⁵.

Her iki kuruluşun da uluslar arası işlerini tanzim etmek ve işlevlerini yerine getirmek için, çok sayıda uzmanın çalıştığı, özel uluslar arası ilişkiler departmanı bulunmaktadır.

2002 yılında kurulan FZZ-Sendikalar Forumu isimli işçi örgütünün herhangi bir uluslararası işçi örgütüne üyeliği bulunmamaktadır.

144 sayılı ILO sözleşmesinin bu ülke tarafından onaylanması ile sözleşmeye uygun olarak, Başbakanın düzenlemesiyle 6 Ocak 1990’da Polonya ILO ile işbirliği komitesi kurulmuştur. 20 hükümet temsilcisi,10 işveren örgütü temsilcisinin katılımının yanı sıra bir o kadar da işçi sendikalarının temsilcileri ile oluşan işbirliği komitesi yılda en az bir kez toplantı düzenlemektedir. Bu komitede, İş ve Sosyal Politika Bakanı, başkan olarak görev yapmaktadır. Temel fonksiyonları şunlardır:

- Uluslararası çalışma konferansının gündemiyle ilgili maddelerde müzakerelerde bulunmak,
- Uluslararası çalışma konferansı tarafından hazırlanan anlaşma ve öneri tasarılar üzerine fikirlerini sunmak.
- Öneriler üzerine fikirlerini açık olarak belirterek yetkili mercilere toplantı ve önerilerin bildirilmesini sağlamak,
- Hükümetçe ILO’ya sunulan önerileri yayımlamak, sunmak, kendi inisiyatifleriyle, ülkesinde uygulanmayan sözleşmeler üzerine teklifler

³³ UPHAM, s.63; NSZZ, Broşür, 2002, s.7.

³⁴ OPZZ, Information, 2002, s.8. Bu engelleme öz olarak NSZZ’ nin faaliyetlerinin askıya alındığı dönemde ekonomik getirisi çok yüksek olan “Çalışma Fonu’nun zamanın sosyalist hükümeti tarafından OPZZ’ ye verilmesinden ve bu fonun zamanla heba olmasından ve NSZZ’ nin de hemen her yerde bu fon ve fonda bulunan paraları OPZZ’ den istemesinden kaynaklanmaktadır. OPZZ ise bu fonun iflas ettiğini, bu fonun sahibi olduğu işçilerin işletmelerin kapandığını dolayısıyla bu fonun kendilerinden istenmemesi gerektiğini ileri sürmektedirler.

³⁵ OPZZ, International Bureau, s.5.

ve taslaklar hazırlamak ve bu tekliflerin uygulamaya geçirilebilmesi için çalışmak,

- ILO ile işbirliği içinde Polonya'da üçlü danışmalar yaparak, işbirliği projelerinin gelişimi üzerine tavsiyeler dahil, diğer öneriler hakkında inisiyatif almayı sağlamak,
- ILO Yönetmeliği'nin prensiplerini ulusal düzeyde geliştirmek ve ILO' nun program ve amaçlarını geliştirmeyi sağlamak ve bu konuda çalışmak .

Her iki örgütün de Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komite ile çok iyi ilişkileri ve artan düzeyde eğitim faaliyetleri bulunmaktadır³⁶ .

IV- SONUÇ

Polonya işçi sendikacılığını başlıca iki büyük kuruluş temsil etmektedir; NSZZ ve OPZZ. Bunlardan birincisi (özellikle NSZZ) 21. Yüzyılda demirperde yönetimlerini yıkan kuruluş olarak çok önemli fonksiyon icra etmiştir.

Polonya işçi sendikaları ,diğer özgür dünyanın işçi sendikaları gibi, toplu iş sözleşmesi ağırlıklı olarak faaliyet göstermekte ve yönetime katılma konusundaki yasal ve sözleşmesel yetkilerini de kullanmaktadır.

Her iki kuruluşun da eğitim ve yayın faaliyetlerinde ,özellikle Avrupa Birliği'ne girme aşamasında olmaları nedeniyle, Avrupa Birliği ve Avrupa Birliği normlarına yönelik yoğun faaliyetleri öne çıkmaktadır.

Grev ve diğer endüstriyel eylemler konusunda son yıllarda önemli oranda düşmeler tespit edilmiştir. Grev haklarının kullanımının azalmasında çok karışık ve çalışanlara bu hakkı kullanamaz duruma sokan grev mevzuatının çok önemli bir konumu bulunmaktadır. Sendikalar çok kısa süreli uyarı grevlerini tercih etmektedirler.

NSZZ İcra etmiş olduğu demokratik devrim fonksiyonu nedeniyle özellikle uluslar arası çalışmalarda çok yoğun olarak gözlemlenmekte , komünist yönetimi yıkmış bir kuruluş olarak uluslararası örgütlerde büyük saygı görmektedirler. Diğer işçi kuruluşu ise Polonya işçileri tarafından çok daha fazla üyelik konusunda tercih edilen işçi konfederasyonu olmasına rağmen uluslararası ilişkilerde sınırlı bir etkinliği bulunmaktadır.

Bütünüyle ideolojik bir ekonomik düzenin kansız yıkılmasında ve liberal demokratik devrimin gerçekleştirilmesinde öncü rolü oynayan NSZZ' nin bu ülkede ekonomik, sosyal ve siyasal olarak etkisi çok sınırlı kalmaktadır. OPZZ ,eski komünist sendikacılığın devamı olmasına rağmen, bu ülkede NSZZ' ye göre daha etkin ve çok daha fazla üyeye sahip bir konumdadır.

³⁶ OPZZ, International Burea, s.7.

Ancak bu örgütte de çatlama gözlemlenmektedir. Polonya işçi hareketi ,tıpkı dünyanın diğer ülkelerinde olduğu gibi, hızla kan kaybetmektedir.

KAYNAKÇA

BURNAT, Nagdalena, Polands Economic relations with the European Union, in 2000.

CIRTUTAS, Arista, Maria, The Polish Solidarity Movement, Revolution, Democracy and Natural Rights, (Reutlege Studie of Societies in Transition), 1998.

COLLECTIVE Agreements in Poland, NSZZ Published, 2001.

ICFTU, International Confederation of Trade Unions, Annual Survey of Violations of Trade Unions Rights, Brussels 2002.

NSZZ, Main Prensiples, 2002.

NSZZ, Bilgi Broşürü, 2002.

NSZZ, Solidarnoc, Unions Fnds and Assets, Broşür, Tarihsiz.

OPZZ, Broşür, 2002.

OPZZ, Information, 2002.

OPZZ, International Bureau, Broşür, 2002.

UPHAM, Martin, Trade Unions of the World, London, 1996.