



PRZESZŁOŚĆ - PRZYSZŁOŚCI

INFORMATOR

NSZZ

SOLIDARNOŚĆ

W INSTYTUCIE UPRAWY NAWOŻENIA I GLEBOZNAWSTWA

PULAWY

14 marzec 1990

NR

5/34/



Niemal 4-miesięczne negocjacje "S" z Dyrekcją IUNG w sprawie projektowanej redukcji części personelu zakończyły się kompletnym fiaskiem, mimo że na wstępie obydwie strony deklarowały wolę działania dla dobra Instytutu. W trakcie wymiany poglądów okazało się jednak, że strony nie mogą dojść do porozumienia po prostu dlatego, że należą do różnych formacji społeczno-politycznych. Nie dziwota więc, że strony w tym sporze przemawiają różnymi językami, demonstrując odmienny stosunek do faktów i inną ich ocenę, a przede wszystkim każda z nich w czym innym upatruje dobro Instytutu.

Dyrekcja stoi na stanowisku, że od widma całkowitej zagłady może uwolnić IUNG tylko poparcie bez zastrzeżeń polityki polegającej z grubsza na unikaniu jakichkolwiek zmian tak długo, jak długo się da oraz na zabezpieczeniu uprzywilejowanej pozycji i odpowiednich apanaży dla uprzywilejowanych kosztów bytu 95 osób. Takie stanowisko ma oczywiście sens tylko wtedy, jeśli żywi się nadzieję, że reformy wkrótce się załamią i nastąpi powrót do błogich czasów dyktatury proletariatu, ale w przypadku nietrafności takiej prognozy nieuchronnie prowadzi do zagłady Instytutu, gdyż w państwie demokratycznym struktura komunistyczna nie ma żadnych szans.

Solidarność stojąc na stanowisku nieodwracalności reform i wynikającej stąd konieczności szybkiego dostosowania Instytutu do warunków panujących w państwie o gospodarce rynkowej była skłonna dyskutować o redukcji części personelu, ale pod warunkiem, że Dyrekcja przedstawi niepodważalne dowody jej niezbędności i zgodności z projektowanymi zmianami w strukturze organizacyjnej Instytutu, opracuje obiektywne kryteria oceny przydatności poszczególnych pracowników dla nowego modelu Instytutu, wykluczające wpływ czynników subiektywnych oraz zapewni zwalnianym pracownikom możliwość zdobycia środków utrzymania przez organizację różnych przedsięwzięć gospodarczych.

Żaden z tych - zdawałoby się - rozsądnych warunków nie znalazł uznania w oczach Dyrekcji. Raz jeszcze interes elity okazał się ważniejszy niż przyszłość Instytutu i dobro całego środowiska. Analiza sytuacji finansowej IUNG przeczy bowiem opinii Dyrekcji o nadciągającej katastrofie finansowej, dowodząc, że cała ta operacja zwana przez Dyrekcję racjonalizacją, która od 4 miesięcy dezorganizuje pracę całego środowiska, ma na celu wyłącznie zdobycie dodatkowych środków finansowych na podwyżki płac, a zwłaszcza dodatków kierowniczych dla uprzywilejowanych.

Należy żywić nadzieję, że tego typu "reformatorskie" zapędy spotkają się z dezaprobatą nie tylko tych, którzy oczekują zwolnienia, ale również tych, którzy mogą liczyć na czasowe uniknięcie tej przyjemności. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zarobki, na które możemy liczyć są w porównaniu z aktualnymi cenami śmiesznie małe i podwyżki przydałyby się każdemu, ale przecież nie kosztem kolegów. Jeśli już musimy wypić piwo, które przez 45 lat warzyli nam komuniści, to powinniśmy zrobić to solidarnie: i ci, którzy znaleźli się na dole i ci z elity. Zwłaszcza jednak tym ostatnim nie wolno uchylać się od wypicia do dna swojej porcji. To przecież oni mieli największy wpływ na sposób zarządzania Instytutem i z tej racji ponoszą największą odpowiedzialność za jego stan obecny. Nie od rzeczy będzie również uwaga, że sytuacja materialna kadry kierowniczej jest i tak o niebo lepsza od sytuacji pracowników zajmujących stanowiska mniej eksponowane.

Jeśli redukcji kadry obecnie lub w przyszłości uniknąć się nie da, to mamy nadzieję, że staną na wysokości zadania wszyscy ci, którym przysługują uprawnienia emerytalne lub rentowe i to niezależnie od pozycji w hierarchii Instytutu i zasług. Skorzystanie z tych uprawnień pozwoli im przejść w stan zasłużonego spoczynku z godnością i poczuciem spełnionego obowiązku, a ponadto pozwoli im uniknąć kłopotliwej i żenującej dyskusji o przywilejach, ich źródłach i cenie. Odciążony dzięki temu budżet Instytutu pozwoli na uchronienie od zwolnienia wielu ludzi w pełni aktywności zawodowej. Każdy przecież musi przyznać, że zdrowszą za każdym względem sytuację stwarza odejście na zasłużoną emeryturę tych, którzy swoje najlepsze lata mają już za sobą, niż wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych ludziom w pełni sił lub co gorsza stojącym u progu życia młodzieży.

Wymiana kadry kierowniczej jest w najbliższym czasie i tak nieunikniona, gdyż stanowi ona nieodzowny warunek skutecznej reformy Instytutu i dostosowania go do działania w demokratycznej Rzeczypospolitej. Obecna kadra jest przecież wyselekcjonowana i przystosowana do działania w warunkach społecznych i politycznych, które należą już do bezpowrotnej przeszłości, a jest rzeczą nieprawdopodobną, aby po dziesięcioleciach funkcjonowania w systemie komunistycznym potrafiła się ona przystosować do nowej sytuacji. Jeśli jest to nawet możliwe, to dotychczasowa dyskusja nad reformą IUNG nie dostarczyła wielu dowodów na poparcie tezy, że proces taki jest w toku. Wręcz przeciwnie, regułą były raczej wypowiedzi i działania dowodzące skrajnego konserwizmu kadry. Wszystko więc wskazuje,

że nowy instytut puławski - jakby się on nie nazywał, choć mamy nadzieję, że wróci do nazwy PINGW - będą musieli zorganizować nowi, młodzi ludzie nie obciążeni bagażem przeszłości i dawnymi nawykami, a im wcześniej się do tego zabiorą tym lepiej dla Instytutu, nauki rolniczej i kraju.

Niezależnie od tego jak potoczą się losy Instytutu należy żywić nadzieję, że egzamin z solidarności uda nam się zdać z honorem. Że nie uda się nikomu podzielić nas i skłócić, i że żaden z członków NSZZ Solidarność nie poniży się do obrony własnych interesów metodami niegodnymi, a przy ocenie proponowanych rozwiązań obok interesu osobistego każdy będzie miał na względzie również interes ogólny.

Redakcja

ROZMOWY KZ "S" Z DYREKCJĄ W SPRAWIE GRUPOWYCH ZWOLNIEŃ

5.III.1990 r.

Dyr. prof. Nawrocki - Spotykamy się w sprawie negocjacji wobec problemu redukcji zatrudnienia w IUNG. Do tej pory już dwukrotnie występowaliśmy z tym wnioskiem i rozumiem, że związki zgodziły się na podjęcie negocjacji. Tak to chcę rozumieć, bo nie mogę spodziewać się, że to będzie luźna dyskusja, która kończy się niczym.

W.Pać /"S"/ - Panie dyrektorze my przychodzimy tu całą Komisją Zakładową "S" z zamiarem wynegocjowania zaniechania bądź odroczenia redukcji w IUNG. Zdajemy sobie sprawę z trudności finansowych Instytutu, ale uważamy, że należy efektywniej gospodarować środkami. Poza tym wiemy, że przygotowywana jest reforma nauki w ogóle i w naszym resorcie też należy się spodziewać przeobrażeń. Zasadnicze zmiany mają być już wkrótce, wiemy to od p. wiceministra Potokowej i od prof. Jelinowskiej, która niestety jest dziś nieobecna. Dlatego uważamy, że do czasu - do momentu powstania planu reformy Instytutu należy powstrzymać się z redukcją. Takie jest nasze stanowisko od początku tego problemu. Informowaliśmy o tym KKW i Ministerstwo Pracy. Podstawą tego stanowiska jest świadomość, że zwolnienie 95 osób nie zlikwiduje problemów finansowych IUNG. W tym aspekcie chcę sformułować nasze pytania:

1. Czy w podanym przez dyrekcję limicie 95 osób są uwzględnione osoby, które mogą już odejść na emeryturę?

2. Czy planowane zwolnienia oznaczają rezygnację z pewnych planów badawczych, a więc i z wyników - bo dla nich nie będzie pracy?

3. Na co ma być przeznaczony ten właśnie wygosparowany zwolnieniami fundusz - obliczamy go na 600 milionów?

4. Czy pozostający pracownicy mają zwiększyć wydajność, bo będą musieli wykonać większą pracę - ostatni rok pięćdziesiąt - i czy to pokaże się w ich zarobkach?

5. Co z problemem ew. zwalnianych "lokatorów" IUNG?

6. Jak zaawansowane są starania dyrekcji o znalezienie innego zatrudnienia dla ew. zwalnianych. S.Pekala /"ZZ"/ - Od moich związków chciałyby tu trochę dociążyć. Okazuje się, że poglądy obu związków są takie same. Ja tylko dołożę pytanie czy zostały już wykorzystane wszystkie sposoby poprawy sytuacji finansowej i czy rzeczywiście pozostało już tylko zwalnianie ludzi.

I dodatkowo proszę o wyjaśnienie w sprawie potencjalnych emerytów. Bo może mogliby oni po prostu odejść na emeryturę, a jeżeli ktoś z nich jest naprawdę niezbędny w Instytucie to przecież może mieć czterć etatu.

Dyr. prof. Nawrocki - Czy jeszcze ktoś z ramienia związków chciałby...? Więc skoro nie, to muszę tu od razu powiedzieć, że jestem zdziwiony tymi pytaniami, ale postaram się cierpliwie powtórzyć państwu to co w zasadzie dawno jest przecież wiadome. Podkreślam tylko, że w korespondencji ze związkami są zawarte odpowiedzi na większość z tych pytań. Po pierwsze - zwolnienie 95 pracowników to nie są żadne oszczędności, bo nam dzisiaj do zbilansowania brakuje 2,5 miliarda.

We Wrocławiu wręczono już zwolnienia 11 osobom. Chodzi więc o liczbę znacznie ponad 100 pracowników. Teraz - czy są to ludzie zbedni lub kto przejmie

za nich dodatkowe prace? Więc uważamy, że wciąż są duże możliwości lepszego wykorzystania czasu pr. cy. Druga sprawa to fakt, że ograniczyliśmy doświadczenia w Zakładach Doświadczalnych, a to pociągnie za sobą oczywiste skutki.

Natomiast w sprawie odroczenia czy odroczenia. Tutaj z góry oświadczam, że takiej dyskusji nie mogę podjąć, bo to jest odsuwanie problemu w nieskończoność a tymczasem drugi i trzeci kwartał będą dla IUNG najcięższe. Niedobór środków na fundusz postępu naukowo-technicznego nie będzie malał. Wicepremier Janowski zapowiedział na kwiecień i maj korektę w przyznanych środkach na badania. Korekta na dół. Więc zwolnienia nie oznaczają oszczędności na plus. Nie mówiąc już o tym, że mamy poziom wynagrodzeń stosunkowo niski. Niepodejmnowanie tego problemu dzisiaj spowoduje już wkrótce bardzo trudną sytuację finansową Instytutu. Teraz - skąd się wzięła ta liczba 95 osób.

Z każdym kierownikiem dyrekcja przeprowadziła dyskusję /co trwało ok. 3 tygodni/ w kontekście zadań, środków itd. - stąd właśnie wynika łączna taka ilość osób. Czy są tu osoby przewidziane do emerytury? Więc te, które mają w bliskiej przyszłości odejść są tu ujęte. Tych osób nie ma tak wiele jak to by się mogło wydawać. Natomiast sprawa pół czy czterć etatów ma dwa aspekty. Po pierwsze - chętni do takiej pracy to nie są ludzie, którzy nie mają z czego żyć. Drugi aspekt to interes Instytutu. Pół etatu to nie jest efektywne zatrudnienie. Takie też jest stanowisko kierowników zakładów. Również w PAN wszystkie półetaty zostały zwinięte. Ta forma zatrudnienia nie jest korzystna dla Instytutu.

Natomiast kto konkretnie odejdzie z IUNG - to do tego właśnie są przewidziane negocjacje ze związkami. Natomiast z kierownikami ustaliliśmy wykaz stanowisk, z których można zrezygnować. Oczywiście w niektórych zakładach można to odgadnąć. Ale generalnie sprawa jest do dyskusji. Po to - powtarzam - są negocjacje ze związkami. Dyrekcja odgórnie nikogo nie wskazuje. Generalnie chodzi o techników, лаборantów i specjalistów oraz godzinowo opłacanych. Jeżeli te wyjaśnienia są wystarczające to możemy przejść do rozwiązywania tego problemu. Natomiast powtarzam, że dyrekcja nie może przystąpić do dyskusji nad odroczeniem czy odsunięciem sprawy w przyszłość, bo skutki tego byłyby fatalne. W.Pać /"S"/ - W piśmie od dyrekcji mamy podane "również imienny wykaz osób został uzgodniony z kierownikami".

Więc pytam o kryteria tego imiennego wykazu.

Dyr. prof. Nawrocki - Z kierownikami uzgadniano limity. Natomiast szczegółowe kryteria są jeszcze do negocjacji ze związkami. Ale ze strony dyrekcji są tylko i wyłącznie kryteria merytoryczne: przydatność, przygotowanie zawodowe, wydajność pracy. Innych kryteriów nie mamy.

I teraz pytanie: czy ja się mam godzić, żeby takie osoby dalej opłacać. Uważam, że to jest istota reformy, że wreszcie istnieje możliwość i konieczność, aby w zakładach pracy zostali ludzie, którzy są potrzebni, co potrafią zrobić i nie wpływają demobilizująco na innych. Są przykłady, że pracownik, np. technik czy specjalista bierze więcej pieniędzy niż jego kierownik w randze doktora czy docenta dlatego, że świadczenia z różnych tytułów są tak wywindowane, że aż...

W.Pać /"S"/ - Panie dyrektorze to ja jestem tego przykładem. Mam troje dzieci.

Dyr. prof. Nawrocki - Ja Pani nie zazdroszczę tych pieniędzy. Tylko to jest nienormalna sytuacja.

L.Gryniewicz /"S"/ - Tego nie zawinił pracownik. Tak jest system płac. Natomiast z tego co tu zostało powiedziane wyciągam takie oto wnioski: Lista do zwolnień ma za podstawę subiektywną ocenę kierowników. Jeszcze nie tak dawno ci właśnie kierownicy występowali o nowych pracowników i nie doznawali tu trudności. A zła sytuacja finansowa była już widoczna. Teraz może kierownicy chcieliby się pozbyć nie tyle złych pracowników ile tych tzw. "niewygodnych".

Dyr. prof. Nawrocki - W Instytucie od trzech lat mamy netto spadek zatrudnienia, mimo że były oczywiście przyjęcia nowych pracowników. Tylko w ubiegłym roku zatrudnienie spadło o ok. 70 osób. I teraz też jeżeli robimy redukcję to nie znaczy, że nie będzie odtwarzania kadry. Jeżeli będzie potrzebny pracownik nowy to ja nie mogę powiedzieć

kierownikowi, że ma kogoś sobie nie wymienić na lepsze. Na tym polega selekcja kadry. Wciąż będziemy potrzebowali nowych młodych pracowników naukowych.

Przed trzema laty mieliśmy 832 etaty a dziś mamy 745. Tak między innymi uciekliśmy od podatku sankcyjnego. A wynagrodzenia wzrosły. Poza tym chcemy dla kadry naukowej stworzyć nieco lepsze warunki finansowe przynajmniej na średnim poziomie krajowym. W przeciwnym wypadku lepsi odejdą. Nie wolno do tego dopuścić.

W.Paś /"S"/ - Wiem, że niektórzy kierownicy zostali zmuszeni do rezygnacji również z kilku bardzo dobrych pracowników w ramach limitu. Czy tych ludzi nie można przesunąć do innego zakładu. Podobnie wygląda sprawa z wnioskami o prace gospodarczo użyteczne, np. przejście stołówki, gdzie można skierować grupę pracowników zamiast ich zwalniać.

Dyr. prof. Nawrocki - Wszystkie to można przedyskutować w ramach negocjacji nad listą osobową tych, którzy by mieli odejść i gdyby znaleźli się w tej liczbie chcieli to jestem za tym, by dokonać wymian między zakładami. Ale jeżeli wizjaki powiedzą, że się nie godzą na żadne redukcje to dyskusja jest bezprzedmiotowa.

S.Pokala /"ZZ"/ - Mnie tu jedno zastanawia - odnośnie profesorów przed emeryturą - którzy dotychczas nie zdołali przez 20 czy 30 lat wychować sobie następców, czy oni zdążyliby teraz przez 2-3 lata zatrudnić i wychować sobie takich.

A poza tym generalnie do zwolnień - nie ma już Polski Ludowej jest Rzeczypospolita, ale wciąż każdy ma prawo do pracy. Tego prawa jeszcze nikt nie zmienił. To nadal gwarantuje Konstytucja.

Dyr. prof. Nawrocki - Do oceny profesorów i kierowników jest Rada Naukowa. I ja nie chciałbym tutaj tych spraw dyskutować. Ale generalnie ocena naszej kadry naukowej nie jest bynajmniej zła, jakkolwiek jest to kadra już niemłoda. Natomiast mogę podać liczne przykłady bardzo wybitnych naukowców, którzy często nie pozostawiają wychowanków. Wiele spraw się na to składa.

Mówi Pan, że każdy musi pracować. Bo to jest w konstytucji. Ale praca jest nie tylko w Puławach. Chór - No a mieszkania.

Dyr. prof. Nawrocki - Tak oczywiście. Ale w wielu regionach jest np. praca w szkołach z mieszkaniem.

W.Paś /"S"/ - Wielu kandydatów do zwolnienia jest już nie pierwszej młodości i trudno do nich przemierzać te propozycje. Poza tym mamy takie wrażenie, że chodzi o zwolnienie części pracowników aby pozostali mogli się podzielić ich pieniędzmi. Ja przepraszam za dosadność, ale tak to odczuwamy. To że wciąż mówimy o emerytach bierze się z oczekiwań na gesty również głęboko chrześcijańskie, których jednak możemy oczekiwać. Bo jeżeli ktoś kto ma zapewnioną emeryturę nie chce jej wziąć, bo przepisy go nie zmuszają a jeszcze oczekuje i agituje za zwolnieniem ludzi bez szans na znalezienie środków do życia. No to jest prawda jakieś takie niemoralne.

Dyr. prof. Nawrocki - Nie wiem, czy ja Panią dobrze zrozumiałem. Może tu Pani zaprzeczyć lub nie. Widzę, że wciąż chodzi o kadry, która nabyła uprawnień emerytalne i mogłaby odejść. Między innymi ja mógłbym we wrześniu odejść, bo będę miał 40 lat pracy. Ja tu niczego nie wykluczam. No ale tu jest jeszcze inna sprawa. Gdybyśmy tak zrobili, to Instytut zostałby zasadniczo osłabiony w sensie kadry samodzielnej. A w takiej sytuacji Instytut nie ma szans przetrwania. Proszę sobie to uświadomić. Co z tego, że prof. Truszczyński się tam u siebie porozmawiał ze starszymi naukowcami w tej sprawie, jeżeli zatrudni ich znów na pół etatów i umowy zlecenia, a w efekcie idzie to z tej samej puli funduszu płac. Czyli jest to żadne wyjście. A poza tym widzę tu rozdźwięki między pracownikami naukowymi i pozostałymi a do tego nam dopuścić nie wolno. I proszę sobie uświadomić, że bez kadry naukowej wszelkie rozważania o przyszłości Instytutu nie będą łatwe.

A co do wychowania następców, to u nas zdobywanie tytułów naukowych wlokło się w nieskończoność. Ileż osób brało stypendia habilitacyjne a dwie czy trzy tylko się rozliczyły. A to było lat temu 10 czy 15.

W.Paś /"S"/ - Przewidziana jest reforma w Instytucie. Przecież w reformowanym Instytucie będą pracować inni ludzie niż ci, co zrobiliby reformę. Lepiej byłoby, aby reformę robili ci, co w nim dłu-

żej zostaną. A może dać młodym możliwość reformowania sobie Instytutu.

Dyr. prof. Nawrocki - To rozumowanie to jest droga do nikąd. Po pierwsze - o charakterze zmian przesądzi ustawa. To nie jest tak, że każdy Instytut będzie się sam reformował. Będzie to opracowane wobec posiadanej kadry. I nie wierzę, żeby tak jak dotąd każdy się rozpychał i sam siebie mianował. Jeżeli tak by miało być to w ogóle nie ma mowy o jakiegokolwiek reformie.

Po drugie - czy Pani sądzi, że za rok Pani zrobi z asystenta czy z adiunkta - profesora? A zmiany w Instytutach rozpoczną się nie wcześniej jak w połowie przyszłego roku. Najpierw musimy się rozliczyć z tej pięcioletki, tylko my za pół roku nie będziemy mieli czym płacić. Ja tego nie dopowiedziałem. Ale teraz powiem państwu wprost. Niektóre zakłady pracy nie zwalniają tylko posyłają na urlopy. BO ICH NIE STAC NA ZWOLNIENIA. I my nie możemy dopuścić do tego, że Instytut nie ma pieniędzy nawet na odprawę. Nawet na te trzymiesięczne pobyty - odprawy nie będzie miało.

TO JEST JUŻ KRACH NIEODWRACALNY. Przecież tym odchodzącym trzeba tę odprawę wypłacić. Jeżeli ją doprowadzamy do takiego stanu, to będziemy mieli 100% upadłość i nie wiem jaki będzie tryb postępowania. A DO TEGO MNIE DOPUSZCIE NIE WOLNO. To moja odpowiedzialność wobec Instytutu. Teraz jeszcze możemy temu zapobiec. Chodzi o przetrwanie Instytutu i ludzi, którzy pozostaną.

M.Szewczyk /"S"/ - Na jaki czas wystarczy środków aby przetrwać? Do jakich rozmiarów Instytut miałby być ostatecznie zredukowany w perspektywie?

Dyr. prof. Nawrocki - Co do roku przyszłego ja nie powiedzieć nie mogę, bo nie wiem czy Instytut byłby finansowany budżetowo czy podmiotowo i przedmiotowo.

Jeżeli nam teraz potrzeba 34 miliardów, a ja mam 32, to niedobór jest ok. 2 miliardy a w tym są płace miesięcznie 370 milionów. Musimy szukać oszczędności wszędzie. I jeżeli to nasze przedsięwzięcie zostanie zrealizowane to i tak do sierpnia nie ma mowy o żadnej indeksacji. Jeżeli w Instytucie budżetowym pozostanie 350-400 osób, to trzeba się będzie cieszyć. Tak, tylko połowa.

H.Terelak /dyr./ - Proszę państwa - spada sprzedaż w przemyśle i proporcjonalnie spadają odpisy na fundusz nauki. Państwo wciąż mówią o pracownikach, którzy mogliby pójść na emeryturę. Proszę wziąć pod uwagę takie osoby jak prof. Ruszkowski, prof. Jelinowska i wielu innych. Przecież to filary Instytutu. Ludzie, którzy koordynują programy. Nie jest do pomyślenia, aby te osoby odeszły. One muszą się rozliczyć z przyjętych zobowiązań i jest to kadra podstawowa Instytutu. Tej kadry nie zastąpią najlepsi. Wybaczenie, nie podejmę się zastąpić pewnych osób ze swojego zakładu np. prof. Pondla czy prof. Witka, który notabene nie jest jeszcze w wieku emerytalnym.

A co do prawa czy obowiązku pracy, to państwo sobie przypominają takie powiedzenie "Czy się leży czy się stoi Partia płaci, bo się boi". Więc uważam, że to się musi zmieniać. A przyjęcie młodych ludzi. Prosiłiśmy AR-y o absolwentów bardzo dobrych i dobrych. I nikt się nie zgłosił. Bo słabo płacimy w nauce. I mamy kadry starzejącą się. Jeżeli by się nam udało teraz, a mamy taką szansę, to możemy młodych i zdolnych ludzi przyjąć. I będzie rynek pracy. Myślę, że 6-8 takich osób należałoby przyjąć. I z tego należy skorzystać. Nawet kosztem osób, które są mało przydatne. A tacy są w naszym Instytucie.

I jeszcze jedna bardzo ważna sprawa. Musimy w tym roku zrobić syntezę, za to bierzemy pieniądze. Gdybyśmy zwolnili kadry podstawową to byśmy w perspektywie bardzo odcierpieli.

S.Pokala /"ZZ"/ - Ja tu się chciałem usprawiedliwić, bo zostałem źle zrozumiany, bo nie uzurpujemy sobie prawa do oceny kadry naukowej. Ale na pół etatu nie płaci się podatków i jest to tańsze, natomiast nikt nie podważa wartości starych naukowców.

Dyr. prof. Nawrocki - Ja jeszcze raz powtórzę, że pozycja Instytutu jest określana ilością profesorów na pełnym etacie, a nie ilością emerytów. A co do przyszłości to oczywiście trzeba dążyć aby młodzi wchodzili na status samodzielnego pracownika naukowego. Ale musimy mieć jaśniejszą sytuację finansową Instytutu.

W. Pać /"S"/ - Chcę wrócić do propozycji zawieszenia zwolnień na okres 3 miesięcy.
Dyr. prof. Nawrocki - Ale my mamy płacić pensje co miesiąc i czekanie, że coś się zmieni szybko na lepsze jest niepoważne.

H. Terelak /dyr./ - Płace w IUNG na tle średniej krajowej maleją i najłepszy od nas będą odchodzić, bo na uczelni płacą profesorom 1,4 miliona.

T. Skiba /"S"/ - Ja myślę, że my zbyt subiektywnie to wszystko mówimy i przede wszystkim powinno mieć tu miejsce przedstawienie stanowisk Komisji Zakładowej i Dyrekcji. To Komisja zrobiła, ale dyskusja nie dała wciąż odpowiedzi na wszystkie wątpliwości. Z wypowiedzi dyrekcji wynika, że właśnie zwolnienie 95 pracowników daje Instytutowi szanse przetrwania i startu w przyszłość.

Dyr. prof. Nawrocki - Przetwarzania w tym roku.

T. Skiba /"S"/ - Więc nie rozumiem dlaczego p. profesor powiedział, że tu nie chodzi o żadne oszczędności. Więc o co może chodzić.

Dyr. prof. Nawrocki - O brak sfinansowania 2 miliardów.

T. Skiba /"S"/ - No właśnie. My zrobiliśmy te przecenienia. Efekty finansowe zwolnień są minimalne 500 mln. Dramatyzm werbalny je przesłania. Poza tym są pogłoski, że te zwolnienia są tylko pierwszym etapem. Dlaczego się tego nie mówi wyraźnie. Poza tym wszelkie zmiany powinny być odnoszone do planu reformy Instytutu i nie można czekać biernie aż ta reforma przyjdzie z zewnątrz - ktoś ją da. W środowisku robi się niewiele, aby samemu znaleźć jakieś rozwiązania, jakiś obraz, jaki ten Instytut ma być. Nie chciałbym tym zarzutem obciążać Komisji Zakładowej, bo ona nie jest do tego powołana. Jej zadaniem jest obrona ludzi dopóki można operować argumentami. Jeżeli byśmy jako Komisja otrzymali od dyrekcji jasne uzasadnienie zwolnień, to byśmy utracili rację obrony.

Dyr. prof. Nawrocki - Nie wiem skąd ta liczba 500 mln., skoro działalność jednego pracownika - jej koszt z płacą razem - wynosi ok. 30 mln. w skali roku, to nietrudno policzyć od 100, że to jest ok. 3 miliardy.

T. Skiba /"S"/ - Przepraszam, tu w piśmie dyrekcji mamy: ...z uprawnień emerytalnych mogłoby skorzystać 11 pracowników w skali miesiąca stanowi to 10 milionów...

Dyr. prof. Nawrocki - w płacach. A działalność i jej koszty to nie tylko płace. Jeżeli macie wątpliwości, to proszę pójść do księgowości po informacje ile kosztuje działalność jednego pracownika. To wynosi ok. 30 milionów. Jest droga otwarta do głównego księgowego. Jesteśmy po bilansie i to nie jest tajemne.

W. Pać /"S"/ - Gł. księgowy powiedział, że są możliwości wypłacenia dodatkowo 100 milionów w marcu.

R. Fejdyk /dyr./ - I dobrze powiedział, bo to są możliwości formalne. Ale gotówki nie ma. Wolno by było wypłacić, ale nie ma tych pieniędzy fizycznie.

Dyr. prof. Nawrocki - Koszta działalności to płace bezpośrednie, wszystkie pochodne do płac, materiały, amortyzacja, energia, środki transportu. Na jednego pracownika to jest ok. 30 milionów.

T. Skiba /"S"/ - Jeżeli odejdzie ok. 100 pracowników, to nie znaczy, że...

Dyr. prof. Nawrocki - Oczywiście zostanie amortyzacja liczona na tych pracowników, którzy zostali itd. Ale my to wiemy. Tylko jak ją opróżnić pomieszczenia, to ja się rozejrzę komu je odstąpić. Skuszenie Pan powiedział, Panie doktorze Skiba, że wszelka dyskusja tu jest bezprzedmiotowa. Jeżeli macie wątpliwości to proszę jeszcze raz - droga do Gł. księgowego jest otwarta. Nie ma tu tajemnic. Nie myślcie państwo, że ta sprawa jest dla mnie przyjemna. Ale każdy ma ten obowiązek społeczny, aby dotychczasowego marazmu nie podtrzymywać, bo Instytut pogrąża się w coraz gorszą sytuację. Jeżeli 100 pracowników odejdzie będziemy lokalowo łączyć zakłady a powierzchnię wolną spróbujemy wynająć. Nie ma rady.

T. Skiba /"S"/ - Czy Pan Profesor uważa te 100 osób które odejdą - czy to daje jakąś gwarancję lepszej sytuacji czy też to dopiero pierwszy etap zwolnień.

Dyr. prof. Nawrocki - Jeszcze raz powtarzam, że to niezbędne minimum, które ułatwi nam przetrwanie. Ale nie mogę zagwarantować, że będzie stąd podwyżka płac. Na razie mamy zabezpieczenie ogółem kosztów na 32 miliardy a potrzeba nam ponad 34, gdyby

utrzymać stan istniejący przy tym poziomie płac jaki jest. Mamy łączny niedobór ponad 2 miliardy. Jeżeli zmniejszymy zatrudnienie - uciekniemy od kredytów i nie będzie odsetek. To jest nasze jedyne pole manewru. Bez tego Instytut nie jest w stanie przetrwać finansowo do końca roku.

S. Pekala /"ZZ"/ - Dostaliśmy tutaj jakby nowe światło na tę sprawę, ale całą operację można zacząć od kwietnia czy maja.

Dyr. prof. Nawrocki - Chcemy już w marcu wręczyć wypowiedzenia, aby już w lipcu mieć czystą sytuację.

S. Pekala /"ZZ"/ - Trzymiesięczne wypowiedzenia a później dwu-trzymiesięczna odprawa więc tak jakby obciążenie do września - października, a to już prawie koniec roku. Więc co to da.

Dyr. prof. Nawrocki - Nasze problemy to nie tylko ten rok. W przyszłym roku należy się spodziewać, że sytuacja nie polepszy się dla Instytutu. Jeszcze raz proszę o skontaktowanie się z Gł. księgowym. Ja rozumiem waszą sytuację, bo przecież naszym obowiązkiem jest bronić pracowników. Ale wy też spróbujcie mnie zrozumieć. Bo moim obowiązkiem jest obronić Instytut przed upadłością.

Na zachodzie też związki są, ale nie doprowadzają do bankructwa. Gdyby nasze "przedsiębiorstwo" upadło to wszyscy zostaną na lodzie.

Pierwotnie planowaliśmy zwolnić ok. 200 osób, ale sporo ludzi odeszło, co nam ułatwia sytuację i kiedy podpisano aneksy na ten rok to wiemy, że te 32 miliardy dostaniemy, ale wciąż brakuje ponad 2 miliardy. Stąd wyszła ta liczba ok. 100 pracowników. To jest to niezbędne minimum przetrwania bez podwyżek. Podwyżki byłyby możliwe, jeżeli przeżyjemy bez kredytów i wynikających stąd odsetek.

L. Gryniwicz /"S"/ - Ja mam jeszcze dwa pytania. Ustawa mówi, że osoby, które odeszły po 1 września 89 r. z przyczyn ekonomicznych też powinny dostać świadczenia, jak to będzie u nas wyglądać? Czy w dalszym ciągu będzie się zamawiać usługi na uczelniach i opłacać je? Czy nie można tych prac zrobić u nas?

W. Pać /"S"/ - Jeszcze sprawa wynajmowania 3 pomieszczeń w Ministerstwie oraz opłacanie tam przebywającym pracownikom transportu. Oraz sprawa dopłat do mieszkań w blokach IUNG. Czy takie oszczędności są brane pod uwagę, aby uniknąć zwolnień.

Dyr. prof. Nawrocki - Odpowiem po kolei.

Wszyscy, którzy odeszli będą traktowani zgodnie z Ustawą, jeżeli ich obejmuje.

Kooperacja z uczelniami została zerwana. Pozostały jedynie niewielkie środki na syntezę. Generalnie w 90 % sprawa jest już skasowana. Dyrekcja Stacji Chem.-Roln. są na wydzielonym budżecie, a dział dyr. Sroczynskiego ma miejsce w Min. Roln. i nic tam nie dokładamy finansowo.

Sprawa mieszkań zakładowych jest uregulowana przepisami prawa i żadnych oszczędności tu zrobić nie jesteśmy w stanie. Oczywiście, czynsze za te mieszkania są już od dawna dużo za niskie w stosunku do kosztów i o ile wiem wkrótce ma być ta sytuacja zmieniona. Dyrekcja nic nie może tu zrobić na własną rękę.

Proszę państwa. Ta dzisiejsza nasza 2-godzinna dyskusja nic nam nie dała. Bo przypominam, że spotkaliśmy się, żeby omówić przystąpienie związków do ugody z dyrekcją w sprawie zwolnień pracowników. Państwo wciąż nie jesteście do tej ugody gotowi.

A podkreślam, że redukcja załogi jest koniecznością i dyrekcja nie zgadza się na odwołanie sprawy. Jeżeli potrzebujecie dodatkowych dokładnych informacji o sytuacji finansowej to proszę do Gł. księgowego p. mgr Fabijańskiego.

Następnie, jeżeli wyrażicie państwo zgodę, razem ustalimy kryteria zwolnień, którymi będziemy się kierować. Wtedy ustalimy terminy posiedzeń z kierownikami i termin zakończenia całej operacji.

W. Pać /"S"/ - Musimy zdawać sobie sprawę z tego co nam narzuca Ustawa. Bo prawnie związek nie jest w stanie zablokować zwolnień i brak naszej zgody niczego nie powstrzymuje. Potrzebujemy jeszcze dzień aby sobie to wszystko dokładnie przemyśleć i razem przedyskutować. To są bardzo ważne sprawy.

Dyr. prof. Nawrocki - Rozumiem. Proponuję spotkanie się pojutrze 7.III. o 10⁰⁰ i ostatecznie wtedy sprawę zamknąć.

III. 1990 r.

OBECNA SYTUACJA FINANSOWA IUNG

1. Przewidywana należność za pracę w 1990 r., zwaloryzowana obecnie przewidywanym wskaźnikiem inflacji ca' 34 mld. zł. Obecnie ok. 60 % jest potwierdzone przez UPNTiW oraz Min. Rolnictwa z zastrzeżeniem, że jeśli inflacja będzie niższa od założonej to wpływy zmniejszą się proporcjonalnie oraz w przypadku gdy środki Funduszu nie osiągną kwot planowanych, to proporcjonalnie nasze należności zostaną zmniejszone.
2. Nasza działalność według obecnej wiedzy i kalkulacji będzie kosztowała ca' 30 mld. zł, w tym założono na płace dla 700 prac. x 750 tys. x 12 = 6.400 mil. zł. oraz 400 mil. na inne wynagrodzenia /bezosob., honoraria i odprawy/.

Wariant I. Jeśli wykonanie ukształtuje się zgodnie z planem to możemy zapewnić wynagrodzenia dla 700 pracowników i średnią płacę 750 tys. /do końca roku/.

Wariant II. Jeśli wykonanie ukształtuje się zgodnie z planem a zmniejszymy zatrudnienie od 1.VII. o 100 osób to przy nie zmienionej wielkości na wynagrodzenia 6.400 mil. średnia płaca od 1.VII. może się ukształtować na poziomie około 888 tys. zł miesięcznie, co powinno usatysfakcjonować przede wszystkim pracowników naukowych.

Wariant III. Jeśli wykonanie będzie kształtowało się poniżej przewidywań o kwotę zmniejszenia przewidzianych wpływów trzeba będzie zmniejszać koszty w tym również kwotę na wynagrodzenia. W tym przypadku każdy zwolniony etat miesięcznie zmniejszy koszty /płace + narzuty + świadczenia socjalne + materiały/ o około 1.500 tys. zł. Inaczej mówiąc 100 etatów przez 6 m-cy zwolni koszty ok. 900 mil. zł, co stanowi około 3 % wszystkich kosztów.

Wariant IV. Znaczne zmniejszenie sprzedaży nie pokryje kosztów - bankructwo. Niezależnie od posiadanych środków pochodzących ze sprzedaży druga bariera stanowi miesięczna norma wynagrodzeń łącznych, której przekroczenie spowoduje sankcyjny podatek. Ustalenie miesięcznej normy kwotowej pozwala zwiększyć znacznie średnie wynagrodzenie tylko w przypadku ograniczenia zatrudnienia. Sytuacja na 1991 r. nie jest znana. Trzeba się liczyć ze znacznym ograniczeniem.

Na żądanie KZ NSZZ Solidarność opracował mgr W. Fabijański

7.III.1990 r.

KZ Solidarność przedstawiła dane uzyskane od Gł. Księgowego i powtórzyła swoje propozycje powstrzymania się od zwolnień pracowników w tym roku wskazując na wariant I sytuacji.

Dyrekcja podtrzymała swoje wcześniejsze stanowisko podkreślając konieczność zwolnień, aby przygotować się do nadchodzącego jej zdaniem wariantu IV. Dyrektor podkreślił, że nie ma żadnych szans, aby w przyszłym roku Instytut został zaakceptowany jako jednostka budżetowa przy stanie 700 osób. Stan musi być zmieniony do 350. Lepiej jest zrobić to powoli niż jednym zamachem. A zacząć trzeba już. Omówiono sytuację, która powstanie, jeżeli związki zawodowe nie podpiszą zgody na zwolnienia.

A. Ogórek /Kadry/ - Jeżeli państwo nie przystąpią do porozumienia w sprawie zwolnień, to odbędzie się one bez udziału państwa i wchodzi tryb art. 38. Gdyby było tak, że brak zgody związków blokuje zwolnienia to państwo zrobilibyście ogromną przysługę pracownikom. Natomiast w rzeczywistości tak nie jest i jedynie wydłuża się procedura na podstawie art. 38. My zawiadamiamy związki pięć dni wcześniej. Państwo nie akceptujecie. Zawiadamiamy wówczas nasze ogólnokrajowe kierownictwo. Ono również nie akceptuje. I teraz ostateczną decyzję podejmuje dyrektor. I później jest droga sądowa dla zwolnionych pracowników.

W. Pać /"S"/ - Jeżeli my tu już drugi dzień dyskutujemy z dyrekcją to nasze wnioski muszą być uwzględnione przez dyrekcję mimo braku naszej zgody na zwolnienia, ja przytoczę tu art. 4:

"W razie nie zawarcia porozumienia z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamierzonym zwolnieniem z pracy określa kierownik zakładu pracy w drodze regulaminu uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową".

A. Ogórek /Kadry/ - Oczywiście. Ale nie może być mowy o konkretnych osobach. Zostają same reguły ogólnie ustalone.

Dyr. prof. Nawrocki - Oczywiście. I nie będziemy wtedy uzgadniać konkretnych osób.

T. Skiba /"S"/ - Czy ktokolwiek może sobie wyobrazić, że związek zawodowy powie dyrekcji, aby zamiast osoby A zwolniła osobę B. Związek musi bronić każdego tak samo, bo do tego jest powołany.

W. Pać /"S"/ - My będziemy zgłaszać zastrzeżenia do zamiaru zwolnienia konkretnych osób i będziemy je umotywowywać.

A. Ogórek /Kadry/ - Dyrekcja może to uznać albo nie. A jeżeli byłoby porozumienie to można pertraktować co do konkretnych osób - może nie ten tylko tamten.

W. Pać /"S"/ - My prosimy, aby wypowiedział się Pan

Pekala z tamtych drugich związków.

S. Pekala /"ZZ"/ - Ja proszę o podanie dokładnie

jak jest z zasiłkiem dla bezrobotnych.

A. Ogórek /Kadry/ - Przez 3 miesiące - 70 %, przez

6 miesięcy - 40 %.

S. Pekala /"ZZ"/ - Ustawa mówi "jeśli nie razem z

wami to sam będzie zwalniał".

A. Ogórek /Kadry/ - Porozumienie tyczyłoby trybu,

terminu i kolejności zwolnień, po zawarciu porozu-

mienia przystępujemy do dyskusji indywidualnej.

A. Pekala /"ZZ"/ - A więc Ustawa prowadzi do rozko-

zenia odpowiedzialności za zwolnienia na związki

zawodowe. Tymczasem my chcemy bronić pracowników

przed zwolnieniami, a nie dokonywać wyboru ofiar.

Dyr. prof. Nawrocki - Jeżeli macie wątpliwości co

do interpretacji prawnej Ustawy to możemy jeszcze

raz odczytać zebranie dla ustalenia tej interpretacji.

Ala nie chcę się spotykać po raz trzeci na

takiej dyskusji, która prowadzi donikąd.

T. Deputat /"S"/ - Czy podpisanie przez związki

jest jednoznaczne ze zgodą związku na zwolnienia.

A. Ogórek /Kadry/ - Tak.

T. Deputat /"S"/ - No to my tego zrobić nie możemy.

Niestety nie, bo zamknijemy drogę do odwołania się do

sądu.

A. Ogórek /Kadry/ - To nie zamyka drogi sądowej.

Dyr. prof. Nawrocki - Spory formalno-prawne proszę

rozstrzygnąć z radcą prawnym. Umawiamy się na jutro

na 10⁰⁰.

8.III.1990 r.

Dyr. prof. Nawrocki - Proszę Państwa, jesteśmy w komplecie. Dyrekcja i oba związki. Chciałbym, aby dzisiaj zostało już ostatecznie wyartykułowane stanowisko związków. Pytam, czy związki przystępują do porozumienia czy nie. Jeśli państwo uważacie, że coś jeszcze trzeba dodatkowo wyjaśnić no to proszę teraz, ale tak, by nie tracić nadal czasu. Bo dyrekcja co miała do powiedzenia to już powiedziała. Do tej argumentacji nie mam już nic do dodania. Powtarzam - aktualny stan finansowy Instytutu

analiza stanu zatrudnienia w kontekście zadań i na

tych tle przewidywana przyszłość.

W. Pać /"S"/ - Jestem upoważniona przez KZ Solidar-

ność IUNG oraz Związek Zawodowy Pracowników IUNG

do wystąpienia ze wspólnym stanowiskiem.

Ponieważ w dotychczasowych negocjacjach dyrekcja

nie wyraziła zgody na zaniechanie zwolnień, chcę

postawić wniosek o odłożenie całego problemu do

końca kwietnia. W tym czasie ma się dokonać na

wniosek KKW Solidarność korekta Ustawy o grupowych

zwolnieniach, która w obecnej wersji ubieżwasno-

walnia związki.

Czy ten wniosek Pan dyrektor jest gotów przyjąć?

Dyr. prof. Nawrocki - Proszę państwa. Ja się już

nad tym zastanawiałem. Niezależnie od tego czy ko-

rekta będzie czy nie. I zgodzić się na ten wniosek

nie mogę z następującego powodu. Odwleka to sprawę

i potęguję trudność, a po drugie nie ma gwarancji,

że będzie korekta tej Ustawy, a gdyby nawet była,

to nie sądzę, by korekta mogła pozabawić zakłady

pracy prawa do regulowania stanu zatrudnienia. Na-

tomiaś jeżeli państwo oczekujecie, że ta korekta

da związkom uprawnienia do blokowania zwolnień, to

ja powiem otwarcie. Nie wierzę w taką możliwość.

Więc wniosku o miesięczną zwłokę nie mogę przyjąć.

I tak sprawa jest już przeciągnięta o pół roku.

W. Pać /"S"/ - W tej sytuacji chcę przedstawić o-

stateczne stanowisko obu związków w sprawie grupo-

wych zwolnień w IUNG. Mam to na piśmie, więc wrę-

czam dyrekcji a jednocześnie odczytam z naszej ko-

pi-

STANOWISKO

Puławy, dnia 1990.03.08

NSZZ Solidarność i Związku Zawodowego
Pracowników IUNG w sprawie grupowych zwolnień
w IUNG

Uważamy, że przystąpienie do porozumienia z Dyrekcją w sprawie grupowych zwolnień, prowadzi praktycznie do wyrażenia zgody Związków na masową redukcję, dając Związkowi jedynie możliwość wyboru ofiar co jest zaprzeczeniem istoty związku zawodowego.

W prowadzonych dotychczas negocjacjach Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność wyczerpała prawne możliwości działania na rzecz zaniechania bądź odroczenia redukcji /łącznie z zastosowaniem przepisu art. 15 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umowy..../.

W tej sytuacji domagamy się, aby Dyrekcja w swoich dalszych działaniach ściśle trzymała się art. 4 ust. 3 Ustawy, który mówi: "w razie niezawarcia porozumienia z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści - zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy określa kierownik zakładu pracy w drodze regulaminu uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku uzgadniania porozumienia".

- Oto one:
1. W procesie zmniejszania zatrudnienia w IUNG nie mogą być przeoczone aspekty socjalne;
 2. Redukcja pracowników nie może mieć znamion represji.
 3. Należy brać pod uwagę przesunięcie pewnej liczby osób z grupy przewidzianej do redukcji do innych działów /komórek/ pracy przy IUNG, np. stołówka, administracja osiedla, ogród, szklarnia.

Zastrzegamy sobie jednocześnie dalsze korzystanie z prawa do obrony indywidualnej pracowników zgodnie z art. 38 kodeksu pracy. Zgody na masowe zwolnienia pracowników nie wyrażamy, ponieważ w dalszym ciągu jesteśmy przekonani, że aktualna sytuacja finansowa Instytutu do tego nie zmusza /patrz: "Obecna sytuacja finansowa IUNG" z dnia 6 marca 1990 r. Wariant I/.

Dyr. prof. Nawrocki - Już zdążyłem to przeczytać. Co do pierwszych dwóch punktów nie ulega wątpliwości, że zostaną zachowane. Punkt trzeci też z taką uwagą - o ile będą miejsca i pracownicy wyrażą na proponowane im miejsce zgodę.

Wszystko będzie się działo z zachowaniem przepisów Ustawy w ramach uprawnień, jakie ma dyrekcja. W przypadku sporów co do interpretacji będziemy się w każdym przypadku opierać na opinii radcy prawnego.

W.Pać /"S"/ - Chodzi nam o to, aby tok działania uwzględniał, że przyczyna zwolnień leży po stronie zakładu pracy.

Mr Mazur /Radca prawny/ - Oczywiście, bo ustawa tu innych przyczyn nie przewiduje tylko przyczyny leżące po stronie zakładu pracy: finansowe, technologiczne, organizacyjne itd.

To nie są indywidualne zwolnienia tylko grupowe, chociaż nie doszło do porozumienia /ze związkami/ art. 38 też będzie miało zastosowanie.

Dyr. prof. Nawrocki - Różnica jest tylko taka, że grupowe zwolnienie ma miejsce bez porozumiewania się, bo związki odmówiły podpisania w tej sprawie porozumienia. Czy tak?

Mr Mazur /Radca prawny/ - Tak, nie ma trybu 45 dni tylko zgłoszenie w terminie 5 dni zamiaru zwolnienia i związek ma prawo wypowiedzenia się w tym czasie.

W.Pać /"S"/ - Czyli w ciągu tych 5 dni związek może zgłosić zastrzeżenie do zamiaru wypowiedzenia pracy. Rozumiem, że dostajemy informacje o zamiarze zwolnienia poszczególnych osoby. I w ciągu pięciu dni odpowiadamy zgłaszając ewentualne zastrzeżenia.

A jeżeli chodzi o osobę, która nie jest członkiem związku zawodowego ma ona prawo zwrócić się do nas o obronę. Czy to musi być na piśmie?

A.Ogórek /Kadry/ - Pracownik musi to zgłosić na piśmie do konkretnego związku, a związek musi na piśmie zawiadomić nas, że przyjmuje obronę jego interesów i wtedy czekamy 5 dni na stanowisko związku.

W.Pać /"S"/ - Czy te 5 dni płyną od dnia kiedy ustaliliśmy poinformowani, chodzi o to, by nie łapało to soboty i niedzieli.

I jeszcze sprawa ogólna. Chcemy opublikować skróty zapisu z tych rozmów i nasze ostateczne stanowisko. Gotowi jesteśmy również opublikować pisemne stanowisko dyrekcji.

Dyr. prof. Nawrocki - To co powiedzieliśmy i to co daliśmy na piśmie nie jest tajemnicą. I jeszcze raz potwierdzam, że u podstaw decyzji leży sytuacja finansowa Instytutu, a w niektórych działach

nieuzasadniony przerosł zatrudnienia, który się pogłębia, bo ograniczyliśmy ilość doświadczeń. Ja już powiedziałem na początku, że przystępujemy do racjonalizacji zatrudnienia i przede wszystkim powinni odejść pracownicy najmniej potrzebni w Instytucie. Tu nie chodzi o to czy ktoś się podoba czy nie. Chodzi o jego użyteczność jako pracownika.

W.Pać /"S"/ - Chcę się jeszcze raz upewnić. Pan Dyrektor powiedział, że pierwsze dwa punkty naszego stanowiska przyjmuje a co do trzeciego to.

Dyr. prof. Nawrocki - to już jest nie tylko sprawa dyrekcji, bo ja mogę komuś proponować a on tej pracy nie przyjmie. Ja go namawiał i zmuszał nie będę. Poza tym dla wszystkich ja pracy zapewnić nie mogę bo zwolnienia nie miałyby sensu, gdybym ja miał miejsce pracy dla wszystkich. Wymówienia mają okres 1,2,3-miesięczny i w tym czasie będziemy się starali, jakąś pracę zdobyć. Ale nie mogę dać 100% gwarancji, bo mimo dobrej woli dla wszystkich 95 osób tej pracy się nie znajdzie.

W.Pać /"S"/ - W imieniu Komisji deklaruje pomoc w tym poszukiwaniu.

Dyr. prof. Nawrocki - Mimo niepodpisania porozumienia dyrekcja liczy na zrozumienie ze strony związków. Tak jak ja rozumiem też trudną tu sytuację związku, który ma bronić pracownika, ale jest interes Instytutu, którego nie można stawiać na los szczęścia jak w pokerze. Mamy zagrożenie 60 % niedoboru środków. I ja nie mogę czekać na katastrofę z założonymi rękoma. Nie chciałbym tego stanu dłużej teraz dyskutować, bo to nie nie da. Dodatkowo deklaruje, że jeżeli zdarzy się przypadek, iż ktoś objęty zwolnieniem zbiorowym powie mi, że chce aby wycofać to zwolnienie, bo dla niego będzie lepsze odejście "za porozumieniem stron" to proszę bardzo.

A.Ogórek /Kadry/ - Ja protokołuję ustalenia i muszę to zamknąć konkluzją. Oczywiście, nie kwestionuję tych ustaleń, chodzi mi tylko o stan prawny, ponieważ państwo oświadczają, że nie przystępują do porozumienia, a jednocześnie państwo sugerują, że jak gdyby pewne uzgodnienia zostały dokonane. Proszę mi powiedzieć Panie Radco jak ja mam to traktować.

Mr Mazur /Radca prawny/ - Jeżeli te punkty ze stanowiska związków miałyby znaleźć się w regulaminie zwolnień zbiorowych, to powinny być tu dzisiaj wyraźnie przez dyrekcję przyjęte i to powinno być odnotowane w protokole.

Biuletyn - Przepraszam, ale ten problem był już poruszany wczoraj i dzisiaj, była wypowiedź przewodniczącej, która cytowała art. 4 Ustawy "w razie niezawarcia porozumienia z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnieniem z pracy określa kierownik zakładu pracy w drodze regulaminu uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową".

Dyr. prof. Nawrocki - Tak, ja uważam, że wszystko jest w porządku, niech Pani to umieści w protokole - "dyrektor oświadczył, że sprawy wymienione w punkcie 1 i 2 zostaną w pełni uwzględnione w regulaminie, natomiast punkt 3 z modyfikacją - w miarę istniejących możliwości zwolnieni pracownicy będą mogli być zatrudnieni w innych działach, jeśli takie możliwości powstaną i pracownicy wyrażą zgodę".

R.Fejdyk /dyr./ - Panie Profesorze, ja się zastanawiam, bo jeżeli punkt 1 i 2 będzie przestrzegany to co się będzie mieściło w tych "aspektach socjalnych".

Dyr. prof. Nawrocki - To jest dla wszystkich oczywiste - jedyny żywiciel rodziny i inne nadzwyczajne okoliczności życiowe i temu podobne.

R.Fejdyk /dyr./ - To jest w kodeksie pracy więc po co to przyjmować.

Dyr. prof. Nawrocki - Gdybyśmy się opierali tylko na tym, co w kodeksie, to byśmy nie musieli tu nic uzgadniać i zapisywać.

W. Pać /"S"/ - Jeszcze chcę zapytać jak wygląda sprawa przejścia na pół etatu zamiast redukcji.
Dyr. prof. Nawrocki - To będą sprawy indywidualne, jeżeli jakiś kierownik udowodni celowość pół etatu a osoba jest odpowiednia na pewno będzie to uwzględnione. Nie może być natomiast tak, że ktoś chce więc dostaje.

H. Terelak /dyr./ - Ja rozumiem, że teraz z braku zawarcia porozumienia cały tok sprowadza się do zwolnień indywidualnych.

Mgr Mazur /Radca prawny/ - Mimo braku porozumienia zwolnienia nie tracą charakteru zwolnień zbiorowych, tylko będzie stosowany tryb indywidualny z kodeksu pracy.

A. Ogórek /Kadry/ - Są to zwolnienia grupowe ze względu na liczbę.

H. Terelak /dyr./ - Czy zwolnieni pracownicy mogą korzystać w tej sytuacji z przywilejów ustawy o bezrobociu?

Mgr Mazur /Radca prawny/ - Oczywiście tak. W pełni. Poza tym mają prawo do odprawy, a później do zasiłków dla bezrobotnych.

Dyr. prof. Nawrocki - Nie można jednak z góry wykluczyć, że w międzyczasie nie mogą się zdarzyć pojedyncze zwolnienia w trybie np. dyscyplinarnym na wniosek kierownika. Poza tym chcę dodać jeszcze uwagę: jeżeli są dwaj pracownicy równorzędni w sensie wykształcenia, pracy, a nie równorzędni w sensie sytuacji materialnej to naturalną sprawą, że powinien pozostać przy pracy ten kto ma trudniejszą sytuację. Tak rozumiem aspekty socjalne. To również dotyczy jedynych żywicieli, ale żeby nie było nieodpowiedzi - jeżeli ktoś otrzymuje alimenty na dzieci, to nie jest jedynym żywicielem.
W. Pać /"S"/ - W przypadkach jedynych żywicieli termin jest 14 dni i bez zgody związku nie można zwalniać.

A. Ogórek /Kadry/ - Tak, jeżeli w takim przypadku związek nie wyrazi zgody sprawa upada.

Dyr. prof. Nawrocki - Niech będzie taka dżentelmeńska umowa, że będziemy chcieli zawiadomić związki w poniedziałki, żeby odłączyć problem liczenia soboty i niedzieli do limitu czasu na odpowiedź.

A. Ogórek /Kadry/ - Jeżeli ktoś nie należy do związku a chce jego obrony to musi zwrócić się do związku na piśmie i nas też na piśmie zawiadomić.
W. Pać /"S"/ - Jeszcze chcę się upewnić co do prawa pracowników ewentualnie zwalnianych - do urlopu płatnego na poszukiwanie pracy.

A. Ogórek /Kadry/ - To jest aktualne, ale ten czas zależy od długości okresu wypowiedzenia - jeżeli miesiąc to 2 dni, jeżeli trzy miesiące to 3 dni.

Dyr. prof. Nawrocki - Czy są jeszcze jakieś kwestie? Jeżeli nie, to dziękuję wszystkim za przybycie i uczestnictwo.

Puławy, 1990.03.08

OŚWIADCZENIE

Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" i Zarząd Związku Zawodowego Pracowników IUNG oświadczają, że w każdym przypadku podejmowania przez Dyрекcję indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umowy o pracę - podejmie się obrony z wykorzystaniem wszystkich możliwości.

Również pracownicy niezrzeszeni po wskazaniu na piśmie w Dziale Służb Pracowniczych wybranego Związku Zawodowego będą przez ten związek wzięci w obronę.

PRACOWNICY PAN - O SOBIE

W przededniu stanu wojennego w Instytucie Neurobiologii PAN im. M. Nenckiego w Warszawie Komisja Zakładowa NSZZ SOLIDARNOŚĆ rozpisała ankietę, której wyniki - z wiadomych względów - mogły być opublikowane dopiero teraz. Wyniki te są na tyle ciekawe, że warto im się dokładnie przyjrzeć, a może nawet dokonać podobnej oceny kadry kierowniczej w IUNG. Rozpoczynając debatę nad reformą Instytutu dobrze byłoby bowiem rozporządzać danymi o potencjale naukowym i organizacyjnym środowiska i dopiero na tym tle projektować przebudowę placówki i ewentualne zmiany kadrowe.

Ankieta jest bardzo prosta. Oceną objęto 4 elementy stosując skalę ocen szkolnych od 1 do 5:

- AM - autorytet merytoryczny,
- ZO - zdolności organizacyjne,
- US - umiejętność stwarzania i utrzymywania właściwych stosunków międzyludzkich,
- ZK - zdolność do kierowania pracą naukową innych pracowników.

Wyniki oceny kierowników Pracowni i Zakładów oraz członków Dyrekcji przez magistrów, doktorów oraz samodzielnych pracowników naukowych zawiera poniższa tabela:

Ocena	Pod wzgl.	Stopień naukowy respondenta		
		mgr	dr	dr hab./prof.
Kier. Prac.	AM	4,07	3,41	3,67
	ZO	3,36	3,13	2,67
	US	3,43	3,31	3,80
	ZK	3,39	3,23	3,67
Kier. Zakł.	AM	3,70	2,89	3,00
	ZO	3,52	2,76	2,71
	US	3,19	3,00	3,17
Czł. Dyr.	ZO	2,65	2,53	2,29
	US	2,90	2,57	2,31

Pozostawiając czytelnikowi dokładną analizę tych danych zwracamy tylko uwagę, że ogólny poziom ocen jest zaskakująco niski. Uczeń z takimi stopniami miałby duże kłopoty z przejściem do następnej klasy. Zwracają również uwagę następujące fakty:

- oceny dotyczące poziomu merytorycznego są z reguły wyższe od ocen określających umiejętności kierownicze,
- ocena umiejętności poszczególnych grup kierowniczych jest odwrotnie proporcjonalna do pozycji tych grup w strukturze organizacyjnej /skutek selekcji negatywnej i nomenklatury?/,
- najsurowszymi egzaminatorami okazali się doktorzy.



ZAWIADOMIENIE

W dniu 2 marca br. wznowiła swoją jawną działalność Biblioteka NSZZ "Solidarność" w IUNG-u. Wypożyczalnia czynna jest w każdy piątek w godz. 13-16, w pomieszczeniu po drugiej stronie korytarza, naprzeciw poczty IUNG.

Do korzystania z biblioteki uprawniony jest każdy pracownik IUNG /oraz członkowie rodziny/.

Do zapisania się do wypożyczalni potrzebny jest dowód osobisty i legitymacja pracownicza.

Ulgi przy wpisowym otrzymują członkowie NSZZ "Solidarność" oraz emeryci, renciści, uczniowie, studenci /500 zł/ - pozostali pracownicy płać po 1000 zł wpisowego.

Zapraszamy serdecznie Czytelników do korzystania z wypożyczalni. Dysponujemy bogatym zbiorem pozycji dotyczących najnowszej historii Polski opartym na szeregu dzieł z drugiego obiegu, które do tej pory nie mogły być w Polsce wydane. Najnowsze nabytki to: "Dziennik" i "Życie towarzyskie i uczuciowe" - L. Tyrmanda /znakomity paszkwil obyczajowo-społeczny i polityczny z okresu wczesnego stalinizmu/, "Kronika życia Józefa Piłsudskiego" - W. Jędrzejewicza, "Ludność polska w więzieniach i obozach radzieckich" - L. Cherubina, "Historia polityczna świata" - J. Johnson'a, komplet "Zeszytów Historycznych" wydawanych przez Instytut Literacki w Paryżu, szereg pozycji dotyczących historii naszego Związku - i innych - z literatury pięknej /Gombrowicz, Prus, Żywny, Gąbiewicz, Sołtancyn, Miłosz, Vonnegut, Kundera, Havel i inni/.

Jeszcze raz serdecznie zapraszamy!

Bibliotekarka - K. Gądor

SPADEK PO MARCU

Wczesną wiosną 1968 r. na polecenie ambasady ZSRR zdjęte zostały z afisza "Dziady" A. Mickiewicza, które wyreżyserował w Teatrze Polskim w Warszawie K. Dejmek. "Dziady" urażały podobno godność Narodów ZSRR.

8 marca na dziedzińcu Uniwersytetu Warszawskiego odbył się protestacyjny wiec studentów pod hasłem "nie ma chleba bez wolności" i z żądaniem przywrócenia "Dziadów". Wiec został niesłychanie brutalnie rozprzeczony przez oddziały MO i ORMO, a także przez grupy tajniaków ucharakteryzowanych na "prawdziwą klasę robotniczą". Ponadto ówczesny minister oświaty, a późniejszy Przewodniczący Rady Państwa i Frontu Jedności Narodu, Prof. H. Jabłoński wydalili z Uniwersytetu dwóch studentów uznanych za przywódców: Adama Michnika i Henryka Szlajfery, a prasa rozpętała oszczerczą nagonkę na studentów. Akcji tej przewodzili "dziennikarze": Gontarz, Kąkol i Reutt.

Fala protestów błyskawicznie przerzuciła się na Politechnikę Warszawską, SGGW oraz inne uczelnie Warszawy, Trójmiasta, Łodzi, Wrocławia, Krakowa i in. Wiece i manifestacje studenckie odbywały się przy poparciu środowisk inteligentnych, a także robotniczych /m.in. Ursus, Pafawag/. O co młodzieży chodziło - wyjaśnił później przed sądem student V roku filozofii UW, J. Dajczgewand: "szukaliśmy prawdy społecznej. Byliśmy wyrzucani, represjonowani bez dyskusji, bez motywacji. Po 8 marca powstał ruch młodzieży akademickiej, który prasa kompromituje i zohydza. Jest to spontaniczny bunt młodzieży przeciwko złu. Wyroki niczego nie załatwiają, ani splugawienie intencji, ani dorabianie metryk politycznych. Tak myślą wszyscy młodzi Polacy". W czasie tego samego procesu Jacek Kuroń powiedział: "Właścicielem dramatu Mickiewicza nie jest Ministerstwo Kultury, ani Rząd, ani Partia. Właścicielem jest naród".

Protestów nie zahamowało ani "antysyjonistyczne" i antyinteligentne przemówienie Gomułki /20. 03/ ani usunięcie z UW 6 profesorów i docentów /m.in. L. Kołakowskiego/ oraz 34 studentów /25.03/, ani nawet rozwiązanie Wydziału Ekonomii, Sekcji Filozofii i Socjologii na Wydziale Filozofii, Sekcji Psychologii na Wydziale Pedagogiki oraz całego III Roku na Wydziale Matematyczno-fizycznym /30.03/, co pozbawiło praw studenckich 1616 osób. Nastąpiły więc represje i aresztowania, w wyniku których w Pawilonie X i XII więzienia MSW na Rakowieckiej znalazło się ponad 120 osób. Większość otrzymała później wyroki od kilku miesięcy do 3,5 roku. Wśród nich znaleźć można nazwiska wielu późniejszych doradców i działaczy "Solidarności", którzy właśnie wtedy zaznajamiali się po raz pierwszy z argumentami władzy w postaci policyjnych pałek i z "socjalistycznym wymiarem sprawiedliwości". Oto niektóre nazwiska: J. Kuroń, J. Staniszkis, S. Blumsztajn, J. Lityński, A. Michnik, K. Modzelewski, A. Smolar, W. Kuczyński, J. Karpiński, Z. Świącicki, W. Celiński, S. Gomułka, J. Gross, J. Korwin-Mikke, M. Król, J. Walc, A. Maciejewicz. Spośród nich tylko J. Kuroń i K. Modzelewski mieli jakiś taki staż opozycyjny; właśnie niedawno skończyli odsiadywać 3-5-letnie wyroki za napisanie i opublikowanie w 1965 r. "Listu otwartego do Partii".

W obronie bitej, znieważanej i więzionej młodzieży wystąpiły takie instytucje jak: Episkopat Polski, Klub Poselski ZNAK i ZLP /to właśnie na posiedzeniu ZLP został wprowadzony w obieg, ukuty przez Kisielea termin "dyktatura ciemniaków" dla określenia rządów "późnego Gomułki"/. Zaprotestowało również Prezydium Polskiej Akademii Nauk, kierując do Premiera Cyrankiewicza list podpisanym przez około 200 członków Akademii. Był wśród nich podpis Prof. A. Listowskiego.

Po zakończeniu generalnej rozprawy z uczestnikami zajęć marcowych, jesienią 1968 przyszła pora wyrównywania rachunków z tymi środowiskami, które poparły młodzież i potępiły władzę. Działo się to w szczególnie napiętej atmosferze, bo tuż po krwawym stłumieniu "Praskiej Wiosny" przez "bratnie armie" przy aktywnym uczestnictwie Wojska Polskiego. Od sygnatariuszy protestów zażądano wycofania podpisów pod groźbą utraty stanowisk. Wielu uległo. Prof. Listowski należał do tych, którzy się nie ugięli. Reakcją na to było pozbanienie Go stanowiska Dyrektora IUNG oraz zakaz wstępu na teren Instytutu i Puław.

Decyzja zapadła wprawdzie na samej "górze", ale przy jej podejmowaniu dużą rolę odegrało wrogie Prof. Listowskiemu stanowisko KW PZPR w Lublinie oraz POP PZPR w IUNG. Obydwie te instancje nie mogły Profesorowi darować niezależnych poglądów, olbrzymiego autorytetu, kultury i godności.

W wyniku tych decyzji Prof. Listowski przez kilka miesięcy pozostawał bez pracy i środków do życia. Tylko dzięki nieugiętemu charakterowi i pomocy kolegów zdołał przetrwać najgorsze, a nawet stworzyć sobie w Jadwisinie nowy, mikroskopijny warsztat pracy naukowej. Sercem jednak do końca życia pozostał w Puławach, co można wyczytać w poematycznych wspomnieniach o Profesorze, zamieszczonych w 6 numerze Informatora Rady Załogi IUNG.

Pośrednio, odczuwalne do dziś skutki wydarzeń marcowych to generalna rozprawa partii ze środowiskami naukowymi. Na uczelniach polegała ona na wymianie części kadry oraz podporządkowaniu katedr i zakładów naukowych dyrektorom nowopowołanych instytutów, w których rządy twardej ręki objęli tzw. "docenci marcowi" czyli funkcjonariusze partii odelegowani do placówek naukowych w celu politycznego ich wzmocnienia i podporządkowania instancjom partyjnym. Charakteryzowali się oni wysokimi kwalifikacjami ideologicznymi i pełną dyspozycyjnością przy na ogół miernych walorach intelektualnych, naukowych i organizacyjnych.

To właśnie wtedy placówki naukowe utraciły autonomię, a ocenę kadr uwzględniającą w pierwszym rzędzie kryteria naukowe, zastąpiła selekcja według zasady: "mierny, bierny, ale wierny". Efektem tych zmian był stopniowy upadek nauki i przekształcenie się placówek naukowych w instytucje o cechach centralnie sterowanych przedsiębiorstw produkcyjnych przetwarzających kredyty na wyniki, którymi można zadowolić ministerialną biurokrację i podeprzeć decyzje władz politycznych, nawet te najgłupsze i najbardziej żgubne dla kraju.

Pomarcowa polityka Gomułki poczyniła w polskich placówkach naukowych tym większe spustoszenia, im

większą werwę wykazywały ich nowe, socjalistyczne kierownictwa i im mniejszy był opór środowiska. Tam, gdzie opór ten był dostatecznie duży rozwinęli się i dojrżeli wspaniali ludzie, którzy po 1976 roku przystąpili do montowania ośrodków opozycyjnych i niezależnych grup opiniotwórczych w rodzaju DIP czy TKN. W Sierpniu '80 nadali polityczny kierunek strajkom na Wybrzeżu i wywarli decydujący wpływ na program Solidarności, a obecnie stanowią najaktywniejszą grupę parlamentarzystów i członków Rządu Rzeczypospolitej.

IUNG do tych placówek niestety nie należał. Podał się on urokom nauki socjalistycznej i dyktatury proletariatu tak dalece, że rozluźnienie systemu komunistycznego i narodziny "Solidarności" w 1980 r. IUNG-owska elita przyjęła bez entuzjizmu lub zgoła niechętnie. Ruch ten zakładał bowiem błogi spokój ustabilizowanej już kadry naruszając korzystne dla niej struktury, układy i przywileje, a nawet wazył się na oddolną krytykę i formułowanie niezależnych opinii. I tak już zostało do dnia dzisiejszego.

Stanisław Gładzowski

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. 55/F/90, nakł. 200, form. A4

DO UŻYTKU WEWNĄTRZ ZWIĄZKOWEGO