Biblioteka Ossolineum

S O L I D A R N O Ś Ć E L W R O

r 8(169) Pismo NSZZ " Solidarność " Wrocław 16.05.1987 r.

ZWIĄZEK JEST, STATUT MA - NIE MA O CZYM DYSKUTOWAĆ (Lech Wałęsa)

Z A P R O S Z E N I E

DZISIAJ, KIEDY ZMAGAMY SIĘ O PRZYSZŁY KSZTAŁT NASZEGO ŻYCIA SPOŁECZNEGO AMIĘTAJCIE, ŻE TEN KSZTAŁT ZALEŻY OD TEGO, JAKI BĘDZIE CZŁOWIEK.

Jan Paweł II

Dnia 31.05.1987 r. o godz. 13^{00} w kościele pod wezwaniem Św. Klemensa Dworzaka przy Al. Pracy we Wrocławiu, odbędzie się uroczysta Msza Św. w intencji pracowników naszego zakładu, na którą serdecznie zapraszamy wszystkich członków i sympatyków naszego Związku.

STANOWISKO NSZZ "Solidarność" W SPRAWIE SYTUACJI I KIERUNKÓW PRZEBUDOWY GOSPODARKI POLSKIEJ (fragmenty)

"...Należy wyraźnie określić uprawnienia własnościowe tych przedsiębiorstw w stosunku do ich kapitału, a w tym ewentualnie zakres uprawnień kapitałowych, jakimi dysponują załogi tych przedsiębiorstw realizując swoje uprawnienia przez samorządy pracownicze. Jesteśmy bowiem przekonani, że prawdziwe uspołecznienie wymaga, wcześniej czy później, uspołecznienia własności a więc likwidacji monopolu własnościowego państwa. Konkretne formy i zakres tego uspołecznienia wymagają szerokiej dyskusji.

Sprawne działanie niezależnych przedsiębiorstw uspołecznionych wymaga zlikwidowania w gospodarce systemu nomenklatury i wszelkiej związanej z nią zależności dyrektorów przedsiębiorstw od władz administracyjnych i politycznych, gdyż w niej tkwią prażródła niskiej efektywności. Tam, gdzie podstawą nominacji jest lojalność nie zaś kompetencja, zachodzi proces negatywnego doboru, który obniżając śrsdni poziom kadry kierowniczej idbija się niekorzystnie na wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa ...

Zasad nomenklaturowego podporządkowania powoduje z istoty swojej osłabienie zainteresowania wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstwa ...

Dlatego likwidacja nomenklatury stanowi fundamentalny warunek wstępny dojcia gospodarki do równowagi. Samorząd pracowniczy przyznający załodze załodze udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest trwałą zdobyczą ludzi pracy. Samorząd mieć powinien szerokie kompetencje, a w szczególności prawo do powoływania i odwoływania dyrektora. Ogólna reprezentacja samorządów samorządów pracowniczych powinna współuczestniczyć w podejmowaniu centralnych decyzji gospodarczych. Uważamy za konieczne dalsze poszerzanie udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem w sektorze publicznym i samorządowym. Należy rozszerzyć ten udział na wszystkich szczeblach zarządzania i wiązać go z wewnętrznym podziałem ekonomicznym przedsiębiorstw, zwłaszcza wielkich, na wydzielone jednostki działające na własnym rozrachunku gospodarczym, których załogi dzieliłyby wygospodarowany dochód.

Uważamy zarazem za korzystne stworzenie możliwości dobrowolnego przekształcenia obecnej formy samorządu opartej na partycypacji wynikającej wyłącznie z tytułu najemnej formy pracy w formy samorządu oparte na własności (spółki pracownicze, spółdzielnie). W ten sposób przedsiębiorstwa sektora uspołecznionego dotychczas tylko z nazwy, zostaną instytucjonalnie dostosowane do zróżnicowanych potrzeb poszczególnych działów gospodarki, gałęzi, i do tradycji lokalnych - i to na podstawie autonomicznych decyzji zespołów pracowniczych... Uzdrowienie stosunków w gospodaece nie dokona się nigdy bez uzdrowienia stosunków pracy. Żadne reformy instytucjonalne ani nawet samo uruchomienie mechanizmów rynkowych nie odniosą skutku, dopóki nie podejmie ich człowiek, wolny obywatel, znający wartość swej pracy, której poświęca życie zawodowe i z której wyników może być dumny...

Przede wszystkim musi ulec zmianie stosunek do własności. Będziemy mogli stopniowo zmniejszać ogromne marnotrawstwo surowców i energii oraz ograniczać rażące niedbalstwo w użytkowaniu narzędzi, maszyn i urządzeń tylko wtedy, gdy pracownicy będą się utożsamiać ze swym przedsiębiorstwem.

Sądzimy, że sprzyjać temubędzie rozwój różnych form udziału pracowników we własności przedsiębiorstw, a także rozwój samorządu. Musi ulec zmianie styl zarządzania. Istniejący system polega głównie na wymuszaniu wysiłku. Nowoczesne zarządzanie organizuje pracę, stosuje takie bodźce, które pobudzają i wyzwalają energię, inicjatywę i gospodarność pracowniczą. Trzeba zwiększyć funkcję bodźcową płac. W rachunku ekonomicznym przedsiębiorstwa fundusz płac jest ciągle znikomym odsetkiem kosztów, a więc bardziej opłaca się zwiększyć zatrudnienie niż modernizpwać maszyny i urządzenia. Stwarza to wybitnie antyefektywnościowy system bodźców zarówno dla przesiębiorstwa jak i dla samych zatrudnionych, co poważnie osłabia szanse rozwojowe izzdolności konkurencyjne naszej gospodarki ... Dlatego tak ważne dla interesów pracowników jest jak najszybsze i najpełniejsze uruchomienie mechanizmów rynkowych i odblokowanie przesiębiorczości, choćby przejściowo mogło to doprowadzić do koniecznych zmian na rynku pracy, związanych ze zmianą dotychczasowych struktur produkcji ... Bronimy bezpieczeństwa zatrudnienia, a nie dożywotniego zatrudnienia w jednym przedsiębiorstwie, jeśli stało się ono nieefektywne i skazane jest na upadek ...

Gdańsk - Warszawa kwiecień 1987 (za TM nr 207)

D L A C Z E G O S A M O R Z Ą D ?

W końcu kwietnia odbyło się burzliwe posiedzenie zebrania delegatów samorządu. Jednym z głównych punktów programu była uchwała o przeprowadzeniu wyborów do samorządów zakładowych i na niektórych wydziałach. Byrekcja broniła się przed następnym stopniem samorządności, samorządowi udało się jednak zgromadzić odpowiednią ilość delegatów i uchwałę podjęto - jest to poważny argument, aby sprawę samorządu traktować poważnie. W wyborach powinni przejść kandydaci do których mamy zaufanie i jesteśmy przekonani, że znajdą na tyle czasu na pracę w samorządzie, aby ich działanie było skuteczne i dobrze przygotowane. O tym czy można działać skutecznie w samorządzie , każdy mógł się przekonać w tzw. aferze wczasowej. Jednak "coś" udało się zmienić w pozytywnym kierunku. Sytuacja w zakładzie jest trudna, produkcja minikomputerów prawie upadła, bo to co dotychczas wykonano produkcją niestety nie jest. Stąd wynika ważność samorządu - może odpowiedni ludzie z samorządu skutecznie będą bronić interesów pracowników zakładu.

xxxx

D L A K O G O 1 1 0 % ?

W naszym zakładzie przygotowywana jest nowa siatka płac. Głównym argumentem którym szafuje dyrekcja, jest wysokie wykonanie norm pracy dochodzące na niektórych stanowiskach do 300 % - należy je więc obniżyć do poziomu 110 %. Operacje takie były przeprowadzane i w przeszłości, wiemy już, że głównym celem jest pobudzenie do większej wydajności pracy wyłącznie kosztem zwiększonego wysiłku pracownika. Na całym świecie rośnie wydajność pracy - i to jest normalne - ale musi się to odbywać dzięki postępowi technicznemu : nowym maszynom, urządzeniom, nowemu oprzyrządowaniu. U nas jeśli rośnie wydajność - to tylko dzięki temu, bo szybciej lub dłużej pracujemy ...
Efektywność nie jest celem tej operacji. Wydziały mają zmniejszyć wyrobienie o 15 - 40 % w zależności od tego, ile aktualnie wykonują. Uważamy, że operacja musi być tak przeprowadzona, aby NIKT NIC NIE STRACIŁ. Już dzisiaj wiadomo, że stawki muszą osiągnąć 180 - 200 zł na godz. ponadto proponuje się ustawić premię w wysokości np. 85 %. Gdzie tu logika ? Jeżeli rozwiązania te mają być wprowadzone w życie w II półroczu, to należałoby przede wszystkim przeanalizować schemat organizacyjny zakładu, zlikwidować wszystkie komórki, które nie pracują dla potrzeb produkcji i dla spraw socjalnych pracowników. Należy poprawić ORGANIZACJĘ PRACY. Ludzie chcą pracować. Należy na każdym stanowisku pracy zapewnić materiał, narzędzia i dokumentację w odpowiednim czasie - a nie tylko śruba, śruba na normy pracy. Bo to model XIX-wiecznego kapitalizmu.

Czytelnik

(numer zamknięto 13.05.1987 roku)