

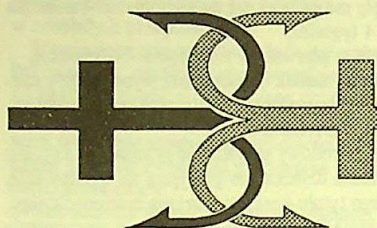
NR 11

LEGNICA

8 sierpnia 1992

Nr 11/71

SOLIDARNOŚĆ



ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

Pismo Zarządu Regionu "Zagłębie Miedziowe" NSZZ "Solidarność"

JERZY LANGER - KAŻDEGO DNIA GINIE W PRACY 2 LUDZI
LEOKADIA CHRAPEK - UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE
KRYSTYNA GRZYBOWSKA - PRAWO DO STRAJKU W NIEMCZECH
LIDIA KLAPIŃSKA - O URLOPACH

UCHWAŁA KK NR 245/92

W SPRAWIE LUSTRACJI W NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" NA MOCY UCHWAŁY NR 7 IV KZD

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" postanawia, że wszyscy członkowie Komisji Krajowej, członkowie rad krajowych sekcji branżowych, członkowie odpowiednich komisji rewizyjnych branż, delegaci na Krajowy Zjazd Delegatów, delegaci na krajowe zebrania delegatów sekcji branżowych złożą do dnia 10 września 1992 r. na ręce Przewodniczącego Komisji Krajowej pisemną zgodę upoważniającą Go do wystąpienia do Ministra Spraw Wewnętrznych o wydanie zaświadczenia, że wspomniane osoby nie były pracownikami ani tajnymi współpracownikami SB, UB, Zarządu Informacji Wojskowej, Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego, WSW przed 10 maja 1990 r. Przewodniczący Komisji Krajowej wystąpi do Ministra Spraw Wewnętrznych o wydanie takich zaświadczeń indywidualnych w imieniu własnym i w imieniu osób, które go upoważniły nie później niż do dnia 30 września 1992 r.

Członkowie zarządów regionów, członkowie regionalnych komisji rewizyjnych, przewodniczący regionalnych sekcji branżowych, członkowie regionalnych rad branżowych, członkowie odpowiednich komisji rewizyjnych branż, delegaci na regionalne Zebrania Delegatów, delegaci na regionalne zebrania delegatów branż, członkowie ko-

misji zakładowych i zakładowych komisji rewizyjnych, analogiczną pisemną zgodą złożą na ręce właściwych przewodniczących Zarządów Regionu do dnia 30 września 1992 r. Przewodniczący Zarządów Regionów wystąpią w imieniu osób, których upoważnienia otrzymali, do Ministra Spraw Wewnętrznych o wydanie indywidualnych zaświadczeń o braku współpracy ze służbami bezpieczeństwa przed 10 maja 1990 r., nie później niż do dnia 31 października 1992 r.

Wszystkie osoby pełniące funkcje wymienione w niniejszej uchwale wypełniają upoważnienie, którego wzór jest załącznikiem do uchwały.

Członkowie NSZZ "Solidarność" pełniący wyżej wymienione funkcje, którzy do dnia 30 września nie złożą z własnej woli, nakazanych niniejszą uchwałą wniosków i nie uzyskają zaświadczeń Ministra Spraw Wewnętrznych winni być odwołani przez władze związkowe, które wybrały daną osobę do pełnienia funkcji w Związku. Wykazanie istotnej przeszkody w złożeniu wniosku w terminie, leży wyłącznie po stronie osoby zobowiązanej do jego złożenia.

Komisja Krajowa
NSZZ "Solidarność"
Gdańsk, 22.07.1992r.

WYSTĄPIENIE DO MINISTRA SPRAW WEWNĘTRZNYCH RP

Ja niżej podpisany urodzony(a)
dnia w syn/córka
..... zamieszkały(a) w
pełniący funkcję w NSZZ "Solidarność"
wnoszę do Ministra Spraw Wewnętrznych o wydanie zaświadczenia, że nie byłem(am) pracownikiem, tajnym współpracownikiem UB, SB, Zarządu Informacji Wojskowej, WSW, Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego od 24.07.1944r. do 10.05.1990r. oraz upoważniam
..... do złożenia tego
wystąpienia w moim imieniu Ministrowi Spraw Wewnętrznych.

Czytelny podpis.....

Nr. dowodu osobistego

Miejscowość, data

Nr rej. Komisji Zakładowej

Potwierdzenie złożenia wniosku:

data złożenia

zarejestrowano w Regionie pod nr

.....

podpis przewodniczącego, odbierającego wniosek.....

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE (WIADOMOŚCI PODSTAWOWE) CZ.2

ZASIŁEK WYRÓWNAWCZY

Zasiłek wyrównawczy przysługuje pracownikowi ze zmniejszoną sprawnością, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek poddania się rehabilitacji zawodowej w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy. Zasiłek ten przysługuje przez okres rehabilitacji - nie dłużej niż 24 miesiące.

Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem z trzech miesięcy zatrudnienia przed powstaniem prawa do zasiłku a wynagrodzeniem osiąganym podczas pracy w nowych warunkach.

Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje pracownikowi, który ma prawo do renty lub emerytury.

ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

Zasiłek opiekuńczy przysługuje pracownikowi zwolnionemu z wykonywania pracy z powodu konieczności wykonywania opieki nad:

1. Dzieckiem do lat 8 w przypadku:
 - nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły
 - porodu lub choroby pracownika stale opiekującego się dzieckiem,
 - pobytu małżonka pracownika stale opiekującego się dzieckiem w zamkniętym zakładzie zdrowotnym.
 2. Chorym dzieckiem do lat 14
 3. Innym chorym członkiem rodziny (małżonek, rodzice, teściowie, dziadkowie, wnuki, rodzeństwo, dzieci powyżej 14 lat, jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie).
- Z zasady zasiłek przysługuje matce, ojciec może otrzymać zasiłek opiekuńczy w wypadku, gdy matka nie może sprawować opieki z powodu wyjazdu, choroby, porodu, pobytu w sanatorium, lub gdy ojciec otrzymuje wynagrodzenie niższe niż matka.

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, gdy inni domownicy mogący sprawować opiekę, z wyjątkiem choroby dziecka do dwóch lat.

OKRES OTRZYMYWANIA ZASIŁKU OPIEKUŃCZEGO WYNOŚI:

- nie dłużej niż 60 dni w roku kalendarzowym w razie opieki nad dzieckiem do lat 14
- do 14 dni w roku kalendarzowym w razie opieki nad innymi członkami rodziny. Łącznie jednak nie dłużej niż 60 dni w roku kalendarzowym. Wymiar zasiłku - 100% przeciętnego wynagrodzenia z trzech ostatnich miesięcy przed powstaniem prawa do zasiłku.

ZASIŁEK POGRZEBOWY

Zasiłek pogrzebowy jest świadczeniem jednorazowym wypłacanym w razie śmierci pracownika (również w wypadku śmierci w czasie urlopu bezpłatnego lub macierzyńskiego) bądź niepracującego członka rodziny.

WYSOKOŚĆ ZASIŁKU POGRZEBOWEGO

- dwumiesięczne wynagrodzenie w wypadku śmierci pracownika,
- jednomiesięczne wynagrodzenie w wypadku śmierci członka rodziny.

W wypadku zbiegu prawa do zasiłku pogrzebowego z dwóch lub więcej tytułów przysługuje tylko jeden zasiłek - wyższy.

Zasiłek ten jest wypłacany niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej w Kodeksie Pracy.

ZASIŁEK MACIERZYŃSKI

Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy uprawnionej w myśl Kodeksu Pracy do urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie za okres:

- przy urodzeniu pierwszego dziecka 16 tygodni,

- przy urodzeniu następnych dzieci - 18 tygodni,
- przy urodzeniu bliźniąt - 26 tygodni,
- przy martwo urodzonym dziecku lub śmierci dziecka w ciągu 6 tygodnia życia - 8 tygodni,
- gdy wychowuje nie własne dziecko:

- a) przyjęte nie później niż do ukończenia 4 miesięcy życia - 14 tygodni,
- b) przyjęte w pierwszym roku życia - 4 tygodnie.

Miesięczny zasiłek macierzyński wynosi 100% miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy. **ZASIŁEK PORODOWY**

Zasiłek porodowy przysługuje pracownicy z tytułu:

1. Urodzenia dziecka lub przyjęcia na wychowanie, jeżeli z tego tytułu korzysta z urlopu macierzyńskiego,
2. Urodzenia dziecka lub przyjęcia na wychowanie i wystąpienia z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia w okresie korzystania z urlopu bezpłatnego udzielonego dla pracownika opieki nad małymi dziećmi.
3. Urodzenia dziecka po ustaniu zatrudnienia, jeżeli umowę rozwiązano w okresie ciąży z powodu likwidacji zakładu lub z naruszeniem przepisów prawa, a pracownica otrzymała z tego powodu odszkodowanie.

Zasiłek porodowy przysługuje również nie zatrudnionej żonie pracownika.

W razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie zasiłek przysługuje na każde dziecko.

W NASTĘPNYM NUMERZE DWUTYGODNIKA OMÓWIONO ZOSTANIE: ZASIŁEK WYCHOWAWCZY, ZASIŁEK RODZINNY, ZASIŁEK PIELĘGNACYJNY.

opracowała: Leokadia Chrapek - BOP Reg. Podebeskidzie

KOMUNIKAT

W dniu 22.07.92 odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NNSZZ "Solidarność". Obrazy obejmowały następujące sprawy:

1. Sekretarz Prezydium przedstawił sprawozdanie z prac oraz podział zadań między członków Prezydium KK.
2. W dyskusji z posłami "Solidarności" omówiono przebieg misji mediacyjnej dobrej woli Klubu Parlamentarnego NSZZ "Solidarność" na rzecz rządu oraz sytuację w kraju.
3. Przewodniczący KK Marian Krzaklewski przedstawił relację z rozmów z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej Jackiem Kuroniem.
4. Omówiono przebieg strajków i konfliktów pracowniczych. W wyniku dyskusji przyjęto stanowisko oceniające sytuację w kraju i drogi wyjścia. Podkreślono, że obecny stan gospodarki jest wynikiem pozostałości systemu komunistycznego oraz nieudolności władzy. Za konieczne uznano oddłużenie zakładów, odejście od popiwku, gwarancję plac pracowniczych, zmniejszenie dywidendy, utworzenie instytucji skarbu państwa i zapewnienie udziału społeczeństwa w procesie prywatyzacji. Zdecydowano, że jeśli w terminie do 31 lipca br. rząd w uzgodnieniu z NSZZ "Solidarność" nie przystąpi do rozwiązania tych problemów, Związek rozpocznie organizowanie ogólnopolskiej akcji protestacyjnej, do strajku generalnego włącznie.

polskiej akcji protestacyjnej, do strajku generalnego włącznie

5. Ograniczono liczbę członków Prezydium KK do 18.
6. przyjęto rezygnację Andrzeja Adamczyka z funkcji rzecznika prasowego KK, powierzając mu pełnienie obowiązków do dnia 31.07.92.
7. Powołano Grzegorza Jaczyńskiego na funkcję rzecznika prasowego KK, zobowiązując go do przejęcia obowiązków z dniem 1.08.92.
8. KK, działając jako Zgromadzenie Wspólników, zatwierdziła sprawozdanie Zarządu z działalności Funduszu Gospodarczego NSZZ "Solidarność" Sp. z o.o., udzieliła pokwitowania Radzie Nadzorczej i Zarządowi oraz przeznaczyła zysk bilansowy Spółki na dywidendę dla NSZZ "Solidarność" w kwocie 700 mln, oraz na powiększenie funduszu inwestycyjnego Spółki o kwotę 2.686.885.033 zł.
9. Powołano Radę Nadzorczą Funduszu Gospodarczego NSZZ "Solidarność" i na jej prezesa Wojciecha Arkuszewskiego.
10. Postanowiono przekazać 400 mln zł. na rzecz "Tygodnika Solidarność".
11. Przyjęto uchwałę określającą tryb lustracji w Związku.

Rzecznik Prasowy KK Andrzej Adamczyk

UCHWAŁA KK NR 244/92

WS. AKTUALNEJ SYTUACJI PRACOWNICZEJ

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" uważa, że sytuacja strajkowa w górnictwie węgla, w Zagłębiu Miedziowym, w WSK Mielec oraz napięcia w innych zakładach w kraju są wynikiem pozostałości systemu komunistycznego i nieudolności władz w rozwiązywaniu problemów gospodarczych.

W związku z tym domagamy się od rządu natychmiastowych działań antyrecesyjnych.

Komisja Krajowa uważa za bezwzględnie konieczne rozwiązanie problemów:

- oddłużenia zakładów;
- odejścia od popiwku;
- uzyskiwania kapitałów obrotowych i restrukturyzacyjnych przez zakłady pracy;
- gwarancji plac pracowniczych
- zmniejszenia dywidendy;
- utworzenia instytucji skarbu państwa;
- zapewnienia rzeczywistego udziału społeczeństwa w procesie prywatyzacji.

Tylko rozwiązanie tych podstawowych obecnie problemów gospodarczych pozwoli na realizację skutecznej polityki społecznej.

Jeżeli rząd w uzgodnieniu z NSZZ "Solidarność" nie przystąpi do rozwiązania ww. problemów do dnia 30 lipca br, Komisja Krajowa podejmie organizację ogólnopolskiej akcji protestacyjnej do strajku generalnego włącznie.

Dotychczasowa niechęć do dostrzegania przez ośrodki władz problemów wysuwanych przez pracowników stwarza możliwość wykorzystania niezadowolonych ludzi przez siły postkomunistyczne do realizacji własnych celów.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność"
Gdańsk, 22.07.1992 r.

O URLOPACH PRAWIE WSZYSTKO (DOKOŃCZENIE)

URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE

Zwolnienia od pracy udzielane są na zasadach określonych w kodeksie pracy, rozporządzeniu Rady Ministrów z 20.12.1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz w odrębnych przepisach.

Wymienione rozporządzenie było już zmieniane kilkakrotnie, a ostatnia jego nowelizacja pochodzi z 1.10.1991 r. (Dz.U. nr 29). Zmiana dotyczyła rozdziału noszącego tytuł "Zwolnienia od pracy", który w obecnej wersji przewiduje następujące okoliczności zobowiązujące zakład pracy do zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy:

1. Wezwanie do stawienia się przed organem administracji państwowej, organem samorządu terytorialnego, sądem, prokuraturą, policją, przed kolegium d/s wykroczeń w celu wykonania powszechnego obowiązku obrony na wezwanie organu właściwego w tej sprawie.

Za czas tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że organ wzywający wypłacił pracownikowi równowartość utraconego wynagrodzenia. Ponadto wynagrodzenie nie przysługuje pracownikowi wezwanemu do stawienia się przed sądem w charakterze oskarżonego i przed kolegium d/s wykroczeń w charakterze obwinionego. Jednakże wynagrodzenie będzie przysługiwać, jeżeli oskarżony lub obwiniony został uniewinniony lub postępowanie zostało umorzone.

2. Powołanie pracownika w charakterze biegłego na czas niezbędny, nie dłuższy niż 6 dni w roku, do wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym i sądowym a także członka rady nadzorczej jednoosobowej spółki skarbu państwa (także na czas nie dłuższy niż 6 dni w roku) do wykonywania czynności członka tej rady. Za okres zwolnienia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

3. Branie udziału w charakterze strony w posiedzeniu sądu w sprawie o odpowiedzialność za przestępstwo, za czas zwolnienia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

4. Przeprowadzanie badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień oraz badań stanu zdrowia osób wykonujących niektóre zajęcia zarobkowe, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie tych badań lub szczepień w czasie wolnym od

pracy. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy.

5. Powołanie przez Prezesa NIK lub delegatury NIK do wykonania czynności inspektora - rzeczoznawcy w wymiarze nie przekraczającym 20 dni w roku - z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

6. Pełnienie funkcji członka komisji społecznej lub innego społecznego organu konsultacyjnego, powołanego przez naczelne organy władzy państwowej - z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

7. Wykonanie zadań członka ochotniczej lub obowiązkowej straży pożarnej w celu uczestniczenia w akcji gaszenia pożaru i w wymiarze nie przekraczającym 6 dni w roku na szkolenie pożarnicze oraz do wykonania kontroli zabezpieczenia przeciwpożarowego poza zakładem pracy, w którym jest zatrudniony - z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

8. Wykonanie funkcji ratownika GOPR - na czas akcji ratowniczej i wypoczynku po jej zakończeniu a także uczestniczenia w bezpośredniej ochronie przed powodzią - z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

9. Oddawanie krwi w ramach badań lekarskich - z prawem do wynagrodzenia za czas nieobecności.

10. Pełnienie funkcji wykładowcy w szkołach zawodowych, szkołach wyższych, samodzielnych placówkach naukowych i naukowo-badawczych.

W tych przypadkach zwolnienie od pracy przysługuje na czas niezbędny do prowadzenia zajęć w wymiarze nie przekraczającym 6 godzin tygodniowo lub 24 godzin w miesiącu - z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

11. Pracownikowi przysługuje również zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w razie:

- ślubu pracownika - 2 dni,
- urodzenia się dziecka pracownika - 2 dni,
- ślubu dziecka - 1 dzień,
- zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki - 2 dni
- zgonu i pogrzebu siostry lub brata, teściowej i teścia, babki, dziadka lub innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika - 1 dzień.

12. Ponadto pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach

pracy. Czas zwolnienia może być odpracowany przez pracownika a odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

13. Zakład pracy może udzielić pracownikowi odbywającemu szkolenie w związku z pełnieniem funkcji członka zarządu zakładowej organizacji związkowej lub rady pracowniczej oraz społecznego inspektora pracy zwolnienia od pracy w celu wzięcia udziału w konsultacjach i egzaminach w wymiarze nie przekraczającym 10 dni w czasie kadencji z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Inne okoliczności nakładające na zakład pracy obowiązek udzielania zwolnień od pracy oraz zasady ich udzielania regulują odrębne przepisy.

Na przykład, prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. 1990 nr 23 poz. 138 z późniejszymi zmianami) nakłada na zakład pracy obowiązek zwolnienia od pracy na czas pełnienia czynności w sądzie osobę będącą ławnikiem z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia oraz świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Ustawa o obowiązkach i prawach posłów (Dz.U. z 1985 r. nr 37 poz. 173 z późniejszymi zmianami) zobowiązuje zakład pracy, w którym jest zatrudniony poseł do stworzenia właściwych warunków do wykonywania funkcji posła (analogicznie jest z senatorem). Za czas nieobecności spowodowanej wykonywaniem tych obowiązków parlamentarzysta otrzymuje wynagrodzenie jak za czas urlopu.

Także ustawa o samorządzie terytorialnym (Dz.U. z roku 1990 nr 16 poz. 95 z późniejszymi zmianami) nakłada na pracodawcę obowiązek zwolnienia radnego od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach organów gminy.

Na zakończenie pragnę podkreślić, że są to jedynie wiadomości podstawowe. Poszczególne przypadki często wymagają dokładnego przeanalizowania odpowiedniego dla danej sprawy aktu prawnego, wyszczególnionego w powyższym tekście (lub pierwszej jego części drukowanej w "Solidarności Zagłębia Miedziowego nr 7/92 z dnia 15 czerwca br.).

Opracowała:

Lidia Kłapińska - BOP Reg. Podbeskidzie.

REALIZACJA FILMU FABULARNEGO O TRAGEDII W KOPALNI "WUJEK"

Spółeczny Komitet Realizacji Filmu Fabularnego o Tragedii w Kopalni "Wujek" w Katowicach ośmiela się przypomnieć Państwu, że jeszcze istnieje i nadal prowadzi działalność na rzecz realizacji filmu o tragicznych wydarzeniach 16.12.1981 r. w kopalni "Wujek" w Katowicach. Epilogiem tamtych wydarzeń była śmierć dziewięciu górników. Ta śmierć jest nadal żywym symbolem ofiary, poświęcenia i walki o prawa ludzkie i godność człowieka, - walki o przetrwanie idei "Solidarności". Dlatego naszym obowiązkiem jest utrzymać wszelkimi moralnie dostępnymi środkami pamięć o odwadze i bohaterstwie poległych górników. Od dwóch lat czyni to Spółeczny Komitet Realizacji Filmu Fabularnego o Tragedii w Kopalni "Wujek". On to zwraca się dzisiaj do Wszystkich Państwa, jako do ludzi, którym winna być szczególnie bliska idea fabularnej rekonstrukcji tamtych wydarzeń, z prośbą o pomoc w urzeczywistnieniu naszych zamierzeń. Nie możemy bowiem godzić się z powolnym zubożeniem się naszego społeczeństwa wobec pamięci o poległych górnikach i ich zdeterminowanym oporze - aż do śmierci włącznie - jaki coraz częściej i coraz szerzej daje się zauważyć. To wszystko działo się prawie, że na naszych oczach, to przeżywaaliśmy. Powinniśmy poczuwać się także i my do jakiejś wdzięczności wobec poleg-

łych gdyż to, że możemy się dzisiaj spotykać i istnieć jako Związek "Solidarność" zawdzięczamy także i IM.

Prace nad przygotowaniem do filmu, o którym mowa wchodzą w stadium bezpośrednich działań. Reżyser, pan Kazimierz Kutz ukończył pisanie scenariusza. Została powołana Rada Producentów, która będzie wykonawcą dzieła. Nasz Komitet uzyskał koncesję na produkcję w/w filmu, co w znacznym stopniu winno obniżyć koszty realizacji. Niemniej jednak potrzeba nam jeszcze bardzo dużo pieniędzy by mogła nastąpić realizacja filmu. Liczymy na pomoc indywidualnych osób, społeczeństwa i wszelkich instytucji, w tym także, a właściwie głównie - wszystkich ogniw NSZZ "Solidarność". Przykro byłoby stwierdzić, że ognia "Solidarności" nie nadążają z pomocą filmowi o poległych górnikach.

Sam zamysł realizacji filmu o pamiętnych wydarzeniach w Kopalni "Wujek" spotkał się z poparciem i uznaniem najwyższych autorytetów naszego Państwa, Kościoła, Parlamentu i liczących się partii politycznych i organizacji społecznych. Poparł go także IV krajowy Zjazd Delegatów NSZZ "Solidarność" w Gdańsku.

Chcemy także przypomnieć, że Spółeczny Komitet prowadzi nadal zbiórkę funduszy na w/w cel. Roz-

prowadzamy okolicznościowe cegielki i książki o tamtych wydarzeniach. W sprzedaży jest książka Jana Działuła pt. ROZSTRZELANA KOPALNIA. Oferujemy cegielki w cenie 2.000 zł. za jedną szt., zaś książki w cenie 20.000 zł. za jeden egzemplarz i 25.000 przy wysyłce pocztą. Jedne i drugie wysyłamy pocztą w komis w ilościach wg. życzenia zamawiającego.

Robimy wiele, by jak najwięcej zgromadzić środków na realizację naszego zamierzenia, ale zdajemy sobie sprawę z tego, że realizacja filmu będzie miała ostatecznie pomyślny finał wtedy gdy towarzyszyć jej będzie powszechne zrozumienie i taka ofiarność.

O jedno i drugie pozwalamy sobie jeszcze raz gorąco apelować, co też niniejszym czynimy. Czekamy na Państwa odpowiedź.

Pozostajemy z wyrazami szacunku i poważania - Szczęść Boże!

Spółeczny Komitet
Realizacji Filmu Fabularnego
o Tragedii w Kopalni "Wujek"
Konto: Bank Śląski
VII O/Katowice
nr 312608-11673-132\

OŚWIADCZENIE KOMISJI GÓRNICZEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" POROZUMIENIE SEKCJI BRANŻOWYCH PRZY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. W LUBINIE Z DNIA 22.07.1992R.

W związku z akcją strajkową w zakładach KGHM oraz kolportowanymi przez MMKS fałszywymi informacjami oraz próbą ewidentnego wykorzystania akcji strajkowej dla celów politycznych Porozumienie Sekcji Branżowych NSZZ "Solidarność" przy KGHM Polska Miedź S.A. oświadcza:

1. Pismo ZZPPM z dnia 18.07.1992r. "Dlaczego strajk" to oszustwo wymierzone nie tylko w "Solidarność", ale przede wszystkim w pracowników KGHM.

Uchwała 176/92 Zarządu KGHM w sprawie premii specjalnej była propozycją pracodawcy, którą w trakcie rozmów w dniu 9.07.1992r. odrzucił zarówno ZZPPM jak i NSZZ "Solidarność". Tak więc odejmowanie tej premii (ubruttowionej zresztą, netto 320 tys. i 240 tys. zł.) od kwot podwyżek wywalczonych przez NSZZ "Solidarność" jest próbą grania na niewiedzy pracowni-

ków. Natomiast premia specjalna wprowadzona protokołem uzgodnień z dnia 31.10.1991r. w wys. średnio 500 tys. zł. zostaje utrzymana.

Przypominamy, że w dniu 17.07.92r. NSZZ "Solidarność" wynegocjował z zarządem KGHM następujące podwyżki wynagrodzeń:

- 850 tys. zł. brutto dla pracowników dołowych kopalń
- 600 tys. zł. brutto dla pracowników powierzchni i hut
- minimum 200 tys. zł. brutto dla pracowników zaplecza

Ponadto premię specjalną wypłacaną corocznie w kwocie 1,2 mln. zł. a także gwarancję nie stosowania zwolnień grupowych do końca br.

2. Rozpowszechniane przez MMKS uwagi oskarżające obecne władze RP o totalitaryzm i dążenie do rozbijania narodu są próbą upolitycznienia strajku.

3. Biorąc pod uwagę obecną sytuację

ekonomiczną KGHM przedłużająca się akcja strajkowa może doprowadzić do zniweczenia uzyskanych z tak wielkim trudem podwyżek wynagrodzeń oraz do utraty gwarancji niestosowania przez pracodawcę zwolnień grupowych.

4. Z niepokojem NSZZ "Solidarność" przyjął informację na temat ewentualnego zastosowania wobec KGHM lokautu. Lokaut jest działaniem pozaprawnym i w przypadku próby jego stosowania będziemy bronić pracowników Kombinatoru uciekając się do radykalnych metod łącznie z postawieniem zakładów całego województwa w strajk generalny.

5. Deklarujemy niezwłoczne przystąpienie do negocjacji płacowych z chwilą pojawienia się możliwości uzyskania dodatkowych środków na wynagrodzenia oraz do opracowania układu zbiorowego pracy dla zakładów KGHM.

KOMUNIKAT

KOMISJI GÓRNICZEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" POROZUMIENIE SEKCJI BRANŻOWYCH PRZY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. W LUBINIE Z DNIA 22.07. 1992R.

Po rozmowach w dniu 22.07.1992r. z Ministerstwami Przekształceń własnościowych oraz Pracy i Polityki Socjalnej Porozumienie Sekcji Branżowych z satysfakcją przyjmuje propozycje przeprowadzenia rozmów ze związkami zawodowymi działającymi w KGHM Polska Miedź S.A. w celu zapobieżenia dalszych strat i ochrony miejsc pracy.

DO ZARZĄDU SPÓŁKI KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W ZWIĄZKU Z PRZEDŁUŻAJĄCĄ SIĘ AKCJĄ STRAJKOWĄ - W CELU UNIKNIĘCIA NIEODWRACALNYCH STRAT I GROŹBY UTRATY WYNEGOCJOWANYCH PRZEZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PODWYŻEK WYNAGRODZEŃ ORAZ BRAKIEM WOLI KOMPROMISU ZE STRONY MMKS, PROPONUJEMY ROZWAŻENIE ALTERNATYWNEJ WERSJI POROZUMIENIA ZAWARTEGO 17.07.1992R. POLEGAJĄCEJ NA PRZESUNIĘCIU

KWOT PRZEZNACZONYCH NA PODWYŻSZENIE WYNAGRODZEŃ ZA MIESIĄC LIPIEC NA POZOSTAŁE MIESIĄCE POCZYNAJĄC OD SIERPNIA.

MAMY NADZIEJĘ, ŻE PRZEDSTAWIONA PROPOZYCJA SKŁONI MMKS DO JEJ PRZYJĘCIA.

Z powyższą propozycją wyszły wszystkie sekcje branżowe NSZZ "Solidarność" działające w KGHM Polska Miedź S.A.

ROZMIĘKCZENIE...

Redakcja "Solidarności Zagłębia Miedziowego" ze skrucą przyznaje do poddania się działaniu upałów. Zamiast skupić się na poprawianiu błędów maszynowych redakcja marudziła nad termometrem wskazującym przesadnie wysoką temperaturę powietrza

W związku z tym nastąpiło typowe rozmiękczenie mózgow i przepuszczenie numeru 10/92 dwutygodnika bez należytej korekty (udzieliło się to również naszemu wydawcy). Mamy nadzieję, że włożenie rozpalonych głów do chłodziarki spowoduje, iż następne numery nie będą już zawierały błędów.

Wszystkich narażonych pomyłkami i tych, którzy naśmiewali się do rozpuku z wydawcy przepraszamy i prosimy o zrozumienie. Prosimy również o zachowanie uśmiechów na twarzach mimo powszechnie panujących i bardzo męczących upałów.

Redakcja

OŚWIADCZENIE

W dniu 25 lipca br. w siedzibie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej w Warszawie odbyły się rozmowy pomiędzy Zarządem KGHM Polska Miedź S.A. a MMKS KGHM PM S.A. w obecności upoważnionych przedstawicieli NSZZ "Solidarność".

Rolę mediatorów pełnili Ministrowie Pracy i Polityki Socjalnej - Jacek Kuroń i Przekształceń Własnościowych - Janusz Lewandowski oraz przedstawiciel Ministerstwa Finansów.

Uczestnictwo delegacji NSZZ "Solidarność" miało na celu wyegzekwowanie od Zarządu KGHM PM S.A. realizacji w całości uzgodnień podpisanych w dniu 17.07.1992 r.

W trakcie rozmów z Zarządem Spółki oświadczył, że w wyniku poniesionych strat spowodowanych strajkiem, proponowane poprzednio podwyżki płac muszą zostać obniżone o 50 tys. zł średnio na jednego zatrudnionego.

MMKS podtrzymał swoje dotychczasowe postulaty.

Strony nie uzgodniły porozumienia, w związku z czym MMKS odstąpił od dalszych negocjacji.

Mediacja przedstawicieli Rządu spowodowała przedstawienie przez Zarząd Spółki ostatecznej oferty umożliwiającej wypłacenie wcześniej uzgodnionych kwot, pod warunkiem natychmiastowego przerwania strajku i nadrobienia strat.

W związku z wyłaniającą się możliwością osiągnięcia porozumienia na korzystnych, naszym zdaniem, wcześniej wynegocjowanych warunkach, Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność" i Komisja Górnicza - Porozumienie Sekcji Branżowych NSZZ "Solidarność" przy KGHM Polska Miedź S.A. zwracają się do MMKS o przyjęcie tej propozycji i podpisanie porozumienia. Nie zamyka ono bowiem możliwości wznowienia w niedalekiej przyszłości negocjacji na tematy płacowe.

Uważamy, że względy ambicjonalne nie powinny blokować możliwości podwyższenia wynagrodzeń, jak również prowadzić do groźby utraty wielu miejsc pracy.

PRAWO DO STRAJKU W NIEMCZECH

Skarb Państwa nie jest w Niemczech bezpośrednim właścicielem przedsiębiorstw, nawet jeśli chodzi o służby publiczne, takie jak kolej czy poczta. Skarb Państwa jest tylko ich udziałowcem, również wówczas, gdy jego udziały sięgają 100%. Często udziały w firmach ma nie bezpośrednio Skarb Państwa, ale państwowe holdingi lub kontrolowane przez Państwo banki.

W praktyce w przypadku konfliktów płacowych w tych przedsiębiorstwach, w których Skarb Państwa ma całość lub większość udziałów, stronami są minister spraw wewnętrznych i związki zawodowe.

Zanim w ogóle może dojść do strajku, muszą się odbyć negocjacje, po których sporządzany jest protokół rozbieżności. Następnym etapem jest powoływanie rozjemców, na których muszą się zgodzić obie strony. Aby ogłosić strajk protestacyjny związki zawodowe muszą przeprowadzić powszechne referendum wśród swoich członków i uzyskać większość.

Ale i w tym przypadku istnieją ograniczenia dotyczące służb publicznych - te z nich które, jak kolej czy poczta obejmują swoim działaniem cały kraj, nie mogą ogłosić strajku generalnego, ale tylko serię naprzemiennych strajków regionalnych. W ten sposób życie w całym kraju nie może być sparaliżowane.

Pracodawca państwowy - jak zresztą i pracodawcy prywatni - mogą odwołać się do sądu, który może uznać strajk za nieuzasadniony, a więc nielegalny, i nakazać powrót do pracy również wówczas, kiedy żądania są zbyt wygórowane.

W praktyce do rozstrzygnięcia sądowego nigdy jednak nie dochodzi.

Krystyna Grzybowska

PRACOWNICY KGHM!!!

PRZEDŁUŻAJĄCA SIĘ SYTUACJA STRAJKOWA W ZAKŁADACH KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. ZMUSZA NAS DO PONOWNEGO, JEDNOZNACZNEGO WYRAŻENIA STANOWISKA W TEJ SPRAWIE ZWŁASZCZA, ŻE W TYM MOMENCIE ZAGROŻONE SĄ NIE TYLKO WYNEGOCJOWANE PODWYŻKI WYNAGRODZEŃ, ALE RÓWNIEŻ MIEJSCA PRACY.

MMKS POSŁUGUJĄC SIĘ POPULISTYCZNYMI HASŁAMI - BO JAK INACZEJ OKREŚLIĆ ŻĄDANIA PŁACOWE ZNACZNIE PRZEWYŻSZAJĄCE MOŻLIWOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA, WPROWADZENIE KTÓRYCH W PROSTY SPOSÓB PROWADZI DO REDUKCJI ZATRUDNIENIA - WCIĄGNAŁ CZĘŚĆ PRACOWNIKÓW W STRAJK. LICZBY ŚWIADCZĄCE O KONDYCJI KGHM, KTÓRYCH DO TEJ PORY NIE PODWAŻYŁ, SĄ TEGO DOBITNYM DOWODEM.

OBOWIĄZKIEM DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH JEST MÓWIENIE LUDZIOM PRAWDY CHOĆBY BYŁA ONA BRUTALNA, CHOĆBY MIAŁA ONA WYWOŁAĆ NIEZADOWOLENIE. "SOLIDARNOŚĆ" TĘ ZASADĘ STOSOWAŁA W PRZESZŁOŚCI, W MROCZNYCH CZASACH STANU WOJENNEGO PŁACĄC ZA TO NIEJEDNOKROTNIE WIĘZIENIEM, STOSUJE JĄ I TERAZ W IMIĘ ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA LOS SWOICH CZŁONKÓW I ICH RODZIN.

MMKS GRAJĄC NA LUDZKIEJ NIEWIEDZY TEJ PRAWDY NIE MÓWI, CHCE WYKAZAĆ, ŻE TO NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" POLITYCZNIE BLOKUJE PODWYŻKI.

GOTOWI JESTEŚMY W KAŻDEJ CHWILI PRZYSTĄPIĆ DO PUBLICZNEJ DEBATY NA ARGUMENTY, W KTÓREJ WYKAŻEMY OSZUSTWO JAKIEGO DOKONUJE MMKS.

PRAGNIEMY RÓWNIEŻ ZWRÓCIĆ UWAGĘ NA NIEODPOWIEDZIALNĄ ROLĘ ŚRODKÓW MASOWEGO PRZEKAZU, KTÓRE BEZKRYTYCZNIE PRZEKAZUJĄ KŁAMLIWE INFORMACJE I KOMENTARZE, RADYKALIZUJĄC W TEN SPOSÓB NASTROJE STRAJKUJĄCYCH.

DO TEJ PORY NIE ZWRACALIŚMY SIĘ BEZPOŚREDNIO DO PRACOWNIKÓW KGHM LICZĄC NA ODROBINĘ UCZCIWOŚCI ZE STRONY MMKS. JEDNAK WOBEC NIEZROZUMIAŁYCH DLA NAS PRÓB PRZEDŁUŻANIA STRAJKU ZWRACAMY SIĘ DO ZAŁOGI KOMBINATU O ROZSĄDEK I ZAWIESZENIE AKCJI STRAJKOWEJ.

KTO WAS OSZUKAŁ?

- CZAS DA ODPOWIEDŹ!!!

SZCZĘŚĆ BOŻE!

KOMISJA GÓRNICZA NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" POROZUMIENIE SEKCJI BRANŻOWYCH PRZY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

BEZ LOKAUTU

Lokaut, zapowiedziany przez Andrzeja Machalskiego, prezesa Rady Nadzorczej KGHM w Lubinie, nie znajduje oparcia w przepisach prawa - twierdzi prof. Tadeusz Zieliński, wybitny specjalista z zakresu prawa pracy, który brał udział w przygotowaniu ustaw o związkach zawodowych oraz o rozwiązaniu sporów zbiorowych.

Lokaut oznacza zamknięcie zakładu pracy z równoczesnym zwolnieniem pracowników. Jest stosowany m.in. w Stanach Zjednoczonych i Niemczech; zwłaszcza w Niemczech lokaut traktuje się jako środek zapewniający równowagę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Różni się dwa jego rodzaje: tzw. lokaut ofensywny, ogłaszany przez pracodawcę dla zapobieżenia strajkowi, oraz retorsyjny (w trakcie strajku).

Ustawodawstwo polskie, zarówno międzywojenne, jak i dzisiejsze, lokautu nie dopuszcza. Mimo to zdarzały się one przed wojną, a także w latach osiemdziesiątych, miały jednak wtedy wyraźne tło polityczne. Tak było ze Szkołą Pożarniczą w Warszawie tuż przed ogłoszeniem stanu wojennego oraz w Hucie im. Lenina w Krakowie w grudniu 1981 r. Zwolniono wtedy tam pracowników, a potem część przyjęło na nowo, już po weryfikacji. Był to rodzaj lokautu.

Ustawy o związkach zawodowych z 1982 r., a następnie z 1991 r. lokautu nie przewidują, podobnie jak ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie można zamknąć zakładu pracy i zwolnić ludzi w nim zatrudnionych ani w celu zapobieżenia strajkowi, ani w retorsji za strajk.

W ubiegłym roku do senackiego projektu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jeden z posłów KLD zgłosił poprawkę zmierzającą do ochrony interesów pracodawcy. Przewidywała ona, że pracodawca

bronić się przed bezprawnym strajkiem i w celu uniknięcia niepowetowanych strat może zamknąć zakład na czas niebezpieczeństwa. O każdym takim zdarzeniu miałby być zawiadomiony inspektor pracy. Nie był to wprawdzie klasyczny przepis o lokaucie, niemniej stanowił pewne zabezpieczenie drugiej strony sporów zbiorowych, czyli pracodawcy. Opierał się na art. 423 kodeksu cywilnego, mówiącym o działaniach w obronie koniecznej.

Wskutek ostrego sprzeciwu NSZZ "Solidarność" poprawka uchwalona przez Sejm "padła" w Senacie. I kiedy ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wróciła ponownie do Sejmu uchwalono ją bez tego przepisu.

Czy wobec tego pracodawca jest już zupełnie bezradny wobec różnych strajkowych gróźb? I tak i nie. Sposobem obrony przed strajkiem jest cała przewidziana przez prawo procedura strajkowa, z etapem rokowań i mediacji. Pracodawca może wówczas uprzedzić, że np. podwyżek nie da. Albo, że jeśli da - zakład będzie musiał ogłosić upadłość lub zredukować część zatrudnionych. Istnieje zatem mechanizm pozwalający zakładom, że można wiele osiągnąć nie uciekając się do lokautu.

Wybuchają jednak u nas strajki "dzikie", samorzutne, nie organizowane przez żaden związek i nie poprzedzone żadną procedurą. Co wtedy?

W razie strajku nielegalnego albo grożącego niepowetowanymi stratami materialnymi można ewentualnie zastosować art. 423 k.c. Brzmi on następująco: "Kto działa w obronie koniecznej, odpierając bezpośredni i bezprawni zamach na jakiegokolwiek dobro własne lub innej osoby, ten nie jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną napastnikowi."

Nawet w razie strajku legalnego pojawia się pytanie, czy pracownikowi wolno niszczyć jakieś urządzenia, np. wygasić piec hutniczy, powodując ogromne straty materialne. Dlaczego pracodawca ma być narażony na niepowetowane straty, na niebezpieczeństwo zniszczenia mienia? Można założyć, że właśnie na podstawie art. 423 k.c. pracodawca, nawet bez procesu sądowego, ma prawo do podjęcia wszelkich zabezpieczających działań. A więc do usunięcia pracowników czy nawet do użycia, w razie potrzeby, sił porządkowych.

Można się również zastanowić, czy strajkujący nie przekroczyli swych uprawnień. W granicach tych uprawnień leży bowiem powstrzymanie się od pracy, ale na pewno nie niszczenie urządzeń, czy narażanie pracodawcy na straty w mieniu. Tym bardziej, że strajkujących obowiązuje zasada minimalizacji strat. Naruszenie jej może spowodować nie lokaut, ale zwolnienia indywidualne w trybie art. 52 kodeksu pracy, wręczane zbiorowo. W takiej sytuacji ustawa z 1989 r. o zwolnieniach grupowych oraz związane z nią uprawnienia nie miałyby oczywiście zastosowania.

Wszystko to obrazuje jedynie sytuację prawną. Rzeczywistość i tło konfliktów zbiorowych bywają tak skomplikowane, że formalnych recept, choćby najdoskonalszych, zastosować się nie da. Istota konfliktów zbiorowych i natężenie występujących po obu stronach emocji i napięć mogą prowadzić do nieobliczalnych skutków.

Tym bardziej należy wazyć każdą decyzję. Zwłaszcza o użyciu sił porządkowych. To jest najbardziej niebezpieczne, nawet w sytuacjach, gdy dochodzi do bezprawia strajkowego. Tym skuteczniej trzeba więc zabiegać o to, by sprawy jątrzące, sporne rozważane były przy stole rokowań i mediacji, a nie poprzez obopólne groźby.

CZESKA "KUPONOVA" PRYWATYZACJA

Prywatyzacja "kuponowa", regulująca w Czecho-Słowacji sposoby przekształcenia własności państwowej w prywatną, w założeniu rozwiązać miała cztery problemy: brak środków pieniężnych w społeczeństwie, brak znajomości technik zakupu akcji przedsiębiorstw państwowych i małe zainteresowanie obcego kapitału inwestowaniem w Czecho-Słowacji. "Kuponowa" prywatyzacja jest więc niczym innym niż prywatyzacją powszechną.

A) WYDAWANIE KUPONÓW

W prywatyzacji kuponowej w Czecho-Słowacji może uczestniczyć każdy obywatel powyżej 18 roku życia, na stałe zamieszkały w kraju, nie karany za przestępstwa gospodarcze. Obywatel taki ma prawo zakupu książeczki kuponowej, która kosztuje 35 koron oraz znaczka potwierdzającego tożsamość właściciela i uprawniającego do użycia książeczki. Znaczek kosztuje 1000 koron i przy jego zakupie następuje pierwsza rejestracja książeczki w ogólnym komputerowym systemie rejestracji obywateli.

Każda książeczka zawiera 1000 punktów inwestycyjnych. Można zainwestować 1000 punktów w całości, lub 2 razy po 500 lub też 10 razy po 100. Mniej niż sto nie można inwestować, tak więc każdy z inwestorów może zainwestować maksymalnie w 10 przedsiębiorstwach.

Książeczkę można rejestrować na terenie całego kraju, można też upoważnić do tego inną osobę bądź instytucję (np. fundusz inwestycyjny).

Mimo krytyki tego sposobu "uwłaszczenia", okazało się, że na 11,5 mln uprawnionych do zakupu obywateli, książeczki kupiło 8,5 mln osób (w Czechach 6 mln, w Słowacji 2,5 mln).

B) DOBÓR PRZEDSIĘBIORSTW

W Czecho-Słowacji przedsiębiorstwa muszą obligatoryjnie przygotować programy prywatyzacyjne, ale nie ma przymusu wyboru metody prywatyzacji kuponowej.

Sam proces został podzielony na dwa etapy. Pierwszy zaczął się 18 maja 1992 i będzie trwał

do października. Etap drugi przewidziano na wiosnę 1993.

C) SPRZEDAŻ

Każdy z etapów podzielony jest na pięć rund, w których to rundach następuje proces negocjacji ceny akcji. Każda runda składa się z czterech jednomyślnych faz. W pierwszej - podejmowana jest decyzja lokaty kuponów. W drugiej następuje zbieranie kuponów, czyli inwestycja właściwa. W trzeciej - komputerowe porównanie popytu i podaży przy danej cenie punktowej akcji. W czwartej - ogłaszana jest informacja o wynikach przetargu oraz wysyłana do właścicieli kuponów informacja o podjętej decyzji.

W praktyce, I etap rozpoczyna się od przetargu. Zakłada się, że każda akcja kosztuje 33 punkty inwestycyjne. Jeżeli popyt jest równy podaży - przetarg się kończy i inwestorzy otrzymają po części akcje wybranych przedsiębiorstw. Jeżeli popyt jest mniejszy od podaży, każdy otrzymuje akcje, a ich pozostała część po obniżonej cenie przechodzi do drugiej rundy negocjacji. W przypadku przekroczenia popytu, Ministerstwo odstępuje od przetargu i ogłasza drugą rundę przy podwyższonej cenie jednostkowej akcji.

Akcje nie sprzedane przechodzą do drugiego etapu.

D) TOWARZYSTWA INWESTYCYJNE

Zacząły powstawać zanim zaistniało ustawodawstwo regulujące ich działalność. W związku z tym wystąpiła daleko idąca dowolność w ich działaniu.

W sumie powstały 624 fundusze, zakładane przez banki, osoby prywatne, instytucje prawne. Niektóre były czysto regionalne, inne branżowe. Wiele z nich powstało na prawie spółek z minimalnym wkładem kapitałowym. Rok temu uchwalono ustawę regulującą ich powstanie i działalność. Nie mogą one być monopolistyczne ani branżowe i dysponować muszą kapitałem założycielskim o minimalnej wartości 100000 koron. Zainwestować mogą w minimum 12 przedsię-

biorstw - zmniejszyć to ma ryzyko inwestycyjne. W praktyce, fundusz może mieć udział kapitałowy w przedsiębiorstwie: w Czechach 40%, w Słowacji 20%.

E) BLASKI I CIENIE

Zaletą prywatyzacji Kapitałowej jest niewątpliwie jej charakter oddolny. O przystąpieniu do niej decydują sami obywatele i same przedsiębiorstwa. Wybór kierunków inwestycji należy do samych zainteresowanych. Można też powierzyć swoje kupony towarzystwom inwestycyjnym też dowolnie wybranym. Właściwa jest też kolejność działań występujących w tym procesie: najpierw kupony, potem towarzystwa, w końcu selekcja przedsiębiorstw (w polskim projekcie jest akurat odwrotnie).

Shusna jest też decyzja o zainwestowaniu własnych pieniędzy w zakup książeczek. W ten sposób ludzie mają poczucie uczestniczenia w procesie, a proces się samofinansuje.

W końcu istotną zaletą jest tempo prywatyzacji kuponowej.

Jednakże wszystko ma swoje cienie. Cały proces - o czym powszechnie wiadomo - jest akcją budującą kapitał polityczny Vaclava Klause - stąd jego tempo, które zbyt duże - może skomplikować cały program kuponowanej prywatyzacji.

Oddolność powoduje brak jakiegokolwiek kontroli ze strony państwa. Towarzystwa inwestycyjne mogą okazać się niewiarygodne, w efekcie obywatele na tym tracą. Przedsiębiorstwa z kolei, nie zmuszane do prywatyzacji kuponowej, mogą nie dostarczyć odpowiedniej ilości aktywów na rynek. Konsekwencją może być znowu kompromitacja programu.

Czecho-Słowackie doświadczenie może być dla nas pouczające i ustrzec nas od potencjalnych błędów.

Tekst opracowany przez
BKN - Region Mazowsze.

KAŻDEGO DNIA GINIE W PRACY 2 LUDZI!!!

Rada Ochrony Pracy powoływana przez Prezydium Sejmu od czerwca br. pracuje w częściowo zmienionym składzie (7 osób wytypowanych przez Prezydium KK NSZZ "Solidarność").

Członkowie Rady Ochrony Pracy (ROP) mieli okazję zapoznać się w ostatnim czasie z dwoma dokumentami dot. przestrzegania prawa i warunków pracy w zakładach i przedsiębiorstwach. Dokumenty te: "Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 1991 r." (200 str. maszynopisu) i "Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 1991 r. (skrót - 66 str.) wydanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej szokują wymową danych w nich zawartych.

LICZBY KRZYCZĄ:

W wypadkach przy pracy w 1991 r. (w/g danych GUS - bez rolnictwa indywidualnego) było poszkodowanych 116.066 osób o 7.770 (7,2%) więcej niż w r. 1990, w tym 761 osób poniosło śmierć, 4.925 osób doznało ciężkiego uszkodzenia ciała. 3.615.359 dni niezdolności od pracy, 3.469 przyznanych rent inwalidzkich to skutek tych wypadków. Ponad 83% wypadków miało miejsce w sektorze publicznym (własność państwowa, komunalna) gospodarki narodowej, pozostałe w sektorze prywatnym. Najwięcej poszkodowanych wg działów gospodarki przypada na przemysł (65.211), budownictwo (12.629), rolnictwo (8.281).

Współczynnik częstotliwości wypadków (liczba wypadków na 1.000 pracujących) wynosił 9,6 wzrost w stosunku do roku 90 o 15%. Spośród działów gospodarki najwyższe wskaźniki częstotliwości wypadków zanotowano w przemyśle (15,3), leśnictwie (13,2), rolnictwie (11,9) i budownictwie (11,3).

Według danych Instytutu Medycyny Pracy w 1991 r. stwierdzono 11.988 przypadków nowych zachorowań na choroby zawodowe - o 2.662 więcej niż w roku 1990. Roczny współczynnik zachorowalności wyniósł 111,4 przypadków na 100.000 zatrudnionych, osiągając poziom najwyższy z dotychczas odnotowanych. W latach 70-tych stwierdzano 50-65 chorób zawodowych na 100 tys. zatrudnionych. Najczęściej przyczyną przyznania choroby zawodowej było uszkodzenie słuchu, a najwyższe wskaźniki zapadłości na choroby zawodowe w 1991 r. zanotowano w ochronie zdrowia i opiece społecznej (!) - 1.853 nowych zachorowań (212,8 przypadków na 100 tys. zatrudnionych), w oświacie i wychowaniu, kulturze i sztuce - odpowiednio jw. 2.309 (187,9) w przemyśle - 6.132 (154,4) w leśnictwie - 147 (132).

W porównaniu z rokiem poprzednim liczba stwier-

dzonych w 1991 r. chorób zawodowych zwiększyła się o 2.662 przypadki (tj. o 28,5). Jednocześnie liczba zatrudnionych w gospodarce narodowej (wg GUS) zmniejszyła się o około 1.300 tys. osób, a więc współczynnik zachorowalności wzrósł aż o 34 punkty.

W związku ze stwierdzonymi chorobami zawodowymi w 1991 r. przyznano 6.269 rent inwalidzkich - w 1990 r. 4.864.

Zwiększyła się też liczba zakładów pracy w których zanotowano 20 i więcej zachorowań, liczba ta w ubiegłym roku wynosiła 79 i była większa od roku poprzedniego o 22. W tych zakładach stwierdzono 3.549 przypadków zachorowań, co stanowi blisko 30% wszystkich zarejestrowanych w 1991 r. w/w zdarzeń. Na czele tej listy jest Kombinat Metalurgiczny Huta im. Sendzimira (Kraków) - 270 nowych przypadków zachorowań w 91 r. (w 90 r. - 152) i trzy wałbrzyskie kopalnie wg kolejności "Wałbrzych" - 252 (51), "Thor" - 155 (42), "Victoria" - 134 (42).

Wyniki wskazują, że najwyższy wzrost liczby chorób zawodowych zanotowano w województwach: wałbrzyskim z 316 w 90 r. do 941 w roku 91 (200%!!!); krakowskim (z 565 do 905); katowickim (z 2.183 do 2.907); tarnobrzeskim z (69 do 149) i śluskim (ze 126 do 201).

Powyższe dane są tylko małą częścią bogatego materiału obrazującego dramatyzm sytuacji, w jakiej się znaleźli pracownicy większości zakładów pracy. Jeżeli dodamy do tego takie fakty jak: wzrost podległej nadzorowi PIP liczby zakładów (w 89 r. - 465.630, w 90 r. - 577.571, w 91 r. - 726.717 na 1-go inspektora 927); spadek liczby kontroli Inspekcji Pracy w zakładach (na rzecz działań profilaktycznych); spadek aktywności społecznych inspektorów pracy przy braku zainteresowania się problemem ochrony pracy związków zawodowych; mała wiedza o przepisach prawa pracy lub świadome łamanie tych aktów prawnych przez pracodawców (często za przyzwoleniem pracowników) itd. - to mała jest szansa żeby recesję w gospodarce zastąpiła recesja w produkcji kalek i inwalidów.

Niewątpliwie sytuacja ekonomiczna daje możliwość usprawiedliwienia swojego stosunku do spraw ochrony człowieka w jego miejscu pracy przez kierownictwa zakładów.

W wielu jednak przedsiębiorstwach istnieją możliwości podejmowania chociażby przedsięwzięć organizacyjnych dla poprawy tego stanu, lecz niewiele kierownictw zakładów dostrzega takie możliwości i podejmuje się realizacji tych zadań. Kierownictwa tych zakładów tłumacząc się brakiem środków finansowych, dokonują niejednokrotnie pomiarów wyłącz-

nie dla celów ustalenia wysokości dodatków pieniężnych za prace wykonane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, a nie dla celów prewencyjnych. Ograniczanie wydatków na cele związane z poprawą stanu bhp, w związku z chęcią zapewnienia większych środków na wynagrodzenia pracowników, uzyskuje aprobatę załogi. Coraz częściej zakłady pracy w ramach oszczędności, łamiąc przepisy Kodeksu Pracy dopuszczają pracownika do pracy bez dostarczenia mu niezbędnych środków ochrony indywidualnej. Często jest to zjawiskiem bez uruchamiania w sektorze prywatnym zakładów bez wypełnienia obowiązku zgłoszenia tego faktu do terenowej jednostki Inspekcji Pracy i wojewódzkiego inspektoratu sanitarnego. W wielu z tych zakładów nie zostały stworzone warunki pracy zgodne z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy przez co zakłady te już w trakcie tworzenia są źródłem zagrożenia dla zdrowia i życia przyszłych swoich pracowników.

Przytoczone fakty nie wyczerpują długiej listy problemów mających wpływ na warunki pracy, a więc ochronę człowieka przed zubożającymi skutkami nie przestrzegania przepisów i zasad zmierzających do zminimalizowania kosztów, jakie ponosi pracownik w trakcie świadczenia pracy - utrata zdrowia, a często i życia.

Stale doskonalone prawo, działania represyjne wobec to prawo łamiących, wzmocniona działalność instytucji kontrolnych nie jest w stanie zniwelować omówionych i nie omówionych wyżej zagrożeń bez zmian w świadomości pracobiorców i większej aktywności organizacji samoobrony pracowników, którymi są, a przynajmniej powinny być związki zawodowe.

Działacze NSZZ "Solidarność", żeby spełniać swoje statutowe obowiązki wobec członków Związku, nie mogą ograniczać swoich działań do obrony miejsc pracy i godnie za tę pracę zapłacić. Nie można być obojętnym wobec faktu, że w 1991 roku średnio codziennie rejestrowano 318 wypadków przy pracy, 14 osób odniosło ciężkie obrażenia ciała, a 10 osób z tego powodu szło na rentę inwalidzką, średnio codziennie stwierdzano 33 nowe przypadki chorób zawodowych, które w 17 przypadkach kończyły się przyznaniem renty inwalidzkiej.

Nie można być obojętnym wobec faktu - że w 1991 roku średnio w ciągu jednego dnia traciło życie w czasie pracy dwóch ludzi!

Jerzy Langer członek Rady Ochrony Pracy i KK NSZZ "Solidarność"

DZIAŁ SZKOLEŃ INFORMUJE...

W ZARZĄDZIE REGIONU SĄ DO ODEBRANIA ZAMÓWIONE PRZEZ KOMISJE ZAKŁADOWE ZESZYTY ZWIĄZKOWE:

- NR 13 - SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY,
- NR 28 - PODATEK DOCHODOWY OD OSÓB FIZYCZNYCH,
- NR 29 - ZASADY BUDOWY TABELI WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH NA PODSTAWIE WYNIKÓW WARTOŚCIOWANIA PRACY METODĄ UMEWAP-87.

DZIAŁ SZKOLEŃ DO 15.09.92 PRZYJMUJE ZAMÓWIENIA NA ZESZYTY ZWIĄZKOWY NR 23 PT. "ŚWIADCZENIA POMOCY SPOŁECZNEJ" AUTORSTWA BORYSLAWA MADEJ.

DZIAŁ SZKOLEŃ INFORMUJE, ŻE OFEROWANE POZYCJE MOŻNA PRZEJRZEĆ W ZARZĄDZIE REGIONU.

DZIAŁ SZKOLEŃ INFORMUJE, ŻE ZAKOŃCZYŁY SIĘ SZKOLENIA Z ZAKRESU OCHRONY PRACY PRZEPROWADZANE DLA LEGNICKICH KOMISJI ZAKŁADOWYCH NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" Z ZAKRESU OCHRONY PRACY. KOMISJE ZAKŁADOWE, KTÓRE NIE UCZESTNICZYŁY W W/W SZKOLENIU ZOSTANĄ POWIADOMIONE O DODATKOWEJ TURZE SZKOLEŃ ODREBNYM PISMEM. WE WRZESNIU SZKOLENIE, O KTÓRYM MOWA POWYŻEJ, ZOSTANIE PRZEPROWADZONE DLA CZŁONKÓW KZ LUBINA I GŁOGOWA.

SEKRETARZ ZARZĄDU REGIONU EWA KOSIOROWSKA

DO MIĘDZYZAKŁADOWEGO MIĘDZYZWIĄZKOWEGO KOMITETU STRAJKOWEGO W KGHM "POLSKA MIEDŹ" S.A.

Z PRZYKROŚCIĄ ZAWIADAMIAMY, ŻE PAN MARIAN KRZAKLEWSKI NIE MOŻE WZIĄĆ UDZIAŁU W PLANOWANYM PRZEZ WAS NA JUTRO SPOTKANIU.

JEDNOCZEŚNIE CHCIELIBYŚMY PRZYPOMNIEĆ, ŻE NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" WYNEGOCJOWAŁA JUŻ 17.07.1992 POROZUMIENIE, KTÓRE W NASZEJ OPINII BYŁO WÓWCZAS JEDYNYM OSIĄGALNYM.

W TEJ SYTUACJI PRZECIĄGANIE STRAJKU NARAŻA NA STRATY PRZEDSIĘBIORSTWO ORAZ MOŻE SPOWODOWAĆ ZWOLNIENIA GRUPOWE. JEŻELI POJAWIĄ SIĘ NOWE, OBIEKTYWNE WARUNKI ZEWNĘTRZNE I WEWNĘTRZNE NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PODEJMIE DALSZE NEGOCJACJE PŁACOWE W CELU OSIĄGNIĘCIA NOWEGO POROZUMIENIA, KORZYSTNIEJSZEGO DLA ZAŁÓG.

INFORMUJEMY RÓWNIEŻ, ŻE 7 SIERPNIA BR. ZWIĄZEK NASZ PROWADZIĆ BĘDZIE ZAPLANOWANE PRZED TYGODNIEM ROZMOWY Z RZĄDEM, KTÓRYCH TEMATEM SĄ SPOSOBY REKOMPENSOWANIA WZROSTU KOSZTÓW UTRZYMANIA SPOWODOWANEGO OSTATNIMI PODWYŻKAMI CEN.

GDAŃSK 6.08.1992 WICEPRZEWODNICZĄCY
KK NSZZ SOLIDARNOŚĆ
JAN HAŁAS

Krzyżówka 11/92

Poziomo:

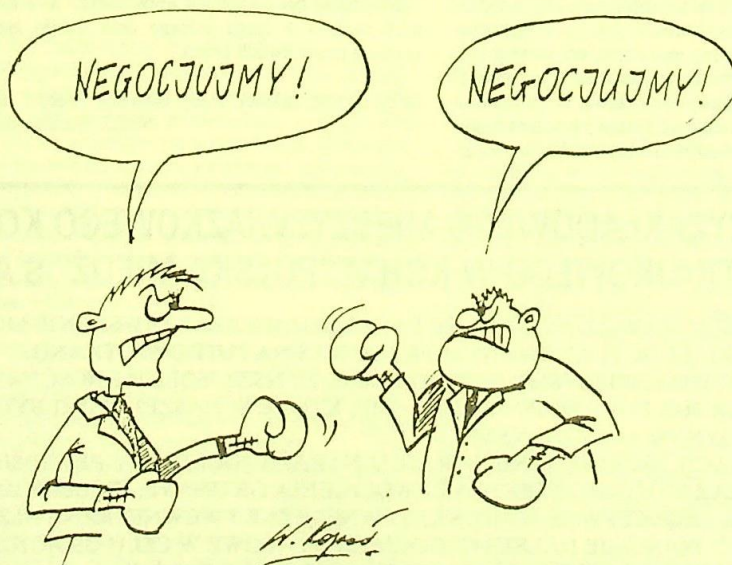
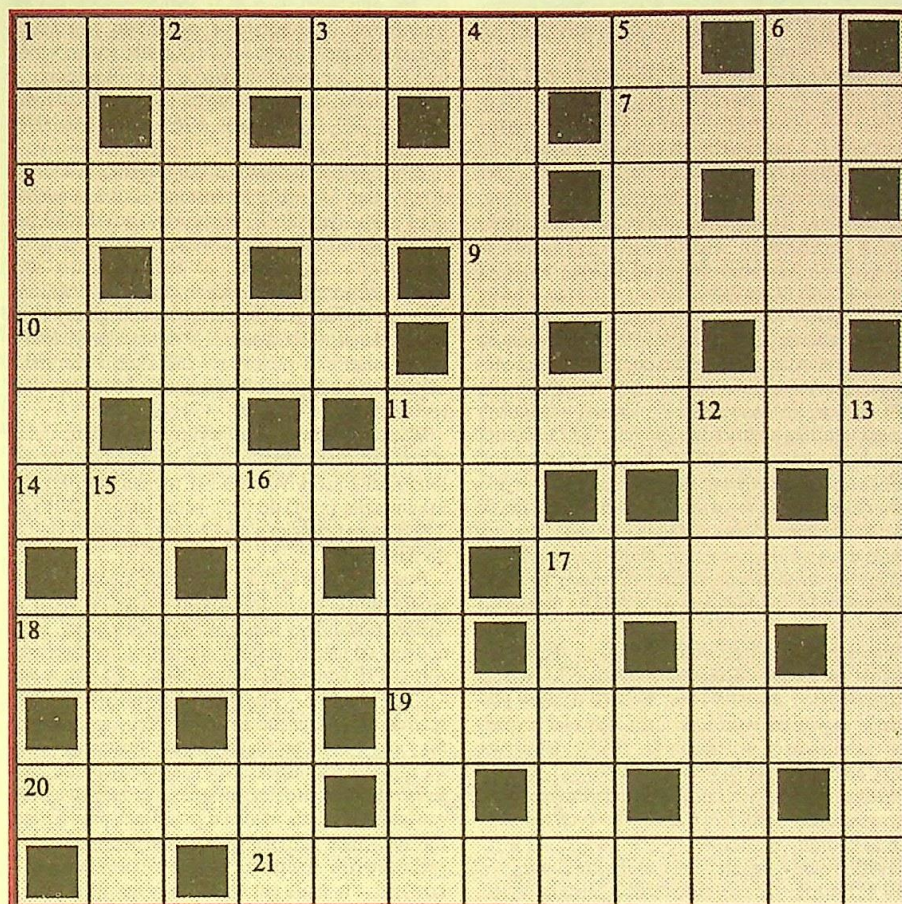
1. miejsce sprzedaży losów
7. kontakt, związek
8. miasto nad Bugiem
9. Ryba znosząca ikrę
10. egzotyczne pnącze
11. typ roweru
14. mebel do siedzenia
17. omam, halucynacja
18. opiekun
19. tytuł duchownego katolickiego
20. głupiec
21. gips szlachetny

Pionowo:

1. gatunek ptaka
2. hokeista na trawie
3. odmiana renety
4. przepaść
5. uszkodzenia maszyny
6. przodek gęsi domowej
11. samica słonia
12. Kukurużnik
13. wielodźwięk
15. konkret
16. nasz kontynent
17. imię Kossak-Szczuckiej

"Zbigniew"

Za rozwiązanie krzyżówki nr 9/92 nagrodę wylosowała Pani Elżbieta Kwaśniewska z Bielska-Białej. Gratulujemy! Nagrodę wysłamy pocztą!



ZAKŁAD POLIGRAFICZNY KOLOGRAF

S.C. ZENON KUŚ, MAREK PAŹDZIOR
59-220 LEGNICA, Al. Rzeczypospolitej 6c, telefon/fax: 297-86

Usługi w zakresie opracowań redakcyjnych, graficznych, fotoskładu. Druk techniką offsetową (z pełną przygotowalnią):

- folderów, kalendarzy, widokówek,
- biuletynów, broszur, książek,
- plakatów, albumów,
- wizytówek, identyfikatorów,
- akcydensów,
- druków bankowych oraz akcji,
- etykiet samoprzylepnych.

Egzemplarz bezpłatny - do użytku wewnętrznego, numer zamknięto 8.08.92. r.

Wydaje: Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność", 59-220 Legnica, ul. Fryderyka Skarbka 9, tel. 260-12, 260-13, fax 44-04-70

Druk skład komputerowy: ZP Kolograf, 59-220 Legnica, Al. Rzeczypospolitej 6c, tel./fax 297-86