



PRZESZŁOŚĆ -PRZYSZŁOŚCI

INFORMATOR
NSZZ

SOLIDARNOŚĆ

W INSTYTUCIE UPRAWY NAWOŻENIA I GLEBOZNAWSTWA

PULAWY 24 listopada 1989

NR 2 /30/

Przyszłość Instytutu w nowej sytuacji społeczno-ekonomicznej i zapowiedź redukcji personelu już od tygodni absorbuje pracowników IUNG. Komisja Zakładowa "S" podjęła ten problem na spotkaniu z Dyrekcją w dniu 20 października. Zaprezentowałśmy wówczas następujące stanowisko:

Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" oczekuje od Dyrekcji przedstawienia wizji nowego modelu funkcjonowania Instytutu. Dopiero na tle tej koncepcji można analizować cząstkowe zamierzenia Dyrekcji. Może się okazać, że reorganizacja Instytutu nie będzie wymagała zwalniania pracowników. Jeśli redukcja okaże się jednak niezbędna, to podjęcie przez IUNG wnioskowanych od lipca inicjatyw w sferze gospodarczej mogłoby przynajmniej parę osób uratować od zwolnienia z pracy.

W dniu 17 listopada odbyło się zebranie otwarte zorganizowane przez Radę Załogi poświęcone dyskusji nt.: Jaki Instytut? Wymiana poglądów ograniczyła się do dwugłosu, zapraszamy zatem Czytelników do dyskusji na łamach naszego Informatora. Na początek zamieszczamy komentarz uczestnika piątkowego spotkania. Aby ułatwić dyskusję tym, którzy nie wzięli udziału w spotkaniu, publikujemy relację zawierającą najistotniejsze elementy obu wystąpień.

Uważamy, że problem jest tak ważny, a obecna sytuacja Instytutu na tyle niepokojąca, że każdy, komu leży na sercu przyszłość IUNG, powinien zabrać głos i zaprezentować swe stanowisko. Wszystkie wypowiedzi będziemy drukować w kolejnych numerach Informatora. Licząc na lawinę wypowiedzi i polemik, prosimy, aby były one możliwie krótkie i konkretne. Szczególnie cenne będą wystąpienia zawierające odpowiedzi na pytania:

1. Reformować Instytut - czy nie reformować?
2. Kiedy należy zacząć reformę: natychmiast czy po ustabilizowaniu się sytuacji gospodarczej?
3. W których grupach środowiska IUNG drzemia potencjalne siły reformatorskie /Dyrekcja, Rada Naukowa, Rada Załogi, NSZZ "S", inne/?
4. Jak te grupy uaktywnić?
5. Jaki powinien być docelowy model Instytutu: zreformowany instytut resortowy czy autonomiczna placówka naukowo-badawcza pracująca na rzecz nauki i praktyki rolniczej?
6. Jak przetrwać okres przejściowy?
7. Jakie jest docelowe miejsce IUNG w całokształcie nauk rolniczych w Polsce?
8. Do jakiego modelu organizacyjnego należy dążyć?
9. Jakie kryteria powinny stanowić podstawę nieuniknionych decyzji personalnych /wiek, obecne usytuowanie w hierarchii Instytutu, poziom naukowy, posiadany tytuł naukowy, względy społeczne, zdolności organizacyjne, specjalność, przynależność do organizacji politycznych i społecznych, dotychczasowe zasługi itp./?

JAKI INSTYTUT?

17.XI. br. z inicjatywy Rady Załogi odbyło się zebranie pomyślane jako dyskusja nad miejscem IUNG w strukturze nauk rolniczych oraz jego obecną i przyszłą sytuacją.

W zebraniu wzięło udział 47 osób, wśród których naliczono 11 samodzielnych pracowników naukowych, w tym 3 członków Dyrekcji.

Mgr J. Gądor, po omówieniu celu dyskusji, oddał głos mgr. Aleksemu BORNUSOWI, który przedstawił referat wprowadzający. A oto główne tezy tego referatu:

- Sytuacja Instytutu i całego środowiska jest dramatyczna i z dnia na dzień można oczekiwać katastrofy;

- Instytut stoi przed koniecznością natychmiastowej, radykalnej reformy, której przygotowaniem powinni się zająć profesjonaliści; projekty reformy powinny opracować alternatywne i niezależne zespoły specjalistów.

- Reforma winna objąć:

- a) strukturę funkcjonalną,
- b) stosunki Instytutu z odbiorcami efektów jego działania,
- c) organizację procesu badawczego.

- Obecny klimat polityczny i społeczny w kraju stwarza niepowtarzalną szansę na skuteczną reformę. Jeśli jej nie wykorzystamy - sytuacja może się nie powtórzyć przez całe dziesięciolecie.

- Skuteczną reformę mogą przeprowadzić tylko społecznicy, gdyż motywacje są tu wyłącznie pozamaterialne, a ryzyko spore.

- Atmosfera panująca w środowisku jest pasywna i senna; środowisko wyraźnie nie zdaje sobie sprawy z powagi sytuacji i ogromu zagrożenia.

- Dotychczasowe próby reform w IUNG nie powiodły się z dwóch powodów:

- a) były podejmowane w błędnym i nienormalnym systemie zarządzania nauką,
- b) na skutek przyzwyczajania się środowiska do systemu.

od. str. 2

ed. ze str. 1

Tę ostatnią tezę zilustrował mgr Bornus cytatem z paradoksalnej wypowiedzi K. Zanussiego: "Nigdy już nie będzie nam tak dobrze jak było w stalinizmie". Stalinizm umożliwił bowiem jakie takie życie przy minimalnym wysiłku, zapewniając przy tym stabilność zatrudnienia, a niektórym ponadto dominację nad pozostałymi.

Przewiduje się, że popyt na innowacje w rolnictwie zacznie się ujawniać już w ciągu 3-5 lat. W tym okresie IUNG powinien przystosować się do nowych warunków w sposób wystarczający dla zaspokojenia tego popytu. Rodzaju tego popytu określić obecnie nie sposób, gdyż nie wiadomo jeszcze, jaka forma gospodarowania będzie dominować w polskim rolnictwie.

A oto główne założenia reformy proponowanej przez mgr. A. Bornusa:

1. Powrót do nazwy i obszaru zainteresowań IUNG. Instytut musi być dostosowany do potrzeb nauki i praktyki rolniczej.

2. Instytut powinien stanowić własność skarbu państwa i być niezależny od jakiegokolwiek ministerstwa czy agencji rządowej.

3. Całą strukturę naukowo-badawczą Instytutu należy zamknąć w ramach 3 Działów:

- Działu kształtowania ekosystemów rolniczych (od mikrobiologii do kształtowania krajobrazu);
- Działu technologicznych systemów produkcji roślinnej (technologie dla różnych regionów i kierunków gospodarowania z uwzględnieniem popytu krajowego i zagranicznego);
- Działu ekonomiki i organizacji gospodarstw rolnych (analiza rynku, racjonalizacja produkcji, modele gospodarstw i ich oprzyrządowanie, zakłady doświadczalne itp.).

Działy powinny mieć bardzo uproszczoną, fachową administrację, a w ich obrębie powinny działać całkowicie autonomiczne, elastyczne i niezbyt duże zespoły badawcze, powoływane dla rozwiązywania konkretnych problemów.

4. Poza Działami powinny funkcjonować takie ośrodki, jak: ETO, ośrodek szkolenia kadr, ośrodek opracowań metodologicznych, ośrodek konsultacji i współpracy z praktyką itp.

5. Dyrektor Instytutu powinien być wybierany co 3 lata, a w Instytucie powinny działać takie organy, jak: Rada Naukowa, Rada Nadzorcza (strategia i programy działania), samorząd.

Szanse na skuteczną reformę IUNG mgr Bornus określił na bliskie zera, mimo sprzyjających warunków obiektywnych. Główną przyczyną tej pesymistycznej prognozy jest brak w Instytucie sił społecznych, które byłyby zainteresowane reformą i gotowe podjąć ryzyko związane z jej przeprowadzeniem. Dyrekcja IUNG jest zupełnie indolentna, Rada Naukowa - skostniała, NSZZ "Solidarność" i Rada Pracownicza nie mają wystarczającego poparcia środowiska, a grupa, która powinna być najbardziej zainteresowana - młodzi pracownicy - są zupełnie przytłoczeni przez autorytety, bierni i potulni.

Przyczyną tego stanu rzeczy są grzechy przeszłości: zbyt wąska specjalizacja, fatalny system kształcenia oraz brak obiektywnego, wiarygodnego i akceptowanego systemu oceny i weryfikacji kadr.

Dyskusja

Jedyny dyskutant, dyrektor IUNG, prof. Stanisław NAWROCKI - powiedział, że:

- Pewne rzeczy w modelu IUNG raziły go od początku. Zważały one w dużym stopniu na obecną sytuację, ale IUNG nie mógł być wyspą normalności w morzu nienormalności.

- Z różnych przyczyn nie wszystkie możliwości zostały wykorzystane.

- Instytut musi odejść od modelu przedsiębiorstwa. Musi być gruntownie zreformowany w kierunku dostosowania do potrzeb gospodarki. Środowisko musi mieć świadomość, że na reformie jeden zyska, a drugi straci. Dotychczas takiej świadomości nie ma. Środowisko musi być ponadto przygotowane na 2-5 lat biedy.

- Instytut nie może być w pełni autonomiczny, bo musi liczyć się z polityką państwa - ten, kto daje pieniądze, określa również cele, a Instytut zawsze będzie wymagał dofinansowania przez ministerstwo.

- Efektywnie działający Instytut musi mieć właściwą kadrę - otwartą intelektualnie. Inaczej się nie utrzyma. IUNG rozporządza taką kadrą w grupach wiekowych - średniej i młodej.

- Należy zmienić kryteria selekcyjne kadry - uwzględniając ocenę postawy moralno-etycznej pracowników oraz wrodzone zdolności, przygotowanie merytoryczne, skłonności do poświęceń itp.

Na postawione sobie pytanie: czy nauka powinna się reformować wyprzedzając w stosunku do gospodarki? - prof. Nawrocki odpowiedział, że nauka musi najpierw przetrwać, a potem rozwinąć się w nowych warunkach. Gdybyśmy od jutra zaczęli pracować według nowych zasad - pojutrze nie byłoby pieniędzy na pensje.

- Podziela pesymizm mgr. Bornusa dotyczący braku sił reformatorskich w IUNG, ktoś jednak proces reform musi zacząć - zmusi do tego życie.

- Najbardziej obawia się tego, że w warunkach przymusowych może dojść do pogorszenia poziomu kadry, że względu na presję sił społecznych w kierunku podporządkowania kryteriów merytorycznych kryteriom socjalnym.

- Dyrekcja w najbliższym czasie przedstawi swoją wizję przetrwania okresu przejściowego. Jeśli nie zostanie ona zaakceptowana, to Dyrekcja puści wszystko na żywioł i skończy się tak, jak się skończył musi: katastrofą.

/s/

KOMENTARZ

Jak skomentować ten dwugłos współbrzmiający, jedynie niekiedy polemiczny? Obydwaj uznali, że Instytut wymaga gruntownych zmian, a jednocześnie obydwa wykluczyli ich możliwość i to mniej więcej z takich samych przyczyn: braku sił reformatorskich w środowisku Instytutu. I jeżeli da się zrozumieć stanowisko Dyrektora, jako wyraz postawy konserwatywnej, dla umotywowania której chętnie przyjął argumenty prelegenta, o tyle stanowisko tego ostatniego jest zaskakujące. Wszak intencją jego było - jak należy przypuszczać - przekonanie słuchaczy o potrzebie, a nawet konieczności zmian, a także o szansie i możliwościach zreformowania Instytutu.

Szansa czy zagrożenie?

Kolejna zgodność stanowisk między prelegentem a dyskutantem - to stwierdzenie dramatycznej sytuacji Instytutu. Oba również wyciągnęli z tej oceny ten sam wniosek: dramatyczna sytuacja wymusza zmiany. Co prawda, w opinii Dyrektora te zmiany to zmniejszenie zatrudnienia, zaś wg prelegenta - to również szansa zreformowania usprawniającego Instytut; podkreśla on to nawet mocniej: "obecny klimat polityczny i społeczny w kraju stwarza niepowtarzalną szansę na skuteczną reformę". Jak więc z tą dramatyczną sytuacją? Jeżeli obecna sytuacja, która - jak powiada A. Bornus - może się nie powtórzyć przez całe dziesięciolecie, stwarza szansę, a nawet wymusza skuteczną, a więc korzystną reformę, to takiej sytuacji nie można nazywać dramatyczną i straszyć nią słuchaczy. Przeciwnie, z takiej sytuacji należy się cieszyć, oczywiście, jeżeli się widzi obiektywną potrzebę reformy.

Nie można też zrozumieć sklasyfikowania przez prelegenta społeczności IUNG jako oazy konserwatystów, przyzwyczajonych do dotychczasowego systemu, pasywnych, uśpionych, zaślepionych w spokoju, nie zdających sobie sprawy z "ogromu zagrożenia". I to wtedy, gdy w Polsce panuje reformatorski klimat polityczno-społeczny.

Zagrożone są rzeczywiście - ale stare układy, stare nawyki, stare sposoby kierowania. I to dobrze, że są zagrożone. To co dla pewnych osób jest zagrożeniem - to dla pozostałych jest szansą. I dla Instytutu również, podobnie jak dla całej polskiej nauki, w tym i dla badań rolniczych.

Kto powinien przygotować projekt reformy?

Wg mgr A. Bornusa przygotowaniem projektu zmian w Instytucie winni się zająć profesjonalisci od teorii zarządzania, organizacji i kierownictwa. Dyrektor postawił na siebie, twierdząc, że jeśli znajdzie się siły społeczne, które postawią na jego koncepcję, to on taką w 3 dni przygotuje. Różnice więc między obojgiem są zasadnicze. Czyja racja? Coś jakby bliższa była prof. S. Nawrockiego. A to dlatego, że jeżeli nawet są "jacyś" profesjonaliści od naukowej organizacji, to bez wątpienia nie mogą mieć żadnego pojęcia o poprawnej koncepcji takiego Instytutu, jak IUNG obecny czy zreformowany. Dlaczego racja bliższa Dyrektora? Ano, po prostu dlatego, że jego elementarnym obowiązkiem jest posiadać koncepcję zakładu pracy, którym kieruje. Jeżeli jej nie posiada, to co robi jako szef zakładu, nie wytykając już za co bierze pensję dyrektora? Ale dlaczego niepełna racja Dyrektora? Bo, choć koncepcję Instytutu powinien mieć, to jej faktycznie nie ma - i trudno uwierzyć, że jeśli jej nie miał od 1968 roku, to teraz ją zdołałby w ciągu 3 dni.

Zresztą to, co ma zamiar przedstawić Dyrektor, to tzw. wizja przetrwania okresu przejściowego. Nasuwa się pytanie: okresu przejściowego od czego, do czego? Praktycznie to rysuje się jako pioseneczne zwolnienie najpierw 25 % zatrudnionych, później być może kolejnych 15 czy 20 % itd., aż do kilkunastu profesorów, ilus biuralistów w księgowości i administratorów. Reformę Instytutu Dyrektor zamierza realizować po "okresie przetrwania", wtedy, gdy wszystko dookoła już się zreformuje "bo gdybyśmy od jutra zaczęli pracować według nowych zasad - pojutrze nie byłoby pieniędzy na pensje i to by się skończyło katastrofą".

No cóż, a co by to było, gdybyśmy tak zaczęli pracować po nowemu nie od jutra, a od dzisiaj, albo choćby od wczoraj? Byłoby strasznie.

Ale do rzeczy. Jeżeli nie "profesjonaliści" od naukowej organizacji i nie Dyrektor, to kto ma przygotować koncepcję zreformowanego Instytutu? Przede wszystkim my sami. Ogół pracowników. I to wcale nie jest tani populizm. Kto lepiej zorganizuje Dział Techniczny jak nie sami pracownicy? Dyrektor techniczny zorganizował go tak, że na jednego kierownika przypada 1,5 pracownika. Jego koncepcyjny "ciąg" może co prawda jeszcze zmienić te proporcje na 1:1,2, czy 1:1. A w zakresie badań? Również pracownicy, ogół pracowników - i to od laboranta po profesora. W obecnej sytuacji każda zmiana będzie lepsza, bo żeby było gorzej, to by musiało się zwerbować "wielkie mózgi" od kompi-kacji.

Najważniejsze jest, aby zacząć myśleć normalnie. To trudne, bo od normalnego myślenia odzwyczajano nas bardzo długo i choć nie do końca skutecznie, to jednak coś im wyszło. W każdym razie na tyle, że wszyscy czekamy na dyrektywy. Dyrektor czeka na dyrektywy z Ministerstwa, kierownik zakładu na skądś podany cel badawczy, zwykły badacz na zadanie badawcze czy jakiś temat, w jakimś zadanu z jakiegoś celu. I taka to planistyczna gmatwanina bez normalnego myślenia, z mnóstwem myślenia zastępczego. Może ten obraz jest nieco przesadzony, ale na pewno zbliżony z istotą dotychczasowej praktyki.

Myśleć normalnie - to w dużej mierze tworzyć badawczą koncepcję - metodycznie - hipotezę bada-

czą. A więc każdy z nas niech myśli nad hipotezą badawczą, i to w warunkach Instytutu rolniczego - nad taką hipotezą, w której będzie zawarta innowacja produkcyjna /nie wyklucza to oczywiście i takich, które zawierają innowacje poznawcze/. Ale by innowacja była wartościowa - musi być stosowana, a więc ma usprawniać konkretną produkcję.

Rolnictwo będzie przedsiębiorczością

Zarówno mgr Bornus, jak i prof. S. Nawrocki - podkreślali skromnie, że nie wiadomo, jaka to rolnicza produkcja będzie po zreformowaniu. Mgr Bornus ma dylemat, bo nie wie, czy będzie w polskim rolnictwie dominować gospodarstwo prywatne, spółdzielcze czy państwowe. Skąd ten pomysł o dominacji formy państwowej po reformie w kierunku gospodarki rynkowej?

Z interesującego nas punktu widzenia problem mgr. Bornusa jest pozorny. Nie ulega bowiem wątpliwości, że dominującą formą rolnictwa będzie przedsiębiorczość, i to jest istota zmiany. Przedsiębiorczość to równocześnie orientacja na zysk. Orientacja na zysk - to również zapotrzebowanie na innowacje zwiększające zysk. A innowacje zwiększające zysk w przedsiębiorstwie prywatnym z reguły również zwiększają zysk w przedsiębiorstwie spółdzielczym, a nawet w tzw. państwowym. Czy w tej sytuacji możemy powiedzieć, jakie będzie rolnictwo w Polsce za rok, dwa, trzy? Tak - w tym sensie, że będzie ono oparte na przedsiębiorczości. Nie - jeśli chodzi o poziom rozwojowy, technizację itp., ale to są zmienne, które jedynie po części pracownik naukowy winien umieć przewidywać.

Model nowego Instytutu

Przygotowanie tematyki poprzedzać musi określenie zakresu badawczego Instytutu. A więc, czy badania mają obejmować to, co określono w nazwie: uprawę /w ogólności/, nawożenie /w ogólności/, gleboznawstwo /w ogólności/? Dyrektor optuje za tym. Mgr Bornus - za zakresem dawnego PINGW /z wyłączeniem problematyki zwierzęcej/.

Rozbieżności są ogromne. I dlatego ta kwestia wymaga pilnego rozważenia przez jedną lub kilka niezależnych grup środowiskowych.

Ponadto przygotowanie tematyki badawczej musi być oparte o inną metodę. Jeżeli słuszne jest, by autorami byli wszyscy pracownicy badawczy, każdy z nas, to najważniejsze będzie, jeśli przeprowadzi się to na zasadach konkursu: oznakowane godłem propozycje tematów składane w określone miejsce. Przygotowane 2-3 komisje - jury - kolejno rozpatrują i wyceniają wg określonych kryteriów przedstawione propozycje. Tematy, które zyskają najwyższą ocenę, są kwalifikowane do programu badawczego Instytutu. Ujawniają się autorzy. Z tego wynika potrzeba przygotowania kryteriów wyceny tematyki badawczej.

Kryteria wyceny to właśnie drugi /obok zakresu badawczego/ składnik zreformowanego modelu Instytutu. Kryteria oceny to jednocześnie istota Instytutu.

Trzecim składnikiem modelu Instytutu powinien być sposób realizacji badań. Oczywiście jest, że dotychczasowy sposób, a także zawarta w nim metodyka badań - to horrendum biurokratyczne! Trudno tu w ogóle przedstawić nowy sposób, wskazać więc tylko pewne kierunki zmian. A więc autorami kierującymi badaniami są autorzy tematów /zwycięzcy konkursu/. Oni dobierają skład grupy realizacyjnej, odpowiadają za przeprowadzenie badań /za ile, gdzie, jak i kiedy/, dysponują bezpośrednio pieniędzmi na badania. Ten trzeci składnik modelu Instytutu wymaga, podobnie jak dwa poprzednie, specjalnego przygotowania.

Czwarty z zasadniczych składników modelu - to zasady sponsorowania badań. W komentowanych wystąpieniach uznany został za najtrudniejszy do określenia, szczególnie niejasny dziś, a przez to stanowiący o atmosferze grozy rozważanej przed oczyma społeczności Instytutu. Od wielu lat krąży w środowiskach badań rolniczych w Polsce twierdzenie, że przyczyną małego zapotrzebowania na wyniki ba-

dań jest brak zainteresowania rolnictwem. Gdyby przyjąć, że ocena taka zawiera w sobie nie tylko niski poziom zawodowy rolników, lecz niski poziom technizacji, trudności w nabywaniu środków produkcji, niską siłę ekonomiczną rolnictwa, małą opłacalność produkcji rolnej itp., to jest to w dużym stopniu prawdziwe. Ale byłoby błędem nie podkreślić również niskiego stopnia innowacyjności badań rolniczych, w czym z kolei mieści się mała sprawność intelektualna środowisk naukowych, niedostosowanie badań do stanu i potrzeb produkcji rolnej - badania rolnicze od wielu lat zorientowane były na potrzeby rolnictwa "usołecznionego", podobnie jak i cała edukacja rolnicza. Ponieważ rolnictwo państwowe nie kierowało się zasadami przedsiębiorczości, a więc i zysku - to sprawa staje się klarowna.

Zakładając jednak rozwój przedsiębiorczości w rolnictwie, musimy również przyjąć za pewnik wzrost zapotrzebowania na innowacje zwiększające zysk przedsiębiorcy. Siła chłonna na innowacje wreszcie się pojawi - w tym również w postaci chęci zakupu innowacji. Aby był jednak prawdziwy rynek innowacji, musi być obok popytu również i ich podaż, ale innowacji autentycznych, a nie pozornych, czy nawet antyinnowacji /da się udowodnić na bardzo wielu przykładach tzw. innowacji, że gdyby je rolnik indywidualnie zastosował, naraziłoby go to na straty ekonomiczne, niezależnie od tego, że wiele z nich było i jest niestosownych, z różnych innych powodów/.

Tak więc jeżeli pracownicy IUNG będą w stanie przygotować zespół innowacji atrakcyjnych dla produkcji, to gdy ta stanie się przedsiębiorczością, znową się nabywcy na innowacje. Podobnie można to odnieść do znalezienia sponsora badań.

O okresie przejściowym

Obecnie nie istnieje w Polsce rynek innowacji: nie ma rzeczywistego nabywcy, nie ma też zbyt wiele innowacji. Pozorny nabywca, jakim były dwa ministerstwa, nie ma pieniędzy na wywiązanie się z pozornych umów. Nie ma koncepcji generalnej. Oto cechy wejścia w okres przejściowy.

Problemy przerastają możliwości przyjęcia jakiegokolwiek strategii w obrębie jednego z 36 instytutów rolniczych. To nie znaczy, by środowiska te miały pozostawać bierno, godząc się na kolejne porcje redukcji zatrudnienia, w stylu ostrzału zajęcy.

Mgr Bornus tę kwestię faktycznie przemilczał. Dyrektor wyeksponował, obiecując przedstawić program działań. I przedstawił już ten program: zwolnienie 1/4 pracowników, w rozbiciu na normy zakładowe /nie wiadomo, czy go to martwi, cieszy, czy jest mu obojętne/.

Co na to "Solidarność"? Jest ona siłą reformatorską! Również w Instytucie! I to jest zasadniczy komentarz do omawianych wystąpień mgr. Bornusa i Dyrektora. Zrozumiałe, że Dyrektor nie chce tej siły dostrzec, być może nie chciałby jej istnienia. Ale referent główny? Czy mało dowodów, że "Solidarność" jest siłą reformatorską w kraju? Z jakich szczególnych powodów nie ma być tą siłą w Instytucie? Sprawdziła się - i może nawet lepiej niż gdzie indziej w całym okresie po sierpniu 1980 roku.

Ale "Solidarność" jest w równym stopniu związkiem zawodowym o celu nadrzędnym - obrona interesów ludzi pracy. Ten cel to jest wartość nadrzędna i autentyczna. Oznacza to, że jeśli celów reformy nie da się pogodzić z celem nadrzędnym - to "Solidarność" pozostaje przy wartości nadrzędnej!

Ponieważ jednak uznaje potrzebę reformy, w tym wypadku reformy Instytutu, poprzez ten wariant, który będzie najbardziej korzystny z punktu widzenia celu nadrzędnego. Wyjaśnijmy sobie, że to nie jest ekwilibrystyka słowna. To są sprawy zasadnicze. Jeżeli bowiem "Solidarność" odstąpi od wartości nadrzędnej, to utraci poparcie społeczne. Utrata poparcia społecznego to słabnięcie, a nawet zanik podstawowej siły reformatorskiej w kraju, to zaprzaczenie szans reformy.

Tak więc "Solidarność" w żadnym wypadku nie może przystać na wariant okresu przejściowego Dyrektora. Nie ma w nim śladu działań reformatorskich, ogranicza się do prostactkich zwolnień.

Wniosek jest jeden. Należy przygotować program okresu przejściowego. Takiego programu żądajmy od Dyrekcji, ale bez złudzeń - "Solidarność" musi sama ten program przygotować, to znaczy my wszyscy - jej członkowie. I to jak najszybciej! Ale to wykracza poza tematykę komentarza zakreślonej wystąpieniami mgr. A. Bornusa i prof. S. Nawrockiego.

/3/

Z OSTATNIEJ CHWILI

REDUKCJA I CO DALEJ?

Perspektywy naszego Instytutu nie wyglądają najlepiej. Dotychczasowe źródła finansowania kilkakrotnie się zmniejszyły wskutek inflacji, a potencjalny użytkownik efektów naszej pracy - praktyka rolnicza - będzie skłonny do finansowania postępu naukowego dopiero za kilka lat. W tej sytuacji konieczność ograniczenia personelu wydaje się nieunikniona.

Program reprivatyzacji gospodarki, za którym się wszyscy opowiadamy świadomie, że tylko on może wyzwolić inicjatywę i przedsiębiorczość, a w konsekwencji pchnąć gospodarkę na drogę rozwoju, prowadzi nieuchronnie do stopniowego zmniejszania się liczby etatów w instytucjach państwowych a powiększania się liczby tych, którzy będą musieli stworzyć sobie finansowe podstawy egzystencji w przedsiębiorstwach prywatnych bądź jako ich właściciele czy udziałowcy, bądź jako pracownicy. Ten proces będzie postępował, więc nie ma co kurczowo trzymać się etatów państwowych, bo jeśli nawet redukcja ominię nas w grudniu, to może nie ominąć nas w lutym czy marcu. A wtedy na rynku pracy będzie znacznie ciśniej. Trzeba jednak najpierw stworzyć system zabezpieczeń socjalnych dla bezrobotnych.

Olbrzymie zastrzeżenia budzą założenia i sposób przeprowadzenia tej operacji w IUNG.

Po pierwsze, przez kilka miesięcy najbardziej zainteresowani, zwykli pracownicy byli zdani wyłącznie na plotki i tzw. przecieki. Mówiło się o 10-, 20- czy 30-procentowej redukcji, ale dochodziły do nas również wieści, że redukcji nie będzie wcale. A przecież można i trzeba było choć raz powiedzieć już kilka miesięcy temu jasno i wyraźnie, że redukcja jest nieunikniona, podać jej zakres oraz grupy najbardziej zagrożone, jak również uzasadnić cały program.

Po drugie, program redukcji powinien być dopasowany do programu przeprowadzenia Instytutu przez okres przejściowy, a nie odwrotnie.

Trzeba założyć - a nie jest to takie pewne - że celem Dyrekcji jest zachowanie Instytutu choćby w stanie szkieletowym i o takiej kondycji, żeby po nastaniu za 2-3 lata lepszej koniunktury możliwe było szybkie odtworzenie placówki. Kryteria brane pod uwagę przy sporządzaniu listy osób przeznaczonych do redukcji powinny zatem obejmować wyłącznie poziom merytoryczny, specjalność, przydatność dla zachowania ciągłości podstawowych, zwłaszcza wieloletnich programów badawczych i ew. wiek, a redukcja winna obejmować głównie sfery pozanaukowe, choćby nawet część obowiązków administracyjnych i usługowych miała przejściowo spaść na barki pracowników ze sfery naukowej. Administrację można bowiem rozbudować bardzo szybko, o ile w ogóle w warunkach gospodarki rynkowej będzie to celowe. Na odtworzenie kadry w sferze naukowej potrzeba kilku czy nawet kilkunastu lat. Tymczasem Dyrekcja proponuje większy zakres redukcji w sferze naukowej niż usługowej, proporcjonalny rozkład redukcji w całej sferze nauko-

wej, bez uwzględnienia stopnia niezbędności poszczególnych Zakładów dla funkcjonowania Instytutu jako całości, a wśród kryteriów selekcyjnych znalazły się i takie absurdalne, jak posiadanie gospodarstwa, dodatkowego źródła dochodów czy zasobów finansowych. Pomijając fakt, że są to sprawy osobiste i możliwe do ustalenia tylko na drodze śledztwa czy donosów, efekty takiego postępowania są łatwe do przewidzenia; już od nowego roku część Zakładów utraci zdolność do działania z braku personelu, a po którejś z kolei redukcji Instytut będzie się składał wyłącznie z Dyrekcji, może nawet w składzie poszerzonym o np. sekretarza naukowego, kierowników i administracji, która będzie z mozołem obliczała coraz to liczniejsze składniki pensji, koniecznie na liczydłach, żeby komputery się nie zmęczyły. Tyle, że nie będzie już czym administrować. A jeśli nawet ktoś z personelu naukowego zdoła się jednak uchować, to niekoniecznie ten najbardziej przydatny dla funkcjonowania Instytutu, ale np. ten, który nie ma ani hektara.

Po trzecie, Dyrekcja świadoma od kilku miesięcy konieczności drastycznej redukcji nie zadbała o wykorzystanie wszystkich możliwości zdobycia środków finansowych. Nie stworzono np. ze spółów uprawiających działalność czysto dochodową, proponowanych przez organizacje społeczne, a nawet beztrudno powiększono liczbę osób przeznaczonych do zwolnienia przez zawarcie w październiku br. sławetnej umowy o "współpracy" z KRLD. Ta ostatnia transakcja ma wprowadzić pewne walory, bo obejmuje perspektywę milej wycieczki kilku członków kierownictwa do Azji wschodniej, ale czy cena - konieczność zwolnienia z pracy kilku dodatkowych osób, utrata na trzy lata mieszkania i kosztu jego urzędzenia - nie jest jednak zbyt duża? Tym bardziej, że nie te same osoby, które na tym skorzystają, będą musiały ją zapłacić.

Nie wykorzystano również możliwości uzyskania pomocy sfer naukowych za granicą, zwłaszcza polonijnych. Można było przecież zwrócić się do nich o pomoc w formie zlecenia IUNG-owi prac badawczych na zasadzie umów dwustronnych. Moglibyśmy takie prace wykonywać równie fachowo jak oni, ale znacznie taniej.

Poza tym są przecież na świecie różne fundacje, które na pewno nie odmówiłyby pomocy w utrzymaniu przy życiu jednego z najstarszych w świecie ośrodków badań rolniczych. Możliwe, że znalazłyby się jakieś organizacje naukowe, które mogłyby wykupić akcje IUNG, wejść z nim w spółkę albo chociaż odciążyć jego budżet przez ufundowanie kilkunastu stypendiów dla naszej młodzieży, która w dodatku swoją pracą z nawiązką spłaciłaby długi, a sama wiele by skorzystała. Nie brak również na świecie zamożnych Polonistów, którzy mogliby ufundować kilka stypendiów indywidualnie albo objąć patronat nad jakąś sferą działalności Instytutu. Ponoć istnieje coś takiego, jak międzynarodowa solidarność naukowców.

Tyle tylko, że te sfery nie nie wiedzą, bo nikt ich o tym nie poinformował, tak jak to zrobił Wałęsa w stosunku do sfer gospodarczych.

Ostatnia sprawa dotyczy bestronki, z jaką Dyrekcja podchodzi do losów ludzi przeznaczonych do "odstrzału". Jeśli wiadomo było od kilku miesięcy, że redukcja jest nieunikniona, to było obowiązkiem Dyrekcji wykorzystać ten czas na zorganizowanie jakiejś pomocy dla zwalnianych, choćby przez zwiększenie ich szans na rynku pracy przez nabycie nowych kwalifikacji.

Przecież człowiek, który podjął pracę w IUNG tuż po ukończeniu szkoły czy studiów i pracował w Instytucie przez kilkanaście czy kilkadziesiąt lat, ma niewątpliwie wysokie kwalifikacje, ale są one niestety przydatne tylko w Instytucie. Natomiast jego kwalifikacje w zawodzie wyuczonym są niskie. Jeśli dodać do tego zaawansowany wiek oraz niedostatek inicjatywy i przedsiębiorczości - mechaniczny skutek fun-

kcjonowania przez dłuższy czas w systemie realnego socjalizmu - to szanse znalezienia pracy przez takiego człowieka w zestawieniu z szansą młodego absolwenta technikum czy wyższej uczelni, pełnego energii i nie wypaczonego jeszcze przez system, są doprawdy żadne. I to przy kompletnym braku systemów zabezpieczenia bezrobotnych.

Trzeba nie mieć ani krztu wyobraźni i poczucia odpowiedzialności, żeby 180 takim ludziom wręczyć wypowiedzenia, co najwyższej życząc im sukcesów na dalszej drodze życia.

Reasumując: dotychczasowe niefrasobliwe dokonania Dyrekcji nie stwarzają IUNG-owi szans na przetrwanie, przeciwnie, prowadzą nieuchronnie do jego katastrofy. Niewielu ludzi uwierzy w każdym razie, że są one przedsięwzięte dla dobra Instytutu, a nie np. w celu umożliwienia grupie ludzi ze sfer uprzywilejowanych przetrwania do zasłużonej emerytury na stanowiskach, do których przywykli. A potem choćby katastrofa.

S. Głazewski

OPINIE

WIERZCIELE CZY DŁUŻNICY?

Bardzo dobrze się stało, że Lech Wałęsa, przemawiając w Kongresie USA, nareszcie poruszył sprawę stosunku Wielkiej Brytanii i USA u schyłku II wojny; nie zdobyli się na to, niestety, nasi postępowi i senatorzy w czasie wizyty prezydenta Busha w Polsce. Szkoda tylko, że Lech Wałęsa, obarczając całkiem słusznie naszych aliantów winą za niedotrzymanie przez ZSRR umów jętańskich i powojenne losy Polski, nie uznał za niedopuszczalne zawieranie jakichkolwiek umów między mocarstwami nad głowami zainteresowanych.

Zobowiązania aliantów wobec Polski wynikały nie tylko z sojuszu zawartych w przededniu wojny i międzynarodowych norm prawnych, ale również z dobrowolnie przyjętych zasad, które miały stanowić podstawę antyhitlerowskiej koalicji.

14 sierpnia 1941 r. prezydent USA, F.D. Roosevelt i premier Wielkiej Brytanii, W. Churchill, spotkali się na pokładzie pancernika Prince of Wales, zakotwiczonego u wybrzeży Nowej Fundlandii, aby przedyskutować zasady polityki obu państw w czasie wojny i w okresie powojennym. Spotkanie zakończyło się podpisaniem Karty Atlantycznej, która m.in. zapowiadała, że "nie będzie żadnych zmian terytorialnych bez wolno wyrażonej zgody mieszkańców", zastrzegając "prawo wszystkich ludzi do wybrania sobie takiej formy rządu, pod jakim chce żyć" i zapewniała, że "suwerenne prawa i autonomia zostaną przywrócone tym, którzy zostali ich siłą pozbawieni".

Na międzysojuszniczej konferencji w Londynie 24 września 1941 r. Kartę Atlantyczną podpisał ZSRR, potwierdzając następnie swoją wolę przestrzegania jej postanowień w deklaracji podpisanej 1 stycznia 1942 r. w Waszyngtonie przez przedstawicieli 26 państw /w tej liczbie USA, ZSRR, Wielka Brytania i Polska/ i zobowiązującej sygnatariuszy do "użycia wszystkich swych zasobów wojskowych i gospodarczych przeciwko koalicji faszystowskiej" i proklamującej postanowienia Karty Atlantycznej "oficjalnymi celami całej koalicji".

Nietrudno udowodnić, że Polska dotrzymała swoich zobowiązań wynikających z postanowień Karty Atlantycznej i innych umów co do jedy. Gdyby tak samo postąpili aliantci, Polska byłaby od 45 lat krajem oferującym swoim obywatelom standard życiowy na poziomie Szwecji czy Danii. Jeśli musimy teraz odbudowywać Polskę jak po długotrwałej wojnie i ubiegać się o po-

moc Zachodu, to tylko dlatego, że 45 lat temu ten sam Zachód uznał, że najdogodniej dla niego będzie pogwałcić swoje sojusznicze zobowiązania wobec Polski i spłacić swoje zobowiązania wobec Stalina naszym kosztem.

Nieszczęścia, jakie stały dla Polski wynikiem, znamy wszyscy, dobrze zatem, że od wystąpienia Wałęsy w Kongresie 15 listopada zna je również naród amerykański i jego przywódcy. Może w końcu Amerykanie zastanowią się, kto jest naprawdę czym dłużnikiem.

ZIS



Grób Prof. A. Listowskiego na Cmentarzu Rakowickim w Krakowie jest bardzo zaniedbany. Kilka tygodni temu był to pusty plac, nawet bez tabliczki z napisem. Teraz, gdy zmarła żona Profesora - ostatni członek Jego rodziny pozostający w Polsce, a grono przyjaciół znacznie się przerzedziło, zadbanie o miejsce wiecznego spoczynku długoletniego Dyrektora IUNG należy do moralnych obowiązków środowiska Instytutu.

Sądzi się, że powinna się tym zająć Rada Pracownicza, jako reprezentant całego środowiska, przy współudziale NSZZ "S", który Profesor darzył szczególną sympatią.

Profesor Listowski był za życia człowiekiem niesłychanie skromnym, nie chodził więc o żaden monument, ale o granitową płytę ze stosownym napisem, np. takim:

 s.p. ANATOL LISTOWSKI - więzień obozów koncentracyjnych w Sachsenhausen i Dachau - organizator konspiracyjnego nauczania - członek PAN - profesor UJ i SGGW - dyrektor IUNG w Puławach w latach 1950-1968 - wychowawca i przyjaciel kilku pokoleń młodzieży - wielki humanista, człowiek o rozległej wiedzy, nieposzlakowanym charakterze i niezłomnej woli

Na boku można by dać napis: Płytę tę położyli pracownicy IUNG.

Jeśli w obecnych ciężkich czasach ofiarność pracowników IUNG okazałaby się niewystarczającą, można by - oczywiście po uzyskaniu aprobaty całego środowiska - uszczuplić nieco fundusz socjalny.

Oczekując dużych zmian w nazewnictwie ulic, wnosimy również o nadanie jednej z nich imienia Prof. A. Listowskiego. Jeśli wniosek taki poprze Dyrekcja, Samorząd i organizacje społeczne, na pewno znajdzie on również uznanie w oczach radnych. Osobowość Profesora i Jego zasługi dla Instytutu i całego środowiska Puław są powszechnie znane i nie podlegają dyskusji. Do tego dochodzi moralny aspekt tej sprawy: za życia nie wolno Mu było przebywać w Puławach, mimo że z naszym miastem był bardzo związany i bardzo do niego tęsknił, powinniśmy zatem dołożyć wszelkich starań, żeby chociaż po śmierci uznano Jego wielkie zasługi i ofiarowano Mu poczesne miejsce w gronie zasłużonych dla środowiska.

Pracownicy IUNG
 /nazwiska do wlad.redakcji/

11 LISTOPADA W PUŁAWACH

Program obchodów 11 Listopada w Puławach był bardzo bogaty. We wszystkich kościołach odbyły się uroczyste nabożeństwa.

Centralnym punktem obchodów był wiec zorganizowany przez Klub Tradycji Narodowych, KPN i Komitet Obywatelski Miasta Puławy, pod tablicą ufundowaną przez młodzież z Gimnazjum im. Ks. A. J. Czartoryskiego w XX rocznicę odzyskania niepodległości. Krótkie przemówienia wygłosili: przewodniczący KO m. Puławy p. J. Stopka i poseł na Sejm z okręgu puławskiego, p. płk Cz. Kosiniński. Potem orkiestra wojskowa z Dębina odegrała Hymn Narodowy, delegacje puławskich organizacji społecznych i zakładów pracy złożyły przy tablicy kwiaty i kilkusetosobowa grupa mieszkańców Puław z pocztami sztandarowymi przemarszowała przy dźwiękach "Pierwszej Brygady" do kościoła na Wzostowicach, gdzie po uroczystej Mszy św. i przemówieniu p. posła I. Czeżyka odbył się apel poległych przy Pomniku Niepodległości.

Zainteresowanie puławian uroczystością ocenił p. Stopka bardzo nisko. Istotnie, jak na 50-tysięczne miasto kilkuset uczestników takiej jak ta uroczystości to stanowczo zbyt mało. Nie zauważyliśmy również zbyt wielu flag narodowych w dniu 11 listopada.

/s/

monitor

NSZZ **Solidarność** KOMISJI ZAKŁADOWEJ IUNG

Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" informuje, że przedstawicielami naszego Związku delegowanymi do stałych komisji działających w IUNG są:

- Komisja wynalazczości: I. Duer
- Komisja d/s likwidacji i upłynienia składników majątkowych: M. Szewczyk
- Komisja pożarowo-techniczna: J. Sadurski
- Komisja d/s gospodarki aparaturą badawczą: T. Skiba, J. Żurek
- Komisja d/s przyjęć do pracy: K. Kęsik, L. Gry-niewicz
- Komisja normalizacyjna: G. Wilkos
- Komisja opiniująca silecnie prac wykonywanych w trybie umowy-zlecenia i umowy o dzieło: K. Kęsik
- Komisja d/s mieszkaniowych: J. Żurek, J. Chmielewski
- Zespół d/s ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy: A. Próchniak
- Rada programowa d/s doskonalenia kadr specjalistów rolnych: A. Jelinowska, J. Migdał, A. Berbec
- Kolegium Instytutu: J. Nakoneczny, A. Bornus, W. Spoz-Paś
- Komisja d/s plac: W. Spoz-Paś, T. Skiba
- Komisja socjalna: T. Deputat

PRZESZŁOŚĆ - PRZYSZŁOŚCI

Informator NSZZ **Solidarność** IUNG

REDAGUJE ZESPÓŁ

Adres redakcji: 24-100 Puławy, ul. Czartoryskich 8, IUNG
 Telefon 34-21 wewn. 250 Telex 642410

Druk: IUNG Puławy, zam. 309/T/89, nakł. 200, form. A4
 DO UŻYTKU WEWNĄTRZNIĄZKOWEGO