

BIULETYN INFORMACYJNY.

NSZZ

AKADEMII
ROLNICZEJ
W LUBLINIE



Nr 19 • Lublin 16.06.1994 r.

Od początku swej kadencji Komisja Uczelniana NSZZ "Solidarność" zwracała się do wszystkich członków Związku z prośbą o pomoc w redagowaniu Biuletynu Informacyjnego. Jesteśmy przekonani, że w 600-osobowej organizacji nie powinno być problemu z przygotowaniem kilku artykułów na tematy związane z funkcjonowaniem naszej Uczelni, Związku "Solidarność" czy też o treści publicystycznej. Niestety były to tylko życzenia. Z konieczności redagowania Biuletynu podjęto się kilka osób, skutkiem czego opóźnione publikacje zawierają w części materiały zdezaktualizowane. Za spóźnienia przepraszamy naszych Czytelników, prosząc o współpracę, jeśli chcemy się dzielić na bieżąco informacjami i opiniami interesującymi wszystkich członków Związku.

Redakcja

Płace, podwyżki, regulacje, indeksacje w 1994 r.

Trwały proces inflacyjny w gospodarce finansowej przynosi średnio dwukrotnie w roku zmiany uposażeń, tworzących złudzenia podwyżek. W efekcie wszystkie te zmiany, nie posiadające nawet adekwatnego określenia, kończyły się dla wszystkich rozczarowaniem, powodowanym wysokością podwyżki lub nicobiektywnym jej przeprowadzeniem. Zbliżający się czas kolejnych zmian wynagrodzeń (1. 06. 94) jest powodem do niezbędnej zdaniem Komisji Uczelnianej NZZ "Solidarność" oceny sytuacji płacowej naszej Uczelni.

Uznajemy niezmiennie, że podstawą do ustanawiania płac we wszystkich grupach pracowniczych jest obowiązujący w całym kraju taryfikator MEN. Po analizie wykazów wynagrodzeń stwierdzamy, że płace podstawowe brutto, z wyjątkiem pojedynczych przypadków (naczelne stanowiska w administracji), nie są maksymalne. Najbardziej zbliżone płace do maksymalnych posiadają tylko niektóre osoby osiągające w br. wiek emerytalny (problem nie uregulowany).

Władze Uczelni definitywnie utrzymują, że wszystkie wydziały mają identyczne możliwości w kształtowaniu płac i nie mogą być powodem ich różnicowania. Oświadczono przedstawicielom związków zawodowych, że w porównywalnych grupach pracowniczych wysokości płac podstawowych są zbliżone i różnice nie przekraczają 20-30 tys. zł.

Stąd też między innymi ostatnia podwyżka od 1. 01. 1994 r. średnio o 10% miała być najbardziej miarodajna dla każdego pracownika.

Opinii tej nie może jednak potwierdzić KU "Solidarność". Przypominamy, że już w połowie 1993 r. w piśmie do J. M. Rektora zwróciliśmy uwagę na nadmierne różnicowanie płac wewnątrz analogicznych grup, jak i między grupami pracowniczymi. Propozycją Związku było przeprowadzenie niezbędnej regulacji w 1993 r., niestety nie zrealizowanej.

Stanowisko nasze potwierdzają zestawienia, wynikające z wykazów płacowych po 1.01.1994 r. Przedstawiają one wynagrodzenia skrajne, natomiast wartości płac średnich zawarte w dalszych tabelach, uzyskano z Działu Kadr.

Płace w grupie nauczycieli:

prof. zwyczajny	– 6.600 tys. zł	– 7.600 tys. zł
prof. nadzwyczajny	– 5.750 tys. zł	– 7.200 tys. zł
prof.	– 4.870 tys. zł	– 5.420 tys. zł
docent	– 4.420 tys. zł	– 5.200 tys. zł
adiunkt – dr habil.	– 4.100 tys. zł	– 4.900 tys. zł
adiunkt dr	– 3.050 tys. zł	– 4.230 tys. zł
st. wykładowca	– 3.100 tys. zł	– 4.290 tys. zł
wykładowca	– 2.760 tys. zł	– 3.430 tys. zł
asystent	– 2.700 tys. zł	– 3.660 tys. zł

Grupa ^{nie}nauczycieli:

pracownicy inżynierjno-techniczni

gł. specjalista (2 osoby)	– 3.600 tys. zł	– 3.820 tys. zł
st. specjalista naukowo-techn.	– 2.480 tys. zł	– 3.300 tys. zł
specjalista "	– 2.630 tys. zł	– 3.520 tys. zł
specjalista	– 2.110 tys. zł	– 3.500 tys. zł
st. technik	– 1.890 tys. zł	– 3.300 tys. zł
technik	– 1.850 tys. zł	– 2.120 tys. zł
robotnik	– 1.840 tys. zł	– 2.370 tys. zł

pracownicy administracji

gł. specjalista	– 3.750 tys. zł	– 4.600 tys. zł
z-ca kierownika działu	– 3.170 tys. zł	– 3.500 tys. zł
kierownik sekcji	– 2.830 tys. zł	– 3.520 tys. zł
specjalista	– 2.640 tys. zł	– 3.230 tys. zł
samodzielny referent	– 2.250 tys. zł	– 3.040 tys. zł
referent i st. ref.	– 1.950 tys. zł	– 2.370 tys. zł
technik	– 2.100 tys. zł	

Ponieważ celem naszym jest próba oceny zasad kształtowania płac w ogóle a nie przypadków indywidualnych, wnioski opieramy na analizie przedstawionych trzech grup pracowniczych, mając nadzieję, że będą w dostatecznym stopniu dotyczyły wszystkich zatrudnionych. Treść sformułowanych wniosków, jakie planujemy przedłożyć władzom Uczelni przed 1.06.1994 r. będą dotyczyły:

- 1) nadmiernego zróżnicowania płac, przekraczającego 1 mln zł na równorzędnych stanowiskach pracy oraz utraty relacji między różnymi stanowiskami, przykłady:
 - adiunkt kierujący zakładem z płacą zasadniczą 3.050 tys. zł (maksymalna – 4.230 tys. zł) wobec przyjętego na Uczelni poziomu minimalnego 3.400 tys. zł,
 - st. specjalista naukowo-techn. z płacą na poziomie wynagrodzenia st. technika i niższą niż płaca specjalisty naukowo-techn. i specjalisty;
- 2) nieuzasadnionego ustalania płac powyżej norm obowiązującego taryfikatora dla osób na kierowniczych stanowiskach w administracji, podczas gdy znacząca liczba pracowników wynagradzana jest na poziomie płacy minimalnej (2.050 tys. zł brutto) a nawet poniżej tej granicy;
- 3) trwałej tendencji zaniżania płac w grupie pracowników inżynierjno-technicznych w stosunku do płac pracowników administracji (z dużą ilością dodatków funkcyjnych) opierających się na wspólnej tabeli wynagrodzeń;
- 4) zaniedbań w ustalaniu właściwych aktualnie kategorii płacowych dla pracowników niebędących nauczycielami; przypadkowo ustalona kategoria zaszerzegowania nie wynikająca z wykształcenia i stażu pracy daje możliwość przypadkowego ustalania płacy;
- 5) wydzielenia w ramach planowych zmian wynagrodzenia od 1.06.94 r. kwoty pieniężnej z przeznaczeniem na regulację przypadków wynagrodzeń zaniżonych;
- 6) ustalenia zasad płacowych wobec osób zbliżających się do wieku emerytalnego. Komentarzem do przeprowadzonych studiów nad listami płac może być stwierdzenie, że kształtowanie wynagrodzenia jest głównie wynikiem zapobiegliwości lub obojętności kierowników jednostek, a także słabej aktywności w tym zakresie Działu Kadr.

Kształtowanie się płac zasadniczych w podstawowych grupach pracowniczych w latach 1990-1994

Grupy pracownicze	Przeciętne płace w tys. zł					
	1990		1992 – XII*		1994 – I	
	zł	%	zł	%	zł	%
nauczyciele	1553	100	3148	100	4125	100
– samodzielni			4418	140	5640	137
– pozostali			2806	89	3565	86
inż.-techniczni	1058	73	2021/2324	64/74	2689/3092	65/75
administracja	1141	79	2216/2549	70/81	2924/3363	71/82
biblioteka	1100	76	2067/2377	66/76	2710/3116	66/76
obsługa i robotnicy	851	59	1415/1698	45/54	1875/2250	45/54

Uwaga: za 100% przyjęto przeciętną płacę nauczycieli, liczby podwójne oznaczają udział płac zasadniczych i *płac łącznie z premią
zmienione w stosunku do wykazu z "Biuletynu" nr 18 wartości roku 1992 po skorygowaniu średniej płacy nauczycieli

B. Maniak
W. Mitrus

Rozważania z ograniczoną odpowiedzialnością

Wydawałoby się, że po wielu latach walki o samorządność, szkoły wyższe wykazujące "dojrzałość" organizacyjną i programową mogą się rozwijać z korzyścią dla zdobywających wiedzę studentów i wszystkich grup pracowników, dla których praca w uczelni, mimo niedostatków materialnych i spadającego ciągle prestiżu, jest nadal atrakcyjna. Pełną samorządność pomniejsza centralnie przyznawany budżet i nader często zmieniające się przepisy regulujące jego realizację. Zagrożenia łączące się z niepewnością jutra powinny szczególnie konsolidować specyficzne przecież środowisko akademickie.

Jak jest rozumiana ta sytuacja w naszej Uczelni mogą świadczyć niektóre fakty z ostatnich dwóch lat.

Od 1992 roku organizacja życia akademickiego zależy od skonstruowanego w MEN algorytmu, który określa zasady podziału dotacji na działalność dydaktyczną. Treść algorytmu oparta jest na współczynnikach, od 1 do 2, wartościujących pracowników dydaktycznych (z tytułem powyżej doktora) i studentów. Pozostali pracownicy łącznie z asystentami (przed doktoratem), liczący zwykle 2/3 stanu osobowego, są bez wartości algorytmowej. Na tej podstawie Senacka Komisja Budżetowa oceniła, że ci pracownicy nie mają formalnych uprawnień do obligatoryjnego podwyższania wynagrodzeń. Wypowiadanie im pracy jest tylko konsekwencją algorytmu.

Niestety pomysł Senackiej Komisji Budżetowej podniósł na inauguracyjnym posiedzeniu Senatu J. M. Rektor oświadczając, że nikła redukcja zatrudnienia w roku 1992 uniemożliwiła podwyższenie płac profesorskich do granic maksymalnych (7 mln - IX, 1993). Dopiero zwolnienie dalszych 200 osób, wyłącznie pracowników inżynieryjno-technicznych (50%) mogłoby tę szansę urzeczywistnić i to bez szkody dla funkcjonowania Uczelni.

Dla KU NSZZ "Solidarność" wiadomym jest, że w innych uczelniach środowiska lubelskiego, gdzie wypowiedzenia były sporadyczne, płace są wyższe w każdej grupie pracowniczej. W SGGW w Warszawie, mimo wypowiedzenia pracy w 1992 roku około 400 osobom, średnie wynagrodzenie w każdej grupie było jeszcze niższe niż w AR w Lublinie. Żadnych korzyści dla budżetu nie przyniosły zwolnienia pracowników naszej uczelni w roku 1992.

Negatywne zaś skutki pozostają do dzisiaj, np. [brak zespołu do badania środowiska pracy]. Powracanie więc do zamiaru kolejnej redukcji, należy uznać za irracjonalne tak ze względów dydaktycznych, jak i społecznych.

Matematycznie rzecz ujmując 50% redukcja każdej grupy pracowników, również dydaktycznych, przyniosłaby oszczędności w budżecie Uczelni. Należałoby jedynie podwyższyć pensum o 100-200 godzin, co jest równoważne miesięcznej pracy efektywnej. Straty w nauce wyraziłyby się miesięcznym opóźnieniem publikacji, przecież chodzi o zysk materialny.

Hymn akademicki "Gaudeamus igitur" z XVIII wieku zawiera słowa: "Niechaj żyje Akademia, niech żyją profesorowie niech żyje każdy członek (zespołu)

niech żyją członkowie"

Arcebiskup lubelski w homilli wygłoszonej podczas mszy świętej inaugurującej rok akademicki 1993/94 powiedział:

"Uczelnia to nie tylko profesorowie i studenci, gdyż byłby to mialki piasek. Ta instytucja obejmuje wszystkie uzupełniające się działy i zespoły".

W obu cytowanych przesłaniach jednoznacznie podkreśla się zasadę współdziałania wszystkich grup zawodowych. Zasada niezmiennie aktualna, wymagająca jednak właściwej organizacji pracy z jasno postawionymi zadaniami. Za tę organizację odpowiedzialność kierownicy jednostek czy zespołów badawczych. O rozmiarach programów badań decydują w głównej mierze uzyskane środki finansowe i kadra pracownicza.

Niedostateczne w ostatnich latach nakłady są często argumentem uzasadniającym konieczność redukcji pracowników inżynieryjno-technicznych. Tymczasem na posiedzeniu Senatu 30 września 93 r. poinformowano, że stan finansów przeznaczonych na działalność naukowo-badawczą jest zadowalający. Natomiast ze sprawozdań z końca lipca wynika, że przyznane środki wykorzystano na poszczególnych wydziałach zaledwie w kilku lub kilkunastu procentach (np. 63 mln z 1.200 mln, 107 mln z 900 mln). Informacja o możliwości uzyskania dodatkowych środków nie wzbudziła żadnego zainteresowania. Łatwo zauważyć, że chętniej podejmuje się redukcję zatrudnienia niż rozszerza prace badawcze.

Przypomnieć wreszcie wypada, że uczelnie rolnicze posiadają szczególną specyfikę kształcenia, odzwierciedloną we wspomnianym algorytmie. Wyraża to tzw. współczynników kosztów kształcenia, wynoszący na wszystkich wydziałach 2,5 i 3,0. Jest on parokrotnie wyższy niż na kierunkach humanistycznych. Wynika to po prostu z kosztowniejszego kształcenia, wymagającego m. in. liczniejszej kadry technicznej. Ten przypadek wymaga również uważniejszej interpretacji przez Senacką Komisję Budżetową.

P.S. Według opinii autorytetów naukowych polska logika zajmuje wysoką, uznaną w świecie pozycję. Znacznie gorzej ocenia się przełożenie jej zasad na użytek praktyczny. Możemy tylko ufać, że w sytuacji kiedy słabnącą edukacją mają sterować labilne współczynniki algorytmu, przełożenie to stanie się możliwe.

Wacław Mitrus

Zniżki, bilety ... ?

Z komunikatu Rektora AR nr 26/94 z dn. 21.01.1994 r. dowiedzieliśmy się, że wykupienie dla wszystkich pracowników ulgowych przejazdów pociągami pośpieszonymi nie jest możliwe. W ubiegłym roku ponad 400 pracowników nie zgłosiło się po legitymacje uprawniające do ulgowych przejazdów. Wykupienie ulgi tylko dla tych, którzy chcą z niej korzystać również nie jest możliwe. Kolej jako monopolista stawia ostre warunki: albo wszyscy albo nikt. Kwota 637 mln potrzebna na umożliwienie przejazdu ze zniżką wszystkim pracownikom prawdopodobnie przewyższałaby koszt przejazdów służbowych (co z wyjazdami prywatnymi?). Nasuwa się więc pytanie: ile wyniosą te "oszczędności"? Zostało ono już zadane w ubiegłym roku, niestety do dnia dzisiejszego nie uzyskaliśmy na nie odpowiedzi. Czy tak trudno zbilansować koszty przejazdów służbowych mając delegację z całego roku?

Bardzo mieszane uczucia wywołuje druga część komunikatu o wykupieniu pięciu biletów bezimiennych uprawniających do przejazdu na terenie kraju w I klasie pociągu pośpiesznego. Nasuwają się tutaj co najmniej trzy pytania:

- czy wszystkie wyjazdy można zrealizować pociągami pośpieszonymi?
- czy wszyscy potrzebujący będą mogli z nich korzystać?
- ile wynoszą rzeczywiste koszty każdego przejazdu?

Cena jednego biletu bezimiennego wynosi **38.610.000 zł**. Wykorzystanie go przez wszystkie dni w roku jest niemożliwe. Po odliczeniu świąt, niedziel, dni wolnych od pracy pozostają 253 dni, w czasie których odbywać się będą wyjazdy służbowe. Pracownik w każdym dniu posiadania biletu powinien przejeżdżać co najmniej **152.609 zł**. Jest to również koszt leżenia biletu w szafie. Przy dokładniejszej analizie należy również uwzględnić dni oczekiwania na zarezerwowany termin wyjazdu (a to już ma miejsce, rezerwacje są na czerwiec-wrzesień) oraz nierównomiernie rozłożenie w ciągu roku wyjazdów służbowych. Przeanalizujmy prosty przykład – pracownik udaje się na dwudniową konferencję. Pierwszego dnia pobiera bilet, przez dwa następne uczestniczy w konferencji, czwartego dnia wraca i oddaje bilet. Zatem koszty korzystania z biletu bezimiennego wyniosą: 4 dni x 152.609 zł = 640.436 zł. Rzeczywisty koszt przejazdu pociągiem pośpiesznym I kl. 100% wynosiłby np.:

z Lublina do	cena biletu 100%, I kl. pośp.	koszt przejazdu	koszt biletu bezimiennego	różnica kosztów
Warszawa	144 400	288 000	457 827 (3 dni)	- 169 827 - 17 218
Kraków	216 000	432 000	640 436	- 208 436
Poznań, Gdańsk	270 000	540 000	640 436	- 100 436

Porównanie kosztów posiadania biletu bezimiennego z rzeczywistymi kosztami przejazdu wykazuje, że wyjazd do Poznania Uczelnia dopłaca kolejom co najmniej 82.436 zł, a do Krakowa 208.436 zł. Wcale nie lepiej wyglądają koszty wyjazdów krótszych, np. do Warszawy. Przed marcową podwyżką cen biletów bilans był jeszcze gorszy.

Po zestawieniu tych liczb nasuwa się pytanie: czy rzeczywiście zakup biletów bezimiennych przyniesie oszczędności funduszu na wydatki bieżące?

Przerażeniem napawa mnie myśl co będzie gdy już dostanę ten bilet i zostanie okradziony lub go zgubię. Będę musiał zwrócić jego równowartość! (całość, czy tylko część nie wykorzystaną?). Zgodnie z Kodeksem Pracy pracownikowi można z tego tytułu potrącić tylko część wynagrodzenia. Czyli zwrot należności za zgubiony lub skradziony bilet trwałby w przypadku profesora 38.610.000 : 3.500.000 (ok. 1/2 pborów) = 12 miesięcy, a pracownika technicznego ok. 38 miesięcy (38 mln:1 mln).

Rzućmy więc hasło: "Pracowniku, jeśli mało zarabiasz nie pchaj się po bilet, bo mając pecha możesz być jeszcze biedniejszy nawet przez 3 lata".

Mam osobistą prośbę do osoby prowadzącej ewidencję korzystających z biletów bezimiennych, aby oprócz zapisywania kto?, kiedy?, gdzie?, spróbowała dokonać bilansu rzeczywistych kosztów przejazdu, które zostałyby poniesione bez korzystania z tego biletu. Życzenie dla wszystkich – oby moje pesymistyczne prognozy nie sprawdziły się.

Krzysztof Jasiński

KOZIOŁ OFIARNY

Mechanizm szukania kozła ofiarnego jest tak stary jak system sprawowania władzy w grupie ludzi. Najpełniej został opisany przez Machia vellego w "Księżcu". To klasyczne dzieło o hipokryzji sprawujących władzę było zbędną lekturą w warunkach PRL, gdyż mechanizmy sprawowania każdej władzy w komunizmie wymuszały hipokryzję. Jako nawyk, czyli druga natura, powszechnie występuje do dzisiaj i zapewne jeszcze długo będziemy się z nią spotykali. Spychanie odpowiedzialności na stojących niżej w hierarchii służbowej jest tak powszechne, że przestało nas dziwić, iż odpowiadamy za decyzje lub brak decyzji leżących w kompetencji naszego przełożonego. Jeżeli jest to możliwe, odpowiedzialność spychamy niżej, gdyż nie wymaga to wielkiego wysiłku i na ogół jest skuteczne.

Wyższa szkoła jest w III RP instytucją samorządną i każdy kierujący taką instytucją może powiedzieć "to ja jestem odpowiedzialny za brak mechanizmów regulujących tę czy inną dziedzinę życia akademickiego, lecz z różnych powodów tej sprawy nie dopilnowałem". Ale do tego potrzebna jest odwaga cywilna i umiejętność rozwiązywania problemu. O wiele łatwiej jest powiedzieć: "winien jest Kowalski, albo ktoś kto mu podlega". Kowalski znajdzie winnego, o ile jest to możliwie odpowiedzialność zostaje zepchnięta niżej. Najlepiej jeżeli znajdzie się ktoś, komu można dać wypowiedzenie z pracy. Inspektor NIK jest wtedy zadowolony i wszystko idzie dobrze, do następnej kontroli. I ty możesz zostać kozłem ofiarnym. Nawet jeżeli nie stoisz najniżej w hierarchii służbowej. Pamiętaj o tym zawsze zanim odpowiedzialność zepchniesz niżej.

Lech Szafrński

Problemy z funduszem socjalnym

Jedną z form działalności socjalnej "Solidarności" jest wspólny z ZNP udział jej przedstawicieli w pracy Międzyzwiązkowej Komisji Socjalnej. Komisja działa w oparciu o przepisy Ustawy o związkach Zawodowych, której art. 27 ust. 1 brzmi: "Ustalanie zasad wykorzystania funduszy socjalnego i mieszkaniowego, w tym podział środków z tych funduszy na określone cele, wymaga u z g o d n i e n i u zakładową organizacją związkową, i ust. 2: "Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszy, o których mowa w ust. 1, dokonywane jest w u z g o d n i e n i u zakładową organizacją związkową".

Fundusz socjalny przeznaczony jest m. in. na dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin oraz na tzw. pożyczki mieszkaniowe. Przyznawanie pożyczek na remonty i modernizację mieszkań oraz na uzupełnienie wkładów do spółdzielni mieszkaniowych odbywa się raz na kwartał. Protokoły z posiedzeń Komisji zawierające listę osób, które otrzymały pożyczki, po podpisaniu przez J. M. Rektora wywieszane są na tablicy przed Działem Socjalnym. Niestety, zdarzają się przypadki, kiedy pożyczki przyznawane są bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi i oczywiście nazwiska tych osób są utajnione.

Pracę Międzyzwiązkowej Komisji Socjalnej poważnie utrudnia brak oddzielnego konta bankowego dla funduszu socjalnego. Wiele trudu kosztuje nas zawsze wyegzekwowanie od kierownika Działu Socjalnego informacji dotyczącej właściwej wysokości kwoty, którą mamy dzielić. Odrębne konto bankowe dla funduszu socjalnego to nie jest mój wymysł, mówi o tym Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dn. 4.03.1994 r., w której Art. 12 w rozdziale 2 brzmi: "Środki Funduszu są gromadzone na odrębnym rachunku bankowym". Środki te wraz z odsetkami mogą być przeznaczone t y l k o na cele socjalne.

Zofia Kolasa

Ostatnie Walne Zebranie Delegatów Regionu Środkowo-Wschodniego bieżącej kadencji

W sobotę 19 lutego odbyło się ostatnie w tej kadencji regionalne zebranie delegatów. Zebranie takie jest najwyższą władzą Związku w regionie i do jego podstawowych zadań należy:

- wybór zarządu regionu i komisji rewizyjnej,
- podejmowanie uchwał wyznaczających działania zarządu regionu i komisji zakładowych,
- wybór delegatów na Krajowy Zjazd.

W programie ostatniego zebrania znalazły się następujące spośród tych obowiązków:

- uzupełnienie składu komisji rewizyjnej po rezygnacji dwóch jej członków na zebraniu, które odbyło się w maju ubiegłego roku,
- wybór dwóch delegatów na ostatni w tej kadencji Krajowy Zjazd, który odbędzie się w czerwcu w Stalowej Woli,
- podjęcie uchwał określających sposób rozwiązania najważniejszych problemów Związku w regionie.

Po 10 godzinach obrad z trzema przerwami wybrano dwie osoby do komisji rewizyjnej, ze względu na duży rozrzut głosów nie wybrano dwóch delegatów na Krajowy Zjazd i podjęto 6 uchwał z 14 zgłoszonych. Do podjęcia pozostałych zabrakło kworum, ponieważ wielu delegatów nie powróciło na salę obrad po kolejnej przerwie. Ta sytuacja powtarza się na każdym zebraniu regionalnym i jak wiemy także na wielu zebraniach zakładowych. Dlatego podczas kampanii wyborczej w Związku, która czeka nas w tym roku, ważnym kryterium oceny kandydatów powinna być ich odpowiedzialność i obowiązkowość.

Podstawowym zadaniem zebrania było jednak wypracowanie zasad postępowania Związku w nadchodzących miesiącach w obliczu narastania konfliktu z rządem, który jest pracodawcą większości członków związku. Rząd także decyduje m. in. o cenach nośników energii rzutujących w znacznej mierze na nasze budżety domowe. W tym kontekście pojawił się problem protestów do strajku włącznie i oczywiście funduszu strajkowego decydującego o sile najważniejszego argumentu Związku. Głównym dylematem pozostaje przeznaczenie funduszy związkowych pochodzących z naszych składek. Albo wzorem CRZZ będziemy je przeznaczać na piernuszki i cukierki, albo zbudujemy fundusz strajkowy zawsze decydujący o sile Związku w starciu z pracodawcą, nie tylko państwowym. Jest to problem do zastanowienia dla wszystkich członków Związku i do rozwiązania

przez delegatów na zebrania zakładowe i regionalne oraz na Zjazd Krajowy. Problem, który będzie narastał niezależnie od tego jak będzie rozwijała się sytuacja gospodarcza, ponieważ w związku zawodowym tak dużym i zróżnicowanym zawsze znajdzie się powód do strajku, za który coraz rzadziej będzie można wytargować choćby część wynagrodzenia od pracodawcy. W nadchodzącej kampanii wyborczej musi to dla nas być problem nr 1 do rozwiązania. Chyba, że wolimy perkalik i paciorki.

Lech Szafranski

ZWIĄZKOWE WYBORY

Kończy się trzyletnia kadencja władz Związku. Po kolei, najpierw władzę stracą nasi przedstawiciele w strukturach zakładowych, później regionalnych, a na końcu krajowych. Jeżeli naszym zdaniem ktoś źle się wywiązywał z dobrowolnie przyjętych obowiązków, to nie możemy go wybrać ponownie, nawet gdyby bardzo chciał. A takich ludzi nie brakuje. Tylko raz udało nam się zebrać odpowiednią liczbę delegatów i zebranie uczelniane było prawomocne. Dwa razy mogliśmy sobie porozmawiać, może nawet serdecznie, ale bez rezultatów.

Pamiętajmy o tym przy wyborze delegatów, których powinniśmy zobowiązać w kołach do uczestniczenia w zebraniach, nawet gdyby miały się one odbywać w niedzielę. Jest to jeden z niewielu obowiązków, jaki spoczywa na członku Związku pełniącym funkcję delegata. Podobnie jest zresztą z członkami Komisji Uczelnianej, którzy wprawdzie częściej stawiali się w wystarczającej liczbie na zebrania, lecz kilku zaszczycało lokal związkowy swą obecnością nader rzadko. Zawodzili również delegaci na zebrania regionalne i członkowie Zarządu Regionu.

Spółeczna praca w Związku nie daje zaszczytów i honorów ani korzyści materialnych. Jest obowiązkiem, który przyjmujemy na siebie dla dobra wspólnego dobrowolnie. Jednak podjęcie tego obowiązku to odpowiedzialność nie tylko wobec siebie, ale również wobec tych, którzy oddali na nas swoje głosy. Pomyślmy o tym przy nadchodzących wyborach.

Lech Szafranski

Odrobina luksusu

Lubimy ford. Dawno temu w Ameryce samochód Forda można było kupić w każdym kolorze byle był czarny. Zmieniła się Ameryka, zmienił się Ford. Dla Europy produkowany jest w Europie w różnych typach i kolorach. My lubimy błękitnego Transita i bordowego Mondeo. Obydwa są ładne, zwłaszcza gdy stoją pod rektorem. Ten drugi u lubelskiego pośrednika z kontyngentu bezcelowego można kupić za ok. 400 mln., a nawet taniej – z 2000 zł. km na liczniku za 375 mln.

Lech Szafranski

Kłopoty z budżetem

Mamy te kłopoty wszyscy. Kowalski co miesiąc, a rząd co roku. Również Senat AR zaakceptował wydatki na "dydaktykę" i pomoc materialną dla studentów z 17,5 mld. deficytem. Przewodniczący Senackiej Komisji Budżetowej zalecił szukanie rezerw zgodnie z przepisami i nie komentował tego. Kłopoty mają być łagodzone uwzględnieniem w kalkulacjach kosztów badań naukowych części wynagrodzeń dla pracowników technicznych. Lecz czy to wystarczy?

Lech Szafranski

Utajniane informacje

Tradycyjnym stał się zwyczaj utrzymywania w tajemnicy wykazów osób zasłużonych, wyróżnionych okazjonalnymi nagrodami z funduszy Uczelni.

Niewątpliwie publiczne prezentowanie takich wykazów sprawiłoby satysfakcję osobom wyróżnionym, a jednocześnie stanowiło mobilizującą zachętę dla liczniejszych grup pracowniczych. Przechowywanie ich w biurkach i kasecie stwarza wrażenie, że czy nie są wstydliwie ukrywane.

Wacław Mitrus

Biuletyn Informacyjny NSZZ "Solidarność" Akademii Rolniczej w Lublinie. Nr 19
Komisja Uczelniana, ul. Akademicka 13, p. 431, tel. 37-66-82.
Skład i druk wykonano w Pracowni Poligraficznej AR. Zam. 111/94. Nakład 250 egz.