

NR 9 SOLIDARNOŚĆ

ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

Pismo Zarządu Regionu »Zagłębie Miedziowe« NSZZ »Solidarność«
Legnica - 15 SIERPNIA 1991

TWÓRZMY BRANŻE

O tym, jak bardzo zmieniła się sytuacja, w której przychodzi nam prowadzić obecnie swą działalność, nie ma potrzeby nikogo przekonywać. Usamodzielnienie przedsiębiorstw i stworzenie prawnych podstaw działania Konfederacji Pracodawców, to tylko dwa przykłady na to, że lata osiemdziesiąte i obecne stanowią dwie różne epoki.

Ogólnie zła sytuacja w jakiej znajdują się zakłady pracy, a tym samym i zatrudnieni w nich pracownicy, oraz częste narzekanie na niemoc związków zawodowych, stanowią wystarczający pretekst do zastanowienia się nad koniecznymi zmianami w organizacji i działalności Związku.

Mój artykuł w SZM nr 8 na temat prowadzenia działalności gospodarczej na szczeblu regionu był próbą ukazania sposobu na uzyskanie niezależności finansowej. Obecnie pragnę zająć się potrzebą zmiany struktury naszego Związku. Zakładam, iż Czytelnicy, podobnie jak ja, nie mają żadnej wątpliwości co do konieczności istnienia takiej organizacji, a wystąpienia tego typu traktują, mówiąc delikatnie, jako twórczy niepokój. Brak skuteczności w działaniach Związku wynika oczywiście z wielu przyczyn. Przyjmując jednak, iż szeroki zakres przemian, jaki następuje w gospodarce kraju, jest konieczny i pożądaný, musimy dojść do wniosku, że jedynym sposobem pozwalającym na uzyskanie pozytywnych efektów jest tworzenie takiej struktury, która będzie w stanie skutecznie przeciwstawiać się wszelkim problemom z tych przemian wynikającym.

Myślę, że gospodarka rynkowa, "prawdziwa ekonomia" i "nasi" ludzie na różnych szczeblach władzy wystarczająco mocno utwierdzają nas w przekonaniu, jak mocny Związek musimy zbudować. Słowa bohatera sienkiewiczowskiej "Trylogii" - "...jak się nie będą ciebie bali, to się będą z ciebie śmiali" stanowić muszą podstawową zasadę naszych działań. Osiągnięcie powyższych celów wymaga zmiany propagandy, informacji, sposobu szkolenia, uregulowania spraw finansowych, a także struktury. Uważam, że w tym przypadku należy skorzystać z dziesięcioleci doświadczeń naszych kolegów z krajów zachodnich. Dlatego też jestem zwolennikiem organizacji regionalno-branżowej. Pozwala ona na szybki kontakt z grupami doradców, władzami zwierzchnimi, komisjami zakładowymi, umożliwia szybką interwencję zarówno w dużych, jak i małych grupach członkowskich. Pozwala też na rozwiązywanie niektórych

USTAWA Z DNIA 23 MAJA 1991 O ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH.

Rozdział 1 Przepisy ogólne

Art. 1. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związki zawodowe.

Art. 2.1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.

2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Art. 3.1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.

2. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych.

4. W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Art. 4.1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

2. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Art. 5. Pracodawcami w rozumieniu niniejszej ustawy są zakłady pracy określone w art. 3 Kodeksu pracy oraz osoby fizyczne zatrudniające pracowników w celu prowadzenia działalności gospodarczej.

Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234).

Rozdział 2 Rokowania

Art. 7.1. Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art.1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni.

2. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Art. 8. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Art. 9. Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Rozdział 3 Mediacja i arbitraż

Art. 10. Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

Art. 11.1. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Może być nim osoba z listy ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w uzgodnieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową oraz ogólnokrajowym związkiem zawodowym reprezentatywnym dla pracowników większości zakładów pracy.

2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z listy, o której mowa w ust. 1.

Art. 12. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Art. 13.1. Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony.

2. Jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

3. Podjęcie czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Art. 14. Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

Art. 15. Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Art. 16.1. Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

3. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio nie zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

4. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

5. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów. Przepis art. 13 ust. 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

6. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

7. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.

Rozdział 4 Strajk

Art. 17.1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymywaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.

2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14. Strajk może być zachowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

3. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.

Art. 19.1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

2. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Urzędzie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

3. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Art. 20.1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

2. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Art. 21.1. Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których uruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu.

2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

Art. 22. W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 17-21 stosuje się odpowiednio.

Art. 23.1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Art. 24. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają eszekucji.

Art. 25.1. W obronie praw i interesów

określonych w art.1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy nie mający prawa do strajku.

2. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art.26.1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie

- podlega karze grzywny.

2. Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.

3. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 27. W Kodeksie pracy w art. 241⁷§7 otrzymuje brzmienie:

"§7. W czasie postępowania rejestracyjnego, a także w czasie rozstrzygania sporu w trybie określonym w §3 i 4, w sprawie postanowień układu nie stosuje się przepisów rozdziałów 2-4 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236)."

Art. 28. Spory zbiorowe wszczęte, lecz nie zakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, prowadzi się na podstawie jej przepisów.

Art. 29. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: Lech Wałęsa

Od Redakcji: Ustawa niniejsza obowiązuje od 26 lipca 1991r.

BYLIŚMY W BELGII 4 STRUKTURA CHRZEŚCIJAŃSKICH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH CSC

Pierwsze związki zawodowe o charakterze chrześcijańskim powstały w Belgii w 1860r. Od tego czasu datuje się początek działalności CSC. Oprócz chrześcijańskich działają w Belgii związki socjalistyczne oraz niewielkie (grupujące około 3% związkowców) związki liberalne.

Aby zrozumieć znaczenie podziału ruchów społecznych w Belgii na chrześcijańskie i socjalistyczne trzeba zdać sobie sprawę z jego genezy. Otóż przez wiele lat krajem rządzili katolicy, którzy prześladowali rodzące się ruchy socjalistyczne. W późniejszym okresie, gdy do władzy doszli socjaliści, odpłacili pięknym za nadobne. Ten krótki zarys historii wyjaśnia złożoność ruchu robotniczego w Belgii, jego podział, konkurencyjność oraz ubolewanie obu stron, że niemożliwe jest ich połączenie z uwagi na przeszłość. Podział ten, ukształtowany przez dziesiątki lat, przebiega przez całe społeczeństwo belgijskie - zarówno to zamieszkane w

Walonii i mówiące po francusku, jak i to mieszkające we Flandrii i mówiące po flamandzku, a także dotyczy on ok. 80-tyśięcnej społeczności niemieckiej w Belgii. Chrześcijańskie i socjalistyczne są więc związki zawodowe i partie

polityczne, ale także kasy zapomogowe, ruchy młodzieżowe, kobiece, kulturalne, szkoły, a nawet orkiestry dęte.

Różnice dzielące oba te ruchy po II wojnie światowej znacznie się zmniejszyły. Obecnie mówi się nawet o znamionach zatracania tożsamości. Przynależność do związku zawodowego jest w Belgii dobrowolna, a jej powody mogą być różne, np. tradycja rodzinna, korzyści materialne, pomoc prawna, szacunek dla delegata, ideał życiowy, zabezpieczenie się itd.

Wybór organizacji do której przystępuje kandydat odbywa się w sposób dwojaki:

- poprzez kontakt osobisty z delegatem, który potrafi przekonać kandydata (w zakładzie pracy),
- w komunach - poprzez skarbników i agitatorów.

Przystąpienie do organizacji związkowej jest automatyczne z przyporządkowaniem do centrali branżowej. Łączna ilość członków zrzeszonych obecnie w CSC wynosi 1.350.000 z czego 500.000 to członkowie bezrobotni.

Przynależność zobowiązuje do płacania składek członkowskich. Mogą być one płacone miesięcznie bądź rocznie, do ręki skarbnikowi, bądź w sekretariacie terytorialnym, federacji międzybranżowej (odpowiednik naszego regionu), centrali branżowej, płatne gotówką, czekami, bądź przez odciąganie z odszkodowania stanowiącego rodzaj finansowej rekompensaty za przynależność do związku zawodowego - płatnej przez pracodawców.

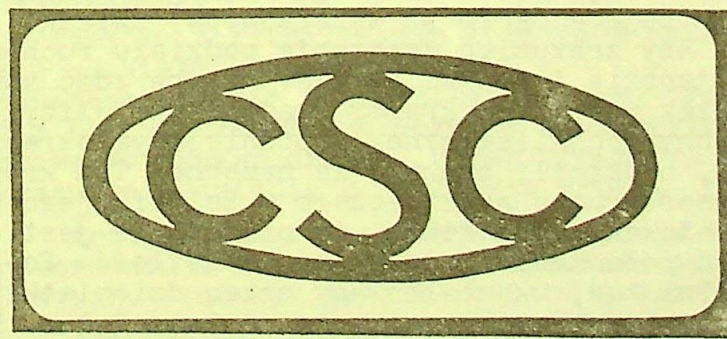
Regularne płacenie to prawo do uzyskania pomocy prawnej, do odszkodowania z powodu strajku, do reprezentowania interesów związkowca przed sądem pracy i rozwiązywania innych problemów dotyczących jego zatrudnienia.

Wszystkie składki są ewidencjonowane imiennie przez komputer, co miałem okazję sprawdzić osobiście w siedzibie regionu w Charleroi. Zaprzeszanie płacenia składek powoduje po 3 miesiącach skutek w postaci wydalenia ze związku. Istnieje jednak możliwość odstępstwa od tej zasady w indywidualnych przypadkach.

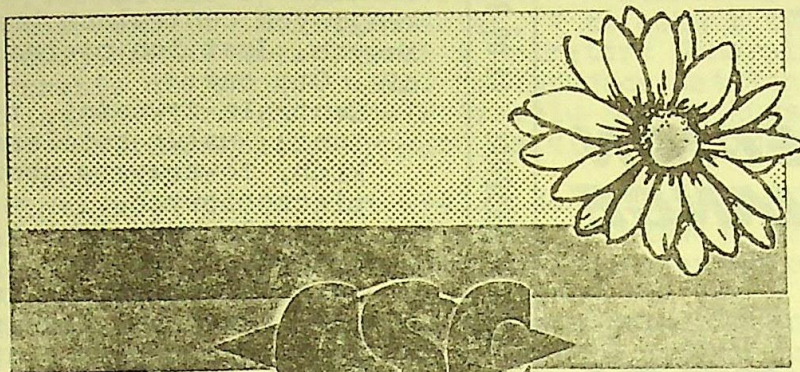
Średnia składka miesięczna związkowca CSC wynosi obecnie 395 franków belgijskich, przekazywana jest w całości do struktur ponadzakładowych i dzielona następująco:

- Regionalne Centrale Międzybranżowe (stanowiące odpowiednik polskich Zarządów Regionów "S") otrzymują.....155,75 fB
- Narodowe Centrale Branżowe (stanowiące odpowiednik polskich Sekretariatów Branżowych "S").....106,00 fB
- Chrześcijański Ruch Robotniczy (jest on zobowiązany do kordynowania działań kas zapomogowych, Ruchu Kobiet Chrześcijańskich, Ruchu Mężów Katolickich, kooperatyw)..... 6,25 fB
- solidarność międzynarodowa..... 2,00 fB
- Centralna Kasa Oporu (fundusz strajkowy)..... 63,00 fB
- Konfederacja Narodowa CSC (stanowiąca odpowiednik polskiej Komisji Krajowej "S") otrzymuje.....62,00

Warunki pracy, a w szczególności płacy, są negocjowane na szczeblu zakładu lub branży.



POUR VOUS VOUS TOUT PARI PARI



La **CSC** *Vous y êtes*

Negocjacje przeprowadza się raz na rok lub dwa lata pomiędzy związkami zawodowymi, a przedstawicielami pracodawców. Tak podpisana umowa stanowi element kluczowy tzw. "pokoju społecznego". Pracodawcy otrzymują w niej gwarancję niezakłóconej pracy pracowników w okresie obowiązywania pokoju społecznego. Z drugiej strony pracownicy, i reprezentujący ich związki zawodowe, otrzymują szansę wynegocjowania korzystniejszych warunków pracy i płacy. System ten funkcjonuje w Belgii od

wielu lat i sprawdza się znakomicie. Jest on jednak możliwy do wprowadzenia jedynie w warunkach pełnej stabilizacji kraju i zlikwidowanej inflacji.

Istnieje dodatkowy ciekawy aspekt pokoju społecznego. Otóż wielu branżom udało się wynegocjować u pracodawców dodatkową rekompensatę za przestrzeganie go. W sektorze szkła pracodawcy płacą po 3.000 fB na pracownika na rok w okresie obowiązywania pokoju. Uzyskaną kwotę związki w całości rozdzielają pomiędzy związkowców. Stanowi to pełną rekompensatę składek związkowych. Gdyby zdarzyło się, że w okresie obowiązywania pokoju społecznego związek zawodowy ogłosił bądź podtrzymał strajk, wówczas pracodawca miałby prawo do odebrania wcześniej wypłaconej premii związkowej.

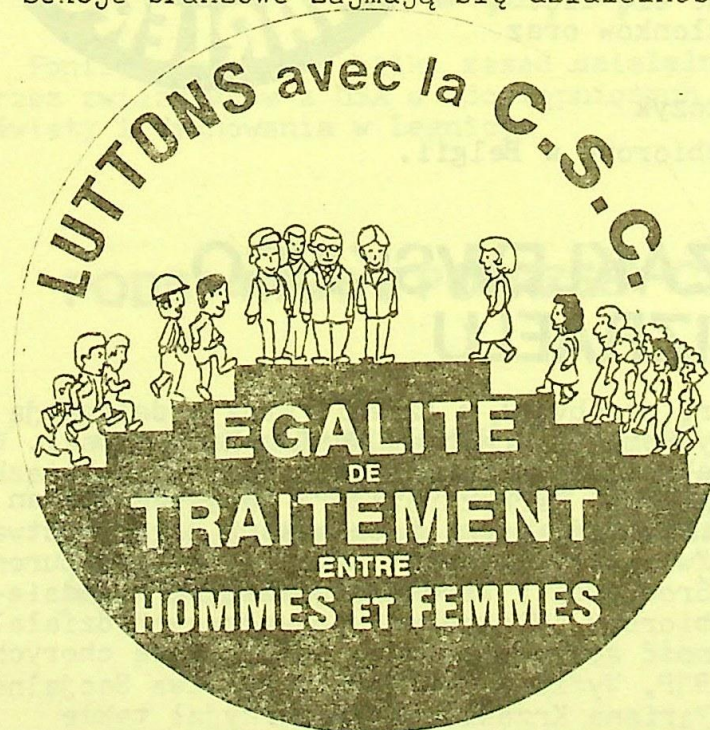
Składki członkowskie stanowią główne, ale nie jedyne źródło dochodów CSC. Prowadzi on bowiem obsługę wypłat zasiłków dla bezrobotnych - członków związku. Za każdy akt wypłacenia zasiłku państwo płaci odpowiednią kwotę. Jest ona znaczna, skoro suma dochodów CSC z tego tytułu wynosi 1,5 mld fB rocznie, przy jednoczesnym przychodzie składek w wysokości ok. 4 mld fB.

Związkowcy w przedsiębiorstwach grupują się w sekcjach kierowanych przez delegatów. Delegaci reprezentują sekcje w przedsiębiorstwie, w strukturach branżowych i terytorialnych. Sekcje branżowe na poziomie regionu zgrupowane są w Federacji Chrześcijańskich Związków Zawodowych. Wszystkie federacje tworzą Konfederację Chrześcijańskich Związków Zawodowych (Confederation des Syndicats Chretiens) czyli CSC.

Sekcje branżowe zajmują się działalnością w sektorach, za które są odpowiedzialne. Na czele federacji branżowej stoi Biuro Federalne, którego wielkość zależy od wielkości branży. Stanowi ono odpowiednik naszego Sekretariatu Branżowego "S".

Centrale międzybranżowe w regionach zajmują się administracją związkową, propagandą, działalnością sekcji kobiet, młodzieży, rozwiązywaniem problemów społecznych, terytorialnych, mieszkaniowych.

Każda centrala branżowa jest autonomiczna. Jeśli centrala branżowa organizuje strajk, wówczas prosi CSC o wypłacanie zasiłków strajkowych i nigdy nie jest to dyskutowane, choć CSC ma



SOLIDARNOSĆ
ZŁOTY MIĘDZYNARODOWY

UN SYNDICAT QUI BOUGE

POUR

UNE REGION QUI CHANGE

C.S.C.

CHARLEROI

CONGRES FEDERAL 18-09-87

tylko jedną kasę do odszkodowań za strajki.

Regionalne federacje branżowe skupiają się w krajowych centralach branżowych. Jest ich piętnaście. Oto one:

1. Centrala żywności, tytoniu, usług hotelarskich, towarzystw ubezpieczeniowych,
2. centrala budowlana i drzewna,
3. centrala przemysłu kamienniarzkiego, szklanego, ceramicznego, papierowego i zakładów inwalidzkich,
4. centrala pracowników umysłowych,

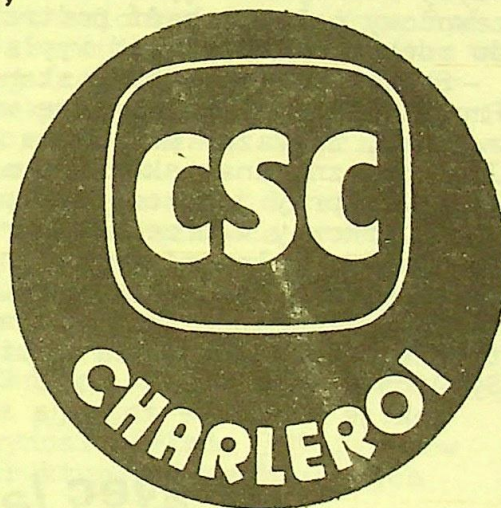
5. centrala sektora publicznego,
6. centrala komunikacji i kultury,
7. centrala nauczycieli szkół podstawowych,
8. centrala nauczycieli szkół średnich,
9. centrala nauczycieli szkół technicznych i zawodowych,
10. centrala metalu, mechaniki, elektryczności, konstrukcji stalowych,
11. centrala energetyczna (ropa, gaz, chemia),
12. centrala odzieżowa,
13. centrala transportu i diamentów,
14. centrala zawodowego sportu,
15. centrala nauczycieli szkół wyższych.

Najwyższą władzą CSC jest Kongres, który obraduje raz na 4 lata. Na Kongres wybieranych jest w czasie kampanii wyborczej 1000 delegatów. Spośród siebie wybierają oni z kolei 300-osobową Radę Główną CSC - najwyższy organ związku pomiędzy zjazdami. Do bieżącego kierowania pracami związku powoływane jest 8-osobowe Biuro Wykonawcze.

W całym kraju CSC posiada około 2000 pracowników etatowych, co nie wydaje się liczbą wielką biorąc pod uwagę ilość członków oraz zakres działalności.

Jerzy Fraszczyk

Za miesiąc - układy i stosunki zbiorowe w Belgii.



WIZYTA M. KRZAKLEWSKIEGO W IZRAELU

W dniach 29.07. do 03.08.1991r. przebywał w Izraelu wraz z delegacją NSZZ "Solidarność" przewodniczący Komisji Krajowej Marian Krzaklewski. Wizyta odbyła się na zaproszenie Sekretarza Generalnego Izraelskich Związków Zawodowych "Histadrut" Izraela Kessara. Oprócz rozmów z Kessarem Marian Krzaklewski odbył również szereg spotkań, m.in. z członkami kierownictwa "Histadrut" odpowiedzialnymi za Związkowy Instytut Szkoleniowy d/s Europy Środkowej i Wschodniej, zespół przedsiębiorstw "Histadrut" prowadzących działalność gospodarczą, związkową kasę chorych, BNP, Wydział d/s Bezpieczeństwa Socjalnego. Mariana Krzaklewskiego przyjął także

Shimon Peres - przewodniczący Partii Pracy, poseł do Knesetu i były premier Izraela. W czasie rozmowy z nim wymieniono uwagi na temat relacji rząd-zw. zaw. w obu krajach oraz sytuacji politycznej w Polsce i na Bliskim Wschodzie. Celem wizyty było nawiązanie kontaktów i konkretnej współpracy między "Histadrutem" a "Solidarnością". W związku z tym przewodniczący Komisji Krajowej Marian Krzaklewski i Sekretarz Generalny Kessar wydali wspólne oświadczenie obejmujące m.in. następujące ustalenia:

- "Histadrut" zorganizuje w Izraelu szereg kursów szkoleniowych dla działaczy "Solidarności" w ramach działalności Instytutu d/s Europy Środkowej i Wschodniej,
- "Histadrut" gotów jest wysłać do Polski ekspertów prowadzących seminaria na temat rynku pracy, gospodarki rynkowej, służb socjalnych, negocjacji układów zbiorowych i innych zaproponowanych przez "Solidarność",
- "Solidarność" wyraziła chęć zapoznania się z sukcesami i porażkami "Histadrutu" w dziedzinie prowadzenia działalności gospodarczej,
- obie strony będą sprzyjać turystyce swoich członków do Polski i Izraela, Biuro Podróży "Histadrutu" gotowe jest udzielić pomocy w tej sprawie.

Podpisano również list intencyjny dotyczący współpracy NSZZ "Solidarność" z Kasą Chorych "Histadrutu" obejmujący m.in. pomoc ekspertów izraelskich w reformie polskiej służby zdrowia oraz wymianę doświadczeń w następujących dziedzinach:

- alternatywne systemy ubezpieczeń społecznych,
- postępy w medycynie pracy,
- nowoczesne systemy rehabilitacji oparte na terapii indywidualnej,
- medycyna zapobiegawcza, rozwój ośrodków diagnostycznych i programy edukacyjne,
- szkolenie zawodowe, medyczne i paramedyczne,
- nowoczesne systemy informacyjne i organizacja służby zdrowia.

W świetle wyników tej wizyty współpraca obydwu związków zapowiada się bardzo dobrze. Sekretarz Generalny "Histadrutu" Israel Kessar został zaproszony przez przewodniczącego Komisji Krajowej Mariana Krzaklewskiego do złożenia wizyty w Polsce w roku 1992.

Rzecznik Prasowy Komisji Krajowej
NSZZ "Solidarność"

Gdańsk, 5.08.1991

Andrzej Adamczyk

ŚCIĄGA

Poniżej drukujemy kilka zasad działalności związkowej opracowanych przez związkowców z USA a udostępnionych nam przez koleżanki z Komisji Oświaty i Wychowania w Legnicy.

PODSTAWOWE POTRZEBY CZŁONKÓW ZWIĄZKU

Przywódczo związkowy! Proszę cię, pamiętaj o tym, że jestem człowiekiem i członkiem tego samego związku. Moja lojalność wobec związku, moje zainteresowanie i udział w nim wzrosną, jeżeli zrozumiesz, że...

1. POTRZEBUJĘ POCZUCIA PRZYNALEŻNOŚCI.

Chcę być potrzebny, ale nie wykorzystywany.

- Być szczerze i serdecznie przyjmowany jako członek.
- Być naprawdę potrzebnym takim, jakim jestem, z zachowaniem niepowtarzalności mojej osoby.

2. CHCĘ I POTRZEBUJĘ WSPÓŁTWORZYĆ PROGRAM I CELE KOMISJI ZAKŁADOWEJ. Potrzeba ta jest spełniona tylko wówczas, jeżeli moje pomysły są naprawdę wysłuchane.

- Nie! Moje pomysły nie muszą być przyjęte. Ale pamiętaj o tym, że związek nie "spada z nieba" - lecz dzieje się przez nas. My jesteśmy związkiem.

3. POTRZEBNE MI JEST POCZUCIE, ŻE PROGRAM I CELE ZWIĄZKU SĄ MOŻLIWE DO OSIĄGNIĘCIA I ŻE NIE NARUSZAJĄ ONE MOJEGO POCZUCIA PROPORCJI.

- Programy lokalne mogą brzmieć sensownie dla kierownictwa, ale to nie wystarczy, by mnie zainteresować. Muszą być także sensowne dla mnie. Ja mogę współuczestniczyć w tworzeniu projektów umów?

4. CHCĘ CZUĆ, ŻE TO, CO ROBIE, MA ZNACZENIE i w jakiś sposób służy także dobru ogólnemu, nie poprzestając na związku.

- Pamiętaj! Jest mnóstwo ochotników w różnych dziedzinach, których motywacja wykracza poza otrzymywaną pensję i korzyść osobistą.

5. POTRZEBUJĘ WSPÓŁTWORZYĆ ZASADY I POLITYKĘ DZIAŁANIA komisji, w których pracuję

- Jestem oddany sprawom, które rozumiem i w których tworzeniu brałem udział.

6. POTRZEBUJĘ WIEDZIEĆ CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE, BY BYĆ WYDAJNYM.

- Nie mam tu na myśli rutynowego rytuału, który pozbawia możliwości podejmowania decyzji lub wykorzystania moich twórczych zdolności.

7. ABSOLUTNIE POTRZEBUJĘ POWAŻNYCH OBOWIĄZKÓW, które mieszczą się w zakresie moich zdolności i zainteresowań i które są związane z celami związku.

- Wyrastałem w obowiązkach. Związek jako całość tworzy odpowiedzialny i twórczy wkład wszystkich członków. Co więcej, mój rozwój wzmacnia kierownictwo.
- Rozwój poprzez odpowiedzialność, do którego się odwołuję, oznacza PRAWO DO SUKCESU tak samo jak PRAWO DO NIEPOWODZENIA. Nie uczę się, ani nie odnoszę sukcesu, kiedy ktoś nadzoruje mój każdy krok ze strachu, bym nie zblądził.

8. POTRZEBUJĘ BYĆ NA BIEŻĄCO INFORMOWANYM, BY UCISZAĆ plotki i rozwiewać podejrzenia. Moje zainteresowanie podtrzymuje wiedza o postępach, jakie poczyniła moja komisja zakładowa na drodze do celu.

- Pamiętaj! Mój wkład zależy od tego, jak ja postrzegam moją rolę, niekoniecznie zaś od tego, jaka ona jest lub za jaką ty ją uważasz. Otwarta, uczciwa informacja zbliża nas do siebie.

9. POTRZEBUJĘ I CHCĘ MIEĆ ZUFANIE DO KIEROWNICTWA KOMISJI ZAKŁADOWEJ. Takie zaufanie oparte jest na sprawiedliwości, "fair play" i uznaniu, które zwiększą moją lojalność i entuzjazm dla związkowej sprawy. cenię praktycznych, zorganizowanych i uczciwych przywódców.

10. POTRZEBUJĘ PEŁNEJ ZROZUMIENIA CIERPLIWOŚCI Z TWOJEJ STRONY, BY UCZYĆ SIĘ I ROZWIJAĆ.

- Łatwo przychodzi mi zmienić zdanie, jeśli masz dość cierpliwości, by pomóc mi przezwyciężyć lęki i niewiedzę.
- Jednak mogę się w ogóle nie zmienić, jeżeli twoje zachowanie będzie zagrażać mojej miłości własnej.
- Z drugiej strony, ZACHĘTA uczyni cuda w przyspieszeniu tej zmiany. Pamiętaj, że mówi się: "Jestem obletnicą i możliwością; jestem jedną wielką potencjalnością!".

CZTERY SEKRETY SKUTECZNEGO WERBOWANIA CZŁONKÓW

1. ZAANGAŻUJ WSZYSTKICH CZŁONKÓW ZWIĄZKU

Postaraj się włączyć wszystkich członków do twego programu agitacyjnego. Gdy członkowie czynnie działają w twojej kampanii to, choć ich udział może być niewielki, będą osobiście zaangażowani i zainteresowani w tym, by cele związkowe zostały osiągnięte. Szeroki udział w działalności związkowej staje się dla innych motywacją do wstąpienia do związku, zatem ci, którzy zupełnie stoją z boku, psują wysiłki innych.

2. OPRACUJ PLAN

Żaden program nie może się udać bez właściwej organizacji. Wiedz, kogo będziesz werbował i w jaki sposób. Dziel się pracą. Pracy jest dużo, i nikt nie może, ani nie powinien, zrobić wszystkiego sam.

3. JEŚLI ICH NIE POPROSISZ, NIE PRZYŁĄCZĄ SIĘ.

Najlepszym sposobem werbowania członków jest bezpośredni, osobisty kontakt. Jest wielu, którzy chcieliby się przyłączyć, lecz nikt ich nie poprosił o to.

4. NIE WIERZ, KIEDY MÓWIĄ "NIE"

Ten, kto dziś mówi "nie", jutro może być aktywnym członkiem. Ludzie często odmawiają, bo to jest łatwe, bo mało wiedzą o związku. Namawianie ludzi do przystąpienia do związku jest bardzo pouczające. Próbuj wiele razy. Przekonuj ich, że ich wkład będzie cenny dla związku i że naprawdę chcecie ich w związku.



WYBORY 91

Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność" w Legnicy ustalił listę kandydatów na posłów do Sejmu RP. Spośród 9 zgłoszonych przez komisje zakładowe kandydatów zakwalifikowano 4 osoby.

1. Wojciech Swakoń, lat 31, inż. elektryk, pracownik Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń w Polkowicach
2. Władysław Frett, lat 42, mgr inż. geodeta, pracownik Wojewódzkiego Ośrodka Dokumentacji Geodezyjno-Kartograficznej w Legnicy
3. Janusz Cendrowski, lat 37, inż. mechanik, pracownik Zakładów Mechanicznych "Legmet" w Legnicy
4. Szymon Stafiniak, lat 50, mgr inż. mechanik, pracownik Zakładów Górniczych "Lubin" w Lubinie

Pełnomocnik Zarządu Regionu
d/s Wyborów

Wojciech Obremski

PRZYPOMINAMY

31 grudnia 1991r. mija termin składania wniosków o zwrot majątku NSZZ "Solidarność". Komisje zakładowe, które nie dopełniły jeszcze tego, winny skontaktować się z Pełnomocnikiem Zarządu Regionu d/s Zwrotu Majątku i przedłożyć mu następujące dokumenty:

1. potwierdzenie stanu konta bankowego na grudzień 1981r.,
2. pismo do dyrektora przedsiębiorstwa z żądaniem zwrotu przejętego przez zakład majątku (gotówki) i jego odpowiedź,
3. pismo do związków zawodowych OPZZ w sprawie zwrotu majątku i ich odpowiedź.

Wszelkich informacji w tej sprawie udziela Pełnomocnik Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność" w Legnicy, ul. Lampego 9, tel. 260-12 lub 260-13 w dni robocze od godz. 8.00 do 16.00.

Pełnomocnik Zarządu Regionu
Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność"
d/s Zwrotu Majątku

Zbigniew K U Ź N I A R

TWÓRZMY BRANŻE

dokończenie
ze str. 1

problemów na poziomie regionu, a nawet kraju. O zasadności takich zmian świadczyć może analiza dotychczasowej sytuacji w tym względzie. Absolutna samodzielność komisji zakładowych zmusza je do rozwiązywania większości problemów - zarówno prostych, jak i bardzo skomplikowanych, we własnym gronie - mając do dyspozycji zaledwie trzech prawników i kilku działaczy etatowych w regionie.

Różny stopień znajomości przepisów prawnych i zaangażowania w działalność związkową (przez działaczy szczebla podstawowego), przy wzrastającej wciąż liczbie zadań oznacza dla członków Zarządu Regionu takie obciążenie pracą interwencyjną, że na działania koncepcyjne praktycznie nie starcza

już czasu. Poza tym specyfika poszczególnych zakładów jest tak różna, że skutecznej pomocy udzielić można dopiero po długiej rozmowie i zapoznaniu się z wieloma dokumentami. Te właśnie fakty wpływają

w głównej mierze na ocenę jakości Związku. Stworzenie struktur branżowych pozwoli na zwiększenie efektywności działań, dzięki dyskusjom przedstawicieli zakładów prowadzących taką samą, lub podobną działalność, a tym samym mających do rozwiązania zbliżone problemy. Umożliwi im szybszy kontakt z Sekretariatem Branżowym i Komisją Krajową. Przedstawiciele Sekcji wraz z Zarządem Regionu stanowiąc będą niewątpliwie odpowiednią grupę do ewentualnych rozmów z Konfederacją Pracodawców. Realne stanie się również rozwiązanie problemów kadrowych. Każda z branż ma bowiem możliwość wybrania swego przedstawiciela i zaoferowania mu pracy etatowej w dowolnym wymiarze czasu. Wiąże się to co prawda z ponoszeniem kosztów jego wynagradzania, ale jednocześnie dzięki stałej kontroli i ocenie zmusza do wydajnej pracy.

Niewątpliwie ważną kwestią wymagającą osobnego omówienia jest protest i strajk. Obecnie ta najważniejsza broń związkowa ze względu na brak funduszy strajkowych i złą kondycję zakładów pracy (przy ich nieokreślonej własności) jest najczęściej aktem rozpacz, przynoszącym więcej strat niż zysków. Braki rynkowe chętnie uzupełni konkurent, a działająca u niego "Solidarność" nie wyrazi sprzeciwu.

Tak dzieje się w przypadku podejmowania akcji w pojedynczych przedsiębiorstwach. W strukturze branżowej, przy dobrej organizacji, doprowadzenie do sytuacji strajkowej nie jest łatwe, lecz już sam zamiar podjęcia takich działań może dać zadowalające efekty.

Podsumowując powyższe rozważania apeluję do komisji zakładowych o rozpoczęcie działań mających na celu zorganizowanie się w branże, nieodzwonne w obecnej i przyszłej rzeczywistości kraju, a w połączeniu ze strukturą regionalną powodujące znaczny wzrost skuteczności działań Związku. Być może Zarząd Regionu powinien w tym przypadku znaleźć odpowiedni sposób na przyspieszenie tego procesu. Uchwała Komisji Krajowej nr 122/91 w sprawie utworzenia 15 sekretariatów podjęta została 9.05.1991r.

Twórzmy więc branże. Nie dajmy się wyprzedzać przemianom gospodarczym, abyśmy tym razem nie musieli "Maluchem" ścigać "Lancii".

Józef Janus

WYSTĄPIENIE

Senatora Ziemi Legnickiej Stanisława Obertańca - podczas dyskusji nad ustawą o Zakładach Opieki Zdrowotnej dnia 02.08.1991r.

Panie Marszałku, Wysoka Izbo!

Polityka jest zajęciem niewdzięcznym, mało efektywnym, choć czasem bardzo efektownym. Działania grup nacisku, interesów indywidualnych i przeróżnych lobby powodują, że wektory tych działań często znoszą się wzajemnie. Trzeba wielkiego wysiłku i czasu, by uzyskać ich pozytywną wypadkową.

Myślę, że koledzy i koleżanki z senackiej Komisji Zdrowia i Polityki Społecznej zgodzą się z tą opinią, choć z pewnością można ją przenieść na całość działań politycznych.

Nasza, ponad 2-letnia praca w Komisji, była ciągiem nieustannych presji na kolejne ekipy naszego resortu. Niewiele to przybliżyło reformę. Presja jest tu określeniem eufemistycznym, nie jest też dla nas źródłem satysfakcji to, że jesienią 89 mając świadomość nadchodzącej katastrofy naciskaliśmy na uregulowanie sprawy odpłatności za leki. Losy ustawy regulującej ten problem - ta nie kończąca się procedura, świadczą o tym, że jest to ustawa dla wielu środowisk niewygodna. Jej brak jest źródłem wielu fortun.

Tak już jest, że najenergiczniej i często destrukcyjnie działają ci, którzy mają wiele do stracenia. Budżet Państwa nie jest beczką bez dna, nie na wszystko nas stać i to nie od dziś.

Ustawa, którą tu omawiamy, jest punktem wyjścia dla reformy służby zdrowia. Bogatsze, znacznie bogatsze od nas państwa liczą koszty leczenia, ciągle kontrolując, czy stać je jeszcze na dany koszyk usług bezpłatnych. Jest tak i w pozornie socjalistycznej Szwecji, Norwegii, jest w USA i w Niemczech.

Koszty leczenia... Myślę, że starannie

przygotowany incydent w Klinice prof. Peligi, miał być punktem defensywy ministerstwa, powinien być impulsem dla resortu, do wywołania społecznej dyskusji, która i tak musi nastąpić, dyskusji nad tym na co nas stać, a na co nie w tej materii.

Bogatsze od nas państwa mają ten problem. Reforma służby zdrowia będzie przecież wymagała nowej umowy społecznej i zapisania jej w nowej konstytucji. Koszty leczenia, to nie jest problem nowy. Przez cały okres PRL-u nie wszyscy mieli dostęp do wszystkiego, również w służbie zdrowia. Dostęp to była sprawa często odpowiedniej gratyfikacji.

Gdybyż chodziło tu tylko o takie sprawy, jak lepsze łóżka, czy opieka pielęgniarki, ale to przecież wtedy nie dializowano wszystkich, którzy tego potrzebowali. To przez cały okres PRL-u, za którym wielu dotkniętych amnezją już tęskni - operowano w śladowych ilościach wady serca u dzieci, i tylko nikły procent ciężko chorych kwalifikujących się do założenia pomostu naczyniowego serca był operowany. Dziś, właśnie w ostatnich dwóch latach, w/w statystyki wydatnie się poprawiły. Skąd więc ten krzyk z Zabrze?

Jest, bo krzyk wciąż daje efekty. Przecież każdy szpital powiatowy mógłby też wydać swój roczny budżet w pół roku. Czy życie pacjentów w tych szpitalach jest mniej warte?

Mam dobre ropoznanie w terenie. Jest tam ciężko jak wszędzie, ale starczy, bo musi. Jest tam ofiarność i poczucie przyzwoitości. Do nich jednak telewizja nie przyjedzie!

Z przeszczepami nie jest już tak, że robi się je bo jest okazja, bo przyjechał właśnie ktoś, kto potrafi to zrobić. Przeszczepy robi już wiele klinik w Polsce. Jest to teraz tylko problem środków. Nie tylko w Polsce, w Szwecji i w USA też! Senat będzie debatował kiedyś zapewne nad tym, czy wszystkie przeszczepy mają być opłacane z funduszy publicznych, czy specjalnych funduszy, np. fundacji. Zważywszy, że za cenę przeszczepu serca można wykonać dziesięć pomostów naczyniowych, przywracających pacjentów do pełnej sprawności, pojawia się problem dramatycznych wyborów. Trzeba wybierać. Również w Polsce. Na wszystko, jak wszędzie w świecie, nie starczy.

Opór materii w tych problemach będzie ogromny. My, w Komisji Zdrowia i Polityki Społecznej doświadczyliśmy go nie raz. Osobiście wątpię, czy reformę służby zdrowia można wprowadzić siłami tylko samego resortu. Zbyt wielka jest siła inercji tkwiąca w tym środowisku. Konieczne jest tu szerokie wsparcie społeczne i informacyjne.

Panie Marszałku, Wysoka Izbo!

Komisja Zdrowia może powiedzieć dziś, że rozpatrywana tu ustawa jest naszym małym sukcesem. Naszym i chyba całego Senatu. Jej wdrożenie i uchwalenie kolejnych komplementarnych do niej ustaw, zwłaszcza o ubezpieczeniach społecznych, należało już będzie do kolejnej kadencji Senatu i kolejnych rządów. Dziękuję za uwagę.

Stanisław Obertaniec
Senator RP

KOMUNIKAT WYBORCZY

23 lipca 1991r. Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność" w Legnicy powołał Regionalne Biuro Wyborcze do Parlamentu RP. Obowiązki Pełnomocnika Zarządu Regionu d/s Wyborów powierzono kol. Wojciechowi Obremskiemu. Biuro mieści się w siedzibie Zarządu Regionu w Legnicy, ul. Lampego 9, tel. 260-12, 260-13, fax Lubin 440470.

Zwracamy się z apelem do wszystkich komisji zakładowych naszego regionu, do wszystkich członków i sympatyków NSZZ "Solidarność" o wsparcie kampanii wyborczej naszych kandydatów do Sejmu RP.

Wpłaty dowolnych kwot prosimy dokonywać na konto Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność", Bank Zachodni O/Legnica nr 383800-5249-132 z zaznaczeniem "WYBORY". Serdecznie dziękujemy.

Rzecznik Prasowy Zarządu Regionu
Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność"
w Legnicy
Zbigniew Kuźniar

SPOTKANIE Z CICHOCIEMNYM

Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność" w Legnicy oraz Zarząd Główny Stowarzyszenia Przyjaciół Drohobycza w Legnicy organizują spotkanie - wieczór autorski z Panem Tadeuszem Chciukiem-Celtem - drohoby-
czaninem, byłym kurierem gen. Władysława Sikorskiego, jedynym polskim ci-
chociemnym, który dwukrotnie jako kurier spadochroniarz wysłany był do kra-
ju w czasie wojny, byłym wicedyrektorem Rozgłośni Polskiej Radia Wolna Eu-
ropa znanym jako Michał Lasota, pisarzem-prozaikiem, autorem książek "Kon-
cert", "Raport z podziemia", "Biali kurierzy", absolwentem gimnazjum im.
W. Jagiełły w Drohobyczu oraz Wydziału Prawa Uniwersytetu Jana Kazimierza
we Lwowie, odznaczonym osobiście przez gen. Sikorskiego Krzyżem Virtuti Mi-
litari.

Spotkanie odbędzie się we wtorek 27 sierpnia 1991r. o godz. 18.00 w Klu-
bie "Parnasik" w Legnicy, ul. Lampego 9 - wstęp bezpłatny. Zapraszamy.

LUBIN 82 — IX ROCZNICA

31 sierpnia br mija IX rocznica haniebnego mordu dokonanego przez od-
działy obrońców "władzy ludowej" na bezbronnych mieszkańcach Lubina.
Uczcijmy pamięć ofiar komunistycznego barbarzyństwa. Pójdźmy na miejsce ich
wiecznego spoczynku, złożmy wiązanki kwiatów na ich grobach.

Czas goi wszelkie rany, zaciera w pamięci najokrutniejsze obrazy. Nie
pozwólmy jednak, aby znikła w mrokach zapomnienia ofiara krwi tych, którzy
9 lat temu byli wśród nas i tak bardzo pragnęli żyć godnością wolnego czło-
wieka. Nie pozwolono im na to!

Zbigniew Kuźniar

Rzecznik Prasowy Zarządu Regionu ZM NSZZ "S"

FUNDUSZ POMOCY BEZROBOTNYM

Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność" w Legnicy utworzył
Fundusz Pomocy Bezrobotnym zwracając się do wszystkich komisji zakładowych
o przystąpienie do niego i zadeklarowanie miesięcznych wpłat w wysokości
5% składek. Apel ten, z małymi wyjątkami, spotkał się jednak z niezrozumia-
łą obojętnością. Bezrobocie rośnie z każdym dniem, zagraża coraz szerszym
kręgom pracujących, a komisje zakładowe śpią sobie snem sprawiedliwych i
marzą o dobrej wróżce, która za pomocą czarodziejskiej pałeczki załatwi za
nich ich statutowe obowiązki.

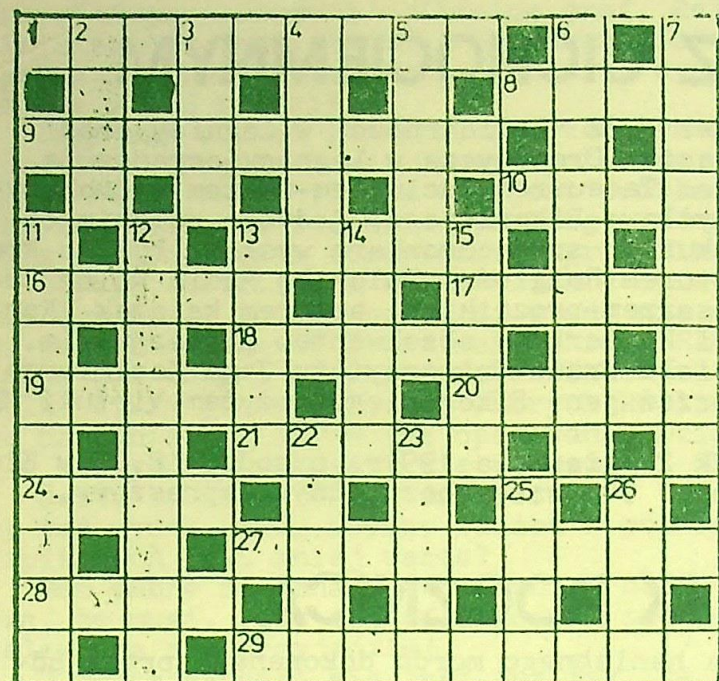
Obudźcie się, koledzy! Czas jest nieubłagany i wyraźnie pracuje na waszą
niekorzyść.

Skarbnik Rady Funduszu Pomocy Bezrobotnym
Zbigniew Kuźniar

PREMIER W LEGNICKIEM

8.08.1991r. przebywał w województwie legnickim Prezes Rady Ministrów RP
Jan Krzysztof Bielecki. O godz. 11.00 samolot specjalny wylądował na cią-
gle jeszcze sowieckim lotnisku wojskowym w Legnicy. Na lotnisku gość przywi-
tany został przez gospodarzy województwa oraz przedstawicieli Zarządu Re-
gionu. Krótco potem premier udał się do Lubina, gdzie spotkał się z dyrek-
cją KGHM oraz przedstawicielami samorządu pracowniczego. Na spotkaniu omó-
wiono m.in. sprawę restrukturyzacji kombinatu oraz jego przekształceń włas-
nościowych. Po spotkaniu w Lubinie premier przyjechał do Legnicy, gdzie w
Urzędzie Wojewódzkim spotkał się reprezen-
tantami samorządu terytorialnego.

Zbigniew Kuźniar



KRZYŻÓWKA 9A DLA DOROSŁYCH

Poziomo: 1.podległość, zawisłość, 8.góry w Europie, 9.wkręta, 10. Marek, członek Zarządu Regionu, 13.mózg armii, 16.paryski chuligan, 17.pewność siebie, 18.wiedza niezbędna żeglarzowi, 19.sitwa, 20.Bałtyk, 21.wieko, pokrywa, 24. stolica Łotwy, 27.przedstawiciel dyplomatyczny, 28.przewodniczący Zarządu Regionu, 29.klacz Józefa Piłsudskiego.

Pionowo: 2.pogoda, 3.napoleońska wyspa, 4.polecenie, 5.Sobótka, 6.fajtlapa, ciamajda, 7.pracownik bankowy, 11. pieśń weneckich gondolierów, 12.oszust, 13.trasa, droga, 14.po deszczu na niebie, 15.wrota, 22.cudowna Alladyna, 23.lament, 25.Jan, członek Zarządu Regionu, 26.najsłynniejszy polski sprinter lat 60-tych, wicemistrz olimpijski z Tokio.

"Zbigniew"

Krzyżówka nr 8 okazała się za trudna. Pomimo zwiększonego nakładu (1500 egz.) nie wpłynęły do nas rozwiązania. Szkoda, trzy książki W.H.Hallahana "Polowanie na lisa" stanowiąc więc będą nagrodą za rozwiązanie krzyżówki 9A, dla dzieci będą bajki. Rozwiązania prosimy nadsyłać do 5 września 91 na adres Zarządu Regionu. Czekamy.

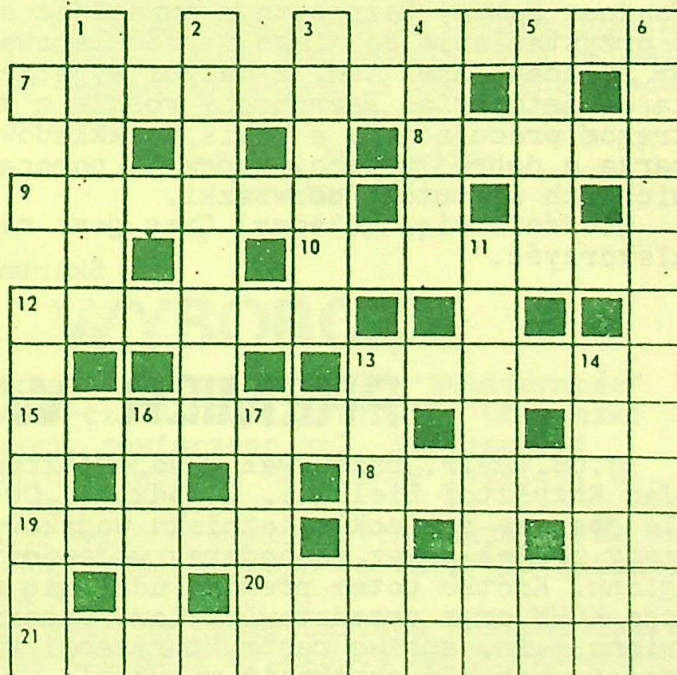
Poziomo:

4. egoista, samolub,
7. Czerwony - nosiła dziewczynka z bajki,
8. wełna czesankowa,
9. zielone, liściaste warzywo,
10. ciągnik,
12. przeciwieństwo wady,
13. gra chłopięca z kijem i piłką,
15. tam zostawiasz płaszcz, kurtkę,
18. wyrabia przedmioty ze skóry,
19. huragan lub orkan,
20. szofer,
21. wojsko.

Pionowo:

1. gra, bal,
2. płyn w kałamarzu,
3. działo,
4. opoka,
5. nakrycie głowy,
6. czworokąt doskonały,
11. ciężki karabin maszynowy,
12. rodzaj zamknięcia drzwi, wyjątek gramatyczny,
13. nad piwnicą,
14. wiązka,
16. sygnał na trwogę,
17. filtr naszego organizmu.

"Zbigniew"



KRZYŻÓWKA 9B DLA DZIECI

Egzemplarz bezpłatny - do użytku wewnątrz-związkowego. Nr 10 ukaże się 15.09.91. Prosimy pytać o niego w naszych biurach teren. Tel. red. 260-12, 260-13, fax Lubin 440470. Adres: Legnica, Legnicko 9. Skład zakończ. 9.09.