



# Lucznik

SOLIDARNOŚĆ

12

MARZEC '96

BIULETYN NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" ZAKŁADÓW METALOWYCH "ŁUCZNIK" S.A. w RADOMIU

## WESOŁEGO ALLELUJA



*Święta Wielkanocne niech napelniają Nas  
mocą płynącą ze Zmartwychwstania  
Chrystusa, by otaczała Nas miłość  
najbliższych i życzliwość ludzka, która  
przeciwstawia się obojętności.*

**Wszystkim pracownikom życzenia Świąteczne  
składa Prezydium KZ.**

**Wysokość zasiłków statutowych od 1.03.96 r.**

Z tytułu: zgonu czł. "S"	- 200, zł
współmał.	- 100, zł
czł. rodziny	- 50, zł
urodz. dziecka	- 80, zł
odwiedz. chorego	- 10, zł
pożegnanie emeryta	- 30, zł

## OBRADOWAŁO VII WZD

Na godzinie 14-tą w środę 13 marca Komisja Zakładowa zwołała VII Walne Zebranie Delegatów. Obrady podzielono na dwie części. W pierwszej części trwającej ponad 3 godziny obrady prowadził przewodniczący Komisji Zakładowej Zb.Cebula. 116 delegatów wysłuchało informacji SIP - kol. Bogdana Morawskiego (P-5), sprawozdania szefowej Pracowniczej Kasy Zapomogowo Pożyczkowej - kol. Marii Kowalczyk oraz informacji członków Zarządu Spółki dotyczących wyników ekonomiczno-finansowych za 95 rok złożonych przez dyr. A.Grządkę, prognoz i zamierzeń na rok bieżący przedstawionych przez prezesa K.Jurkiewicza oraz informacji o wdrażaniu nowych wyrobów i przygotowywanej restrukturyzacji własnościowej zakładu przedstawionej w skrócie przez dyr. T.Dreslera. O wydzierzawieniu przychodni zakładowej gminie Radom mówił pełnomocnik d/s majątku nieprodukcyjnego B.Kilian. Dyskusja w tej części obrad przewijała się głównie wokół projektu przekształceń. Delegatów ze Zwolenia i z Gołębiowa niepokoił los ich zakładów. W Gołębiowie ciągle występują przestoje a pracowników przesyła się do zakładu centralnego. Kiedy sytuacja ulegnie poprawie?

Członkowie Zarządu jednak optymistycznie widzą przyszłość. Nie próbowali jednak poprzeć to argumentami.

Drużną część obrad toczyła się na granicy quorum. Kilkunastu delegatów przedwcześnie opuściło salę obrad, co mogło doprowadzić do uniemożliwienia podjęcia jakiegokolwiek decyzji. Jednak wysoka dyscyplina pozostałych delegatów i sprawne prowadzenie obrad przez Prezydium w osobach: A.Wojewoda (P-6), Zb.Chętkiewicz (P-3) i W. Matera (M-1) pozwoliła zakończyć obrady o godzinie 20.00. Sprawozdanie z działalności Związku z ostatnich 14 m-cy oraz z realizacji uchwał VI WZD złożył przewodniczący KZ Zb.Cebula. W-ce przew. T.Matysa złożył sprawozdanie z prac Komisji Rewizyjnej. Sprawozdania złożyli również przewodniczący Rad Nadzorczych spółek z o.o. w których KZ ma swoje udziały, Zb.Chętkiewicz (P-3) PPHU "RAGOS" (90 %) i T.Tomicki (G-4) "MODERN-ŁUCZNIK" (50 %). Dyskusji nad sprawozdaniami praktycznie nie było. Wynika z tego fakt, że delegaci ufają władzom Związku i popierają ich politykę i działania. Pełne ręce roboty miała natomiast Komisja Uchwał i Wniosków w składzie: A.Jastrzębski (TT), M.Wiśniewski (GT) i L.Rybiński (P-2). Delegaci złożyli blisko 20 projektów uchwał z czego VII WZD przyjęło 13. Gośćmi Walnego Zebrania delegatów były przedstawiciele władz regionalnych NSZZ "S": v-ce przew. ZR A.Piszczyk (delegat z wydz. P-3/4) i sekretarz ZR Jan Skowroński.



## UCHWAŁY

### VII WALNEGO ZEBRANIA DELEGATÓW NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" ZAKŁADÓW METALOWYCH "ŁUCZNIK" S.A.

#### Uchwała nr 1

VII WZD przekazuje wniosek o wprowadzenie jednego taryfikatora płac dla pracowników produkcyjnych i nieprodukcyjnych do rozpatrzenia przez Komisję Zakładową.

#### Uchwała nr 2

VII WZD przekazuje wniosek o podniesienie średniej stawki osobistego zaszerzgowania pracowników produkcyjnych wydziału P-10 do rozpatrzenia przez Komisję Zakładową.

#### Uchwała nr 3

VII WZD przekazuje wniosek o wypłacanie ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej także w sytuacji, gdy pracownik przebywa cały miesiąc na zwolnieniu lekarskim, do rozpatrzenia przez Komisję Zakładową.

#### Uchwała nr 4

VII WZD zobowiązuje Komisję Zakładową do podjęcia działań w celu wprowadzenia następującej zasady zapłaty za okres przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim:

- do 5 lat pracy - 80% wynagrodzenia
- po 5 latach pracy - 85% wynagrodzenia
- po 10 latach pracy - 90% wynagrodzenia
- po 15 latach pracy - 95% wynagrodzenia
- po 20 latach pracy - 100% wynagrodzenia

#### Uchwała nr 5

VII WZD upoważnia Przewodniczącą Komisji Zakładowej do wydatkowania kwoty do 30 zł (trzydziestu złotych) ze środków finansowych Związku na załatwienie bieżącej sprawy związkowej, bez wcześniejszej uchwały Komisji Zakładowej lub jej Prezydium. Po wydatkowaniu kwoty przewodniczący powinien uzyskać akceptację Komisji Zakładowej bądź jej Prezydium co do podjętej decyzji.

#### Uchwała nr 6

VII WZD upoważnia Prezydium Komisji Zakładowej do podejmowania decyzji dotyczących wydatkowania środków finansowych Związku w kwocie do wysokości 1'000 zł (jeden tysiąc złotych) z obowiązkiem powiadomienia Komisji Zakładowej o podjętej decyzji.

#### Uchwała nr 7

VII WZD ustala wysokość diety związkowej w kwocie 8 zł (osiem złotych) za jeden dzień wyjazdu w delegację w sprawach związkowych.

#### Uchwała nr 8

VII WZD uchwała, że każdy odchodzący na emeryturę zasłużony działacz NSZZ "Solidarność" z Zakładów Metalowych "Łucznik" S.A. zostanie uhonorowany za swą działalność upominkiem w postaci pucharu związkowego.

#### Uchwała nr 9

VII WZD zobowiązuje Komisję Zakładową do powołania Honorowego Pocztu Sztandarowego oraz Honorowego Chorążego Pocztu Sztandarowego NSZZ "Solidarność" w ZM "Łucznik" S.A.

#### Uchwała nr 10

VII WZD zobowiązuje Komisję Zakładową do szkolenia

w szerokim zakresie szeregowych członków Związku w celu podnoszenia ich wiedzy związkowej.

#### Uchwała nr 11

VII WZD zobowiązuje Komisję Zakładową do wystąpienia do Zarządu Zakładów Metalowych "Łucznik" S.A. o rozwiązanie Zakładu Usług Socjalno - Bytowych "Łucznik" sp. z o.o. w związku z wydzierżawieniem przez tę spółkę posiadanych przez nią obiektów.

#### Uchwała nr 12

VII WZD zobowiązuje Komisję Zakładową do wyrażenia stanowczego sprzeciwu wobec wydzierżawienia przez ZUSB "Łucznik" Sp. z o.o. budynku przychodni zakładowej Gminie Radom na warunkach przedstawionych w projekcie umowy. VII WZD domaga się prawa do korzystania z przychodni na warunkach dotychczasowych, odpowiadających potrzebom pracowników zakładu.

#### Uchwała nr 13

VII WZD zobowiązuje Komisję Zakładową do wyrażenia negatywnej opinii na temat projektu restrukturyzacji własnościowej zakładu przedstawionego przez Zarząd ZM "Łucznik" S.A.

Radom, dnia 13 marca 1996 roku.

### PRZYKAZANIA DLA DZIAŁACZY NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" W ZM "ŁUCZNIK" S.A.

1. Doskonaj w sobie typ pracownika - obywatela mającego dobro Ojczyzny na pierwszym planie.
2. Poznaj dokładnie obowiązki związkowe i wypełniaj je sumiennie; podwój swą gorliwość, gdy koledzy zaszczycą Cię wyborem do władz Związku.
3. Nie przyjmuj mandatu jeśli nie będziesz umiał wywiązać się z obowiązków.
4. Ze służby dla kolegów czy społeczeństwa nie czyni osobistej kariery.
5. Troszcz się o pozyskiwanie nowych członków.
6. Uczęszczaj punktualnie na zebrania.
7. Popieraj oświatę związkową i podnoś kulturę obywatelską wśród swego otoczenia.
8. Gdy Twoi koledzy pracują gorliwie, nie zniechęcaj i nie zrażaj ich do pracy.
9. Zamiast złośliwej krytyki, służ mądrą radą i świeć dobrym przykładem.
10. Nie krytykuj i nie poniżaj własnej organizacji w oczach obcych - jej braki i wady omawiaj tylko na zebraniach.



## STANOWISKO "S"

### W SPRAWIE PRZYCHODNI ZAKŁADOWEJ

Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" w oparciu o krytyczne uwagi wnoszone przez delegatów podczas VII Walnego Zebrania Delegatów, wyraża negatywną opinię na temat propozycji wydzierżawienia Przychodni Zakładowej na rzecz Gminy Radom w formie zaproponowanej pismem D/21/96 z dnia 12.03.1996.

NSZZ "Solidarność" wnioskuję o podjęcie przez Zarząd ZM "Łucznik" S.A. renegocjacji

z Zarządem Miasta celem uzyskania korzystniejszych warunków dzierżawy.

Uwagi do projektu umowy:

1. Należy podwyższyć minimalną ilość badań wstępnych do 300, gdyż objęci nimi będą wszyscy nowoprzyjęci pracownicy, kobiety wracające do pracy po urlopach wychowawczych i macierzyńskich, pracownicy powracający z wojska oraz wszyscy pracownicy zmieniający stanowiska pracy co przy dyspozycyjności wobec pracodawcy stanowić będzie znaczną liczbę w tej pozycji.
2. Należy wystąpić aby Przychodnie Radomskie w pomieszczeniach Przychodni w Gołębiewie otworzyły filię powstałą na bazie majątku ZM "Łucznik" S.A. nowej Przychodni Rejonowej z dyżurnym lekarzem internistą i pielęgniarką na I zmianie, obsługującymi również pracowników okolicznych zakładów pracy np. MURSTANG, ENERGOPREM, Z-DY GARBARSKIE.
3. Inwentaryzacja środków trwałych i sprzętu musi odbyć się przy udziale przedstawicieli ZM "Łucznik" S.A. Przed likwidacją sprzętu należy podjąć próby jego sprzedaży.
4. Należy negocjować podwyższenie stawki za dostarczone ciepło do ceny zbliżonej obowiązującej w WPEC.
5. Poziom usług medycznych dla pracowników, emerytów i rencistów ZM "Łucznik" S.A. bezwzględnie musi obejmować stomatologię i ginekologię.
6. Każda krótkotrwała wizyta pracownika lub emeryta u lekarza internisty w celu uzyskania skierowania do specjalisty typu okulista, neurolog czy dermatolog, nie może być zaliczona do rutynowych wizyt lekarskich powiększając znacznie poziom usług co w rzeczywistości zwiększy koszty ponoszone przez ZM "Łucznik" S.A.
7. Po zakończeniu dzierżawy dzierżawca winien zwrócić również wydzierżawiony bądź odtworzony sprzęt będący na wyposażeniu przychodni.
8. NSZZ "Solidarność" wnosi o zagwarantowanie w umowie przez dzierżawcę obowiązku zatrudnienia wszystkich przejmowanych pracowników przez okres co najmniej 24 m-cy, jeżeli wyrażą na to zgodę.
9. Wnosimy również o przedstawienie skalkulowanych oszczędności uzyskanych przez nasze przedsiębiorstwo po wydzierżawieniu Przychodni.

## Opinia NSZZ "S"

### w/s " Programu restrukturyzacji własnościowej Zakładów Metalowych " Łucznik " S.A. w Radomiu "

W ramach przedstawionego planu restrukturyzacyjnego przewiduje się utworzenie "Grupy Kapitałowej i wchodzących w jej skład 16 spółek z o.o., w tym dwie spółki działające już obecnie w strukturze organizacyjnej ZM "Łucznik" S.A.,

a mianowicie: "Białoruspol" sp. z o.o. z udziałami Łuczniaka oraz Zakład Usług Socjalno-Bytowych sp. z o.o. w którym 100% udziałów mają ZM. Pozostałe spółki to: dwie z udziałami kapitału zagranicznego "UAPE- Łucznik" sp. z o.o. lub SA na terenach dawnego Zakładu Maszyn do Pisania w dzielnicy Gołębiów oraz spółka "Łucznik- Haarlem" sp. z o.o. zorganizowana na bazie Zakładu Części Maszyn do Szycia w Zwoleniu, oraz 12 mających stanowić w większości spółki z o.o. ze 100% udziałem ZM "Łucznik" S.A. powstających na bazie dotychczasowych jednostek produkcyjno-usługowych ZM "Łucznik" S.A.. W części tych ostatnich spółek dopuszcza się możliwość wejścia udziałowców z zewnątrz / również zagranicznych/ a także objęcie udziałów przez pracowników. Spółki dzierżawic będą od ZM "Łucznik" S.A. budynki budowle i grunty. Zobowiązania i należności ZM "Łucznik" pozostaną w ZM "Łucznik" S.A.

Według nieznanym KZ autorów opracowania podstawowe cele zamierzeń w zakresie restrukturyzacji Zakładów sprowadzają się do:

- oddzielenia produkcji obronnej od cywilnej, co ma ułatwić zorganizowanie produkcji obronnej w zalecanej formie jednoosobowej spółki Skarbu Państwa, natomiast produkcji cywilnej: rozszerzenie możliwości wyboru odpowiedniej formy prywatyzacji oraz zwiększenie prawdopodobieństwa na podjęcie współpracy z partnerami zagranicznymi i kapitałem krajowym,
  - utworzenie kilkunastu podmiotów gospodarczych co ma umożliwić bardziej elastyczne dostosowanie działalności mniejszych jednostek gospodarczych do zmieniającej się sytuacji rynkowej,
  - zwiększenie autonomii poszczególnych jednostek oraz decentralizacja zarządzania co ma przynieść poczucie większej odpowiedzialności każdego pracownika, uzyskanie obniżenia kosztów oraz wymuszenie większej determinacji w zbywaniu zbędnego majątku i zmniejszenie zapasów.
- Zachodzi tu pytanie: czy tak postawione cele są w pełni możliwe do realizacji i służą dobrze pojętym interesom ponad pięciotysięcznej załogi ZM "Łucznik" S.A. ?

Z analizy szczegółowego programu restrukturyzacji organizacyjnej i własnościowej wynika, że:

1. Wszystkie nowopowstałe spółki i cały holding w/g założeń osiągną w skali roku dodatnie wyniki finansowe. Biorąc pod uwagę dotychczasowe efekty działalności całej spółki, a w szczególności ZUS-B sp. z o.o. założenia te w najbliższym czasie nie są realne. Dotyczy to w szczególności nowych spółek - córek, których utworzenie pociągnie za sobą dodatkowe koszty związane m.in. z dzierżawą terenu i obiektów, powołaniem za-



→ rządów i rad nadzorczych /komisji rewizyjnych/, komórek finansowo-księgowych, zaopatrzenia, marketingu, itp. W projekcie brak business-planów dla poszczególnych spółek-córek.

2. Zwiększona zostaje możliwość uzyskania pełnego rozliczenia kosztów produkcji poszczególnych wyrobów co jednak możliwe jest do realizacji również w obecnej strukturze organizacyjnej ZM "Lucznik" SA. Należy tylko dokonać zmiany dotychczasowych form zarządzania, udzielić daleko idących kompetencji i uprawnień obecnym strukturom organizacyjnym przedsiębiorstwa.
3. W programie brak jest scenariusza wydarzeń i etapów dochodzenia poszczególnych spółek do założonej wielkości produkcji i uzyskania pełnej samodzielności finansowej / np. I okres działalności ma być zakończony w danym terminie z określonymi wynikami, następnie II etap itd./, a także form i warunków pomocy Zarządu Spółki - Matki w osiągnięciu przez spółki-córki tych celów, co podważa wiarygodność założeń w tym zakresie.
4. Utworzenie kilkanaście podmiotów gospodarczych może spowodować, że znaczna część spółek już na progu swej działalności będzie bardzo słaba pod względem ekonomiczno-finansowym i silnie uzależniona od ZM "Lucznik" S.A.. Wiąże się to m.in. : z dużą konkurencyjnością wyrobów i usług na rynku zewnętrznym, niedoborem kapitału obrotowego, dużą dekapitalizacją majątku, znacznym uzależnieniem od kondycji finansowej innych spółek i Grupy Kapitałowej ZM "LUCZNIK", itp. Również fakt, że większość spółek będzie 100% własnością ZM "Lucznik" S.A., przeżywających trudną sytuację płatniczą / nadal brak jest płynności finansowej i zdolności kredytowej /, może mieć negatywny wpływ na ich działalność. Przykładem może tu być ZUS-B sp. z o.o. z odprowadzaniem amortyzacji do właściciela /ZM "Lucznik" S.A./, pozbawiając się źródeł finansowych na modernizację i remonty użytkowanych obiektów.
5. W planie brak takich podstawowych elementów zabezpieczających prawidłowe funkcjonowanie zakładów jako całości i poszczególnych spółek jak: schemat wzajemnych powiązań i współzależności poszczególnych spółek, sposoby wzajemnego rozliczania się ekonomiczno-finansowego pomiędzy spółkami i ze Spółką Matką, korzystanie z ewentualnych kredytów i ich struktura, zakres samorządności poszczególnych spółek-córek w podejmowaniu decyzji itd.
6. W projekcie brak wzmianki o chęci potraktowania załogi w sposób podmiotowy tzn. zainteresowania i zjednanie jej do współdziałania. Bardzo powierzchownie potraktowano kluczowy dla prowadzenia przekształceń problem właściwego zagospodarowania i wykorzystania załogi przy przechodzeniu jej do pracy w poszczególnych spółkach-córkach. Szczególnie nie wyjaśniono takich istotnych zagadnień jak: stosunki pracy i płacy oraz warunki socjalne (Z.U.Z.P) w nowych spółkach, uczestniczenie dotychczasowej załogi ZM "Lucznik" S.A. w ewentualnych komisjach związanych z przeprowadzeniem procesów prywatyzacyjnych poszczególnych jednostek zakładów / udostępnienie akcji bezpłatnie lub na warunkach preferencyjnych /, trybu i zasad objęcia udziałów w spółkach przez pracowników z uwzględnieniem ewentualnej pomocy finansowej ZM "Lucznik" S.A. w tym zakresie /

np. w postaci długoterminowych pożyczek na pokrycie całości lub części udziałów pracownika /, a także, a może przede wszystkim statusu prawnego pracowników, którzy przeszli do pracy w danej spółce ulegającej po pewnym czasie likwidacji. Bez odpowiedzi na te i inne pytania, nie można oczekiwać szerokiego współdziałania pracowników w procesie przekształcenia ZM "Lucznik" S.A. i zwiększenia poczucia ich odpowiedzialności za wyniki pracy danej spółki. Projekt nic nie mówi o kosztach społecznych, czyżby ich nie było?

7. Dla partnerów zachodnich liczy się partner silny pod względem kapitałowym, o uregulowanych stosunkach własnościowych, tymczasem proponowane zmiany struktury organizacyjnej zdecydowanie osłabią ZM "Lucznik" S.A. w kontaktach zagranicznych. Przedsiębiorstwo nasze ma wielką wartość jako cały układ zorganizowany : narzędziownia, remontowy, odlewnie, hartownie, galwanizernia, laboratoria, działy technologiczno-konstrukcyjne, kotłownia, oczyszczalnia ścieków to przecież same atuty a nie tylko suma wartości składników majątkowych w poszczególnych nowoutworzonych spółkach- córkach. ZM "Lucznik" S.A. jest sumą wartości majątkowych, wiedzy zawartej w dokumentacji zakładowej, zasobów pracy, logistyki materiałowej i informacyjnej, układu jako całości wraz ze znakiem firmy i rynkami zbytu.

Z przedstawionej powyżej oceny planu restrukturyzacyjnego Zakładów Metalowych "Lucznik" SA wynika podstawowy (a może jedyny?) cel opracowania, a mianowicie: dokonania oddzielenia produkcji cywilnej od wojskowej przez maksymalny, często mechaniczny podział Zakładów na poszczególne spółki

z których część już w momencie ich powstania nie będzie rokowała większych perspektyw rozwoju. Pełna realizacja tego celu w przedstawionej wersji może przygotować grunt dla Ministra Przemysłu i Handlu do podziału ZM "Lucznik" S.A. na szereg spółek, a zatem zakłady te jako zwarta i jednolita jednostka gospodarcza przestaną istnieć. Uprawnienia Ministra Przemysłu i Handlu w tym zakresie wynikają z ustawy z dnia 05.02.93r. o przekształceniach własnościowych przedsiębiorstw państwowych o szczególnym znaczeniu dla gospodarki państwa /Dz.U Nr 16/93, poz. 69, zm. Dz.U Nr 43/94, poz. 161/

Reasumując powyższe można stwierdzić, że zagrożenia wynikające z proponowanej restrukturyzacji ZM "Lucznik" SA, zarówno dla pracowników jak i całych Zakładów Metalowych jako osoby prawnej są znacznie większe niż ewentualne korzyści z tego tytułu /analizy SWOT/. Przedstawiony program stwarza wrażenie "sztuki dla sztuki" czyli robienia restrukturyzacji dla samego celu. Niestety nie stanowi to zdaniem NSZZ "Solidarność" remedium dla naszego przedsiębiorstwa.

Z tego względu wyrażamy opinię negatywną i nie zgodzamy się na restrukturyzację Zakładów w formie przedstawionej w projekcie.

Wnosimy również o przedstawienie recenzji projektu "Programu Restrukturyzacji Własnościowej ZM "Lucznik" S.A." opracowanej przez spółkę konsultingową, oczywiście uprawnioną do takich czynności przez organa rządowe.

## KODEKS PRACY

Kodeks pracy, zasadniczy akt prawny określający prawa, obowiązki i stosunki pracowników i pracodawców, sposób porozumiewania się partnerów i tworzenie aktów prawnych niższego rzędu, określających warunki pracy (układów zbiorowych, porozumień regulaminów itp.) stanowi jakby konstytucję pracy. Z inicjatywy naszego Związku stał się on zbiorem norm ochronnych bowiem układy zbiorowe czy porozumienia zawarte przez pracodawców i związki zawodowe reprezentujące pracowników mogą zawierać rozwiązania korzystniejsze, natomiast rozwiązania mniej korzystne tracą moc prawną. Rozszerzono zapisy o dostępie związków zawodowych do informacji i zobowiązaniu pracodawcy do konsultacji i uzgodnień ze związkami.

Co m.in. nowy Kodeks zmienia w sytuacji pracownika?

- Wyrównuje w prawach pracowników w zakładach o różnej formie własności, na czym korzystają pracujący w zakładach prywatnych.
- Odprawa rentowa i emerytalna staje się świadczeniem powszechnym. Tam, gdzie obecnie obowiązująca wysokość świadczeń jest korzystniejsza, nie ulegnie ona obniżeniu, chyba że związki i pracodawcy wspólnie ustalą jej inną wysokość w układzie zbiorowym.
- Ogranicza możliwość stosowania praktyk, polegających na unikaniu zatrudnienia na czas nieokreślony poprzez powtarzanie umowy na czas określony. Trzecia taka umowa (przy przerwach między nimi trwających nie dłużej niż miesiąc) z mocy prawa jest umową na czas określony.
- Zobowiązuje pracodawcę do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.
- Wydłuża okres próby do 3 m-cy, co nie jest korzystne, jednakże towarzyszy ograniczeniu możliwości zatrudnienia na czas określony.
- Likwiduje Komisje Odwoławcze, wszystkie sprawy sporne rozstrzygać będzie Sąd Pracy.
- Orzeczenia lekarskie nie muszą pochodzić jedynie z "zakładów społecznej służby zdrowia".
- W przypadku przyznania pracownikowi odszkodowania za czas pozostawania bez pracy nie będzie się potrącać zarobków, uzyskanych w tym czasie u innych pracodawców.
- Od pracownika, który bezpodstawnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca będzie mógł dochodzić odszkodowania.
- Wynagrodzenie za przestój nie będzie mogło być niższe niż płaca minimalna.
- Wprowadza się możliwość skrócenia okresu do wymazania kary.
- Roczny limit godzin nadliczbowych podnosi się ze 120 do 150 godzin.
- Dodatkowych dni wolnych od pracy ( np. wolnych sobót) od nowego roku nie będzie wliczać się do urlopu.
- Prawo do pierwszego urlopu pracownik uzyskuje po przepracowaniu 6 m-cy a nie roku.
- Najkrótszy wymiar urlopu podnosi się z 14 do 18 dni, a dla pracowników sezonowych z 1 do 1,5 dnia na m-c.
- Okres pobierania świadczeń z tytułu macierzyństwa wlicza się do okresu zatrudnienia.
- Wydłuża się okres ochrony kobiet opiekujących się małym dzieckiem z 1 roku do 4 lat (dotyczy to konieczności wyrażenia przez nią zgody na pracę w godzinach nadliczbo-

wych, nocnych, wysłania w delegację).

- Pracownik będzie mógł powstrzymać się od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, gdy warunki bhp nie są przestrzegane stanowiąc bezpośrednio zagrożenie zdrowia i życia ( o czym niezwłocznie powinien powiadomić pracodawcę).
- Pracownik będzie mógł odmówić wykonania pracy, gdy jego stan psycho-fizyczny nie gwarantowałby jej bezpiecznego wykonania
- Społeczny Inspektor Pracy jest objęty ochroną prawną na podobnych zasadach, co osoby pełniące funkcje związkowe.

Znowelizowany Kodeks wchodzi w życie z dniem 2 czerwca. Zapisy dotyczące urlopów obowiązywać będą dopiero od nowego roku. Zmiana przepisów wymaga akcji informacyjnej i szkoleniowej dla działaczy i szeregowych członków Związku. Ze środków finansowych Komisji Zakładowej zakupione zostaną nowe Kodeksy. Otrzymują je na stan przewodniczący Komisji Wydziałowych. W maju z inicjatywy Komisji Zakładowej, Dział Kadry i Szkolenia Zawodowego zorganizuje szkolenie dla 25 działaczy związkowych z zakresu prawa pracy. Połowę kosztów pokryją związki zawodowe. Wykładowcami będą fachowcy z Lubelskiej szkoły Biznesu.

## Z PRAC RADY NADZORCZEJ

W drugim półroczu ub.r. Rada Nadzorcza spotykała się 3 razy. Tamatyka spotkań obejmowała m.in. : realizację zadań wynikających z Bankowego Postępowania Ugodowego, działania zmierzające do uzyskania kredytu z funduszu EFSAL, działania zmierzające do powstania spółek :UAPE-LUCZNIK" i "LUCZNIK-HAARLEM", zmiany w Statucie Spółki, opiniowanie "Regulaminu tworzenia i wykorzystania kapitału rezerwowego", zapoznanie się z projektem restrukturyzacji własnościowej zakładu, analizowanie comiesięcznych wyników ekonomiczno - finansowych Spółki, przyznawanie premii zarządowni.

Trzeci kwartał ub.r. zamknął się stratą - 4669 tys zł. Na wynik ten wpływ miało nieodpłatne przekazanie środków trwałych (komunalizacja osiedla "Planty", Stadionu "Broni", Hotelu w Gołębiowie, Szkoły i Warsztatów Szkolnych). Uwidocznił się brak zdolności kredytowej i środków finansowych na zakupy materiałów, surowców i elementów kooperacyjnych zabezpieczających potrzeby produkcji. Nastąpił dwutygodniowy przymusowy przestój załogi.

W czwartym kwartale nastąpił wzrost przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług a na działalności gospodarczej za IV kwartał Spółka osiągnęła dodatni wynik finansowy + 5345 tys zł. Pomimo dodatniego wyniku zakład nadal nie miał płynności finansowej. W dalszym ciągu brak jest również zdolności kredytowej. Dzięki kredytom można byłoby zasilić działalność inwestycyjną, która obniżyłaby koszty produkcji. Zakład uregulował w całości raty przewidziane do spłaty w 95 r. wierzycielom objętym Bankowym Postępowaniem Ugodowym. Ministerstwo Finansów przyznało nam dotację w kwocie 12 000 tys zł na restrukturyzację zadłużenia z tytułu składek na ZUS. Zarząd wydzierżawił część pomieszczeń w Budynku Usług Technicznych oraz sprzedał budynek starej Łaźni. Dokonano wyprzedaży zbędnych maszyn i urządzeń.

Na koniec roku zatrudnionych w zakładzie było 5267 osób.

Zbigniew Cebula



## ZESPÓŁ SZKÓŁ ZAWODOWYCH im. ST.KONARSKIEGO

RADOM ul. Beliny-Prażmowskiego 37

*przyjmuje zapisy do klas pierwszych  
na rok 1996/97*

**TECHNIKUM - 5 letnie, dzienne, po szkole  
podstawowej.**

- kierunki: budowa i eksploatacja maszyn i urządzeń mechanicznych
- urządzenia chłodnicze
- spawalnictwo

**przyjęcia: egzaminy pisemne z języka polskiego  
i z matematyki**

**TECHNIKUM - 3 letnie, dzienne, po zasadniczej  
szkole zawodowej.**

- kierunek: obróbka skrawaniem

**przyjęcia: egzaminy pisemne z języka polskiego  
i z matematyki**

**ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA**

**- 3 letnia, dzienna, po szkole podstawowej**

- kierunki: - operator obrabiarek skrawających  
- mechanik urządzeń chłodniczych  
- przyjęcia: konkurs świadectw

**Uwaga: termin składania dokumentów:**

**16 III do 15 V 1996 r.**

Praktyki zawodowe w warsztatach szkolnych i w niektórych wydziałach ZM "Łucznik" S.A.

W programie nauczania : przewiduje się naukę obsługi obrabiarek sterowanych numerycznie, zapoznanie z obsługą komputerów, lekcje odbywają się w dobrze wyposażonych pracowniach zaopatrzonych w magnetowidy, kamery i projektory filmowe.

**TECHNIKUM DLA DOROSŁYCH - 3 letnie,  
wieczorowe, po zasadniczej szkole  
zawodowej.**

- kierunki: budowa maszyn
- obróbka skrawaniem

**przyjęcia: konkurs świadectw (termin składania  
dokumentów do 15 lipca)**

## WZROST BEZROBOCIA

W ciągu 2 m-cy tego roku przybyło w regionie 3 500 bezrobotnych. Łącznie już 74 tys mieszkańców naszego regionu jest bez pracy. Brakuje również środków na prace interwencyjne. Fundusze przeznaczone na aktywne formy zwalczania bezrobocia wystarczają tylko na ... zasiłki dla bezrobotnych. Kierownictwo WUP i RUP tłumaczy to tym, że MPiPS nie przewidziało że bezrobocie będzie wzrastać w takim tempie. Co prawda kampania do Parlamentu była prowadzona niespełna 3 lata temu, ale w kampanii prezydenckiej temat bezrobocia przewijał się jeszcze w listopadzie ub.r.

Czyżby zapomnieli o obietnicach wyborczych ?

## Prawnik radzi:

*Czy zakład może dyscyplinarnie zwolnić pracownika będącego na wypowiedzeniu ?*

Pracownicy, którym wręczono wypowiedzenie umów o prace, często czują się zwolnieni z wszelkich obowiązków wobec pracodawcy. Wymówienie traktują jako koniec umowy o pracę. Zanim jednak umowa ulegnie rozwiązaniu, musi upłynąć okres wypowiedzenia, a w tym czasie pracownik nadal jest pracownikiem i powinien wykonywać wszystkie dotychczasowe obowiązki. Zakład może zrezygnować z usług pracownika i płacić mu, byle ten tylko nie pokazywał się w pracy do czasu upływu okresu wypowiedzenia. W przypadku naruszenia regulaminu bądź zaniedbywaniu obowiązków przez pracownika zakład może w okresie wypowiedzenia podjąć decyzję o zwolnieniu tzw. dyscyplinarnym i rozstać się z pracownikiem z dnia na dzień.

*Czy współmałżonek może odebrać pensję chorego pracownika ?*

W niektórych przypadkach żona może odebrać wynagrodzenie męża ( i na odwrót) bez specjalnych upoważnień czy pełnomocnictw. Pozwala na to art.29 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. Jest to możliwe tylko wówczas, gdy zdarza się przemijająca przeszkoda, która nie pozwala pracownikowi odebrać poborów np. choroba czy pobyt w szpitalu. Współmałżonek musi jednak pozostawać we wspólnym pożyciu z pracownikiem. Ważnym warunkiem jest również niezgłoszenie przez pracownika w zakładzie pracy zastrzeżenia, że w czasie jego nieobecności w pracy w dniu wypłaty pieniędzy nie należy wypłacać żonie ( i na odwrót). Wówczas pensja czeka na jego powrót. Gdy takiego zastrzeżenia nie ma zakład ma prawo dać wypłatę żonie lub mężowi. Dzieci, rodzice i inni krewni mogą dostać pensję pracownika tylko na podstawie jego upoważnienia.

M.M.

## REKOLEKCJE ŚWIATA PRACY

23 marca w godzinach wieczornych w Sanktuarium Żoliborskim w Warszawie, u grobu księdza Jerzego Popiełuszki - patrona robotników polskich, przy biciu dzwonów hymnem "O Stworzycielu..." rozpoczęły się rekolekcje wielkopostne dla Ludzi Pracy. Mszy św. przewodniczył ks.bp. Edward Frankowski z Sandomierza. Świat Pracy oprócz warszawiaków reprezentowali licznie przybyli przedstawiciele NSZZ "S" z Włocławka, Łowicza, Legionowa, Wołomina, Lublina, Suchedniowa i Skarżyska. Komisję Krajową reprezentowała Ewa Tomaszewska. Pracowników naszego zakładu reprezentowała 50 osobowa grupa z poczem sztandarowym (chorąży: R.Paliński, asysta: E.Osiński i K.Kowalski) i przewodniczącym Komisji Zakładowej na czele. W procesji darów K.Szymański (N-2) złożył Żoliborskiemu Duszpasterstwu Ludzi Pracy maszynę do pisania - dar od naszej organizacji związkowej. Pokrzepieni słowami i natchnieni wiarą wróciliśmy do Radomia.

J.K.Kaczkowski