

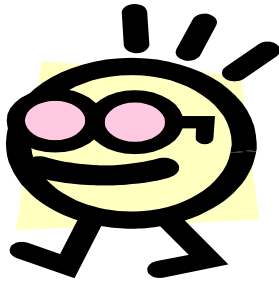


INCYDENTALNIK

Rady Zakładowej Związku Nauczycielstwa Polskiego
w Uniwersytecie Łódzkim

Numer 1 (5)

styczeń 2007 roku



Od redakcji

Numer zaczyna się informacjami o ważnych wydarzeniach w działalności Związku w skali krajowej (o drugiej Krajowej Konferencji Szkolnictwa Wyższego i Nauki) oraz uczelnianej (o powołaniu Rady Pracowników). Dalej zamieszczamy pewne generalizujące rozważania o stylu, w jakim prowadzona jest działalność związkowa, oraz przegląd konkretnych poczynań uczelnianej organizacji w ostatnim okresie. Po nim znajdują się materiały wyrażające osobiste stanowisko autorów wobec niektórych wydarzeń dokonujących się w kraju, a także kilka weselszych drobiazgów.

Numerem tym wchodzimy w nowy rok 2007. Znakomita to okazja do tego, abyśmy w imieniu Rady Zakładowej oraz własnym złożyli wszystkim Koleżankom i Kolegom najlepsze życzenia pomyślności i sukcesów, zarówno w publicznym, jak i osobistym oraz rodzinnym wymiarze. *Wszystkiego najlepszego!*

II Krajowa Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP

W dniach 22 - 24 września w Jachrance odbyła się druga konferencja sprawozdawczo-wyborcza RSWiN ZNP, która dokonała wyboru nowych władz i określiła program działania Rady na następną kadencję. W obradach uczestniczyli nasi delegaci kol. T. Grabarczyk, I. Kolendo i K. Skotnicki. Nowym Prezesem Rady został prof. Władysław Rzymiski - dotychczasowy Prezes ZNP w Politechnice Łódzkiej. Miło nam donieść, iż wśród członków Prezydium znalazł się nasz Prezes - kol. **Krzysztof Skotnicki**.

Konferencja przyjęła uchwałę programową w brzmieniu:

...w trosce o dobro polskiego szkolnictwa wyższego i nauki, kierowana dbałością o interes pracowników tego sektora oraz zmierzając do poprawy funkcjonowania Związku Nauczycielstwa Polskiego uchwala następujące zalecenia w sprawie kierunków działania Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP;

I. W sprawach statusu materialnego i prawnego pracowników oraz emerytów i rencistów szkolnictwa wyższego i nauki.

Rada powinna podejmować działania zmierzające do:

- 1. Doprowadzenia do wypracowania systemowego mechanizmu wzrostu płac w szkolnictwie wyższym i jednostkach naukowo-badawczych.*
- 2. Istotnego ograniczenia rozpiętości wynagrodzeń w tabelach taryfowego systemu płac. Obecny system prowadzi do ogromnych i nieuzasadnionych różnic płac na tych samych stanowiskach i etatach oraz sprzyja powstawaniu zjawisk korupcyjnych.*

3. *Doprowadzenia do wzrostu emerytur b. pracowników szkół wyższych i sfery nauki adekwatnie do wskaźnika wzrostu płac w sferze produkcji materialnej.*
4. *Doprowadzenia do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego z ministrem właściwym dla szkolnictwa wyższego.*
5. *Odbudowania oraz utrzymania akademickiego modelu służby zdrowia.*
6. *Jednolitego uregulowania w całej sferze budżetowej występujących preferencji i ulg pracowniczych.*

II. W sprawach organizacji systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce.

II Konferencja Szkół Wyższych i Nauki ZNP uznaje za konieczne:

1. *Uporządkowanie modelu doktorantury. Upowszechnienie staży asystenckich. Pracownicy (stażyści) delegowani przez jednostki organizacyjne szkoły wyższej na studia doktoranckie powinni zachować wszystkie przywileje pracownicze.*
2. *Likwidację habilitacji. Będzie to wyraz dostosowania modelu kariery naukowej do obowiązującego w krajach Unii Europejskiej.*
3. *Zwiększenie budżetowego finansowania szkół wyższych i nauki polskiej do poziomu przyjętego w strategii lizbońskiej.*
4. *Wprowadzenie ulg i istotnych preferencji podatkowych dla jednostek gospodarczych wspierających badania naukowe w szkołach wyższych i jednostkach naukowych.*
5. *Utrzymanie istniejącego zwolnienia badań naukowych z obciążenia podatkiem VAT.*
6. *W pracach nad standardami kształcenia wprowadzenie do programu kształcenia przedmiotu: „podstawy informacji naukowej”.*
7. *Wypracowanie strategii działania związanej ze skutkami niżu demograficznego.*
8. *Podjęcie działań odnośnie do powołania stanowisk kustosa bibliotecznego.*
9. *Wprowadzenie w nowelizowanej ustawie: „Prawo o szkolnictwie wyższym” jasnych zapisów odnośnie do funkcjonowania rad pracowników szkół wyższych.*
10. *Podjęcie działań na rzecz przywrócenia należytej rangi procesowi dydaktycznemu. Obecny system oceny uczelni wyłącznie za badania naukowe jest krzywdzący, gdyż pomija w ocenie uczelni bardzo ważny obszar jej działalności.*
11. *Zmierzanie do ustawowego zapewnienia udziału przedstawicieli związków zawodowych w komisjach oceniających nauczycieli akademickich.*

III. W sprawach organizacyjnych oraz wewnątrzwiązkowych.

II Krajowa Konferencja zobowiązuje Radę do działań zmierzających do:

1. *Zakończenia porządkowania struktury organizacyjnej. Przyspieszenie rejestracji przekształceń w KSR i udzielenie radom uczelnianym efektywnej pomocy w tym zakresie.*
2. *Rozwiązania problemu pomocy prawnej dla organizacji należących do Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP. Ewentualne rozważenie wprowadzenia niewielkiej dodatkowej składki od organizacji zakładowych wyłącznie na ten cel.*
3. *Dbalości o przestrzeganie uprawnień związków zawodowych oraz pracowniczych a także emeryckich (fundusz socjalny) w uczelniach.*
4. *Rozważenia celowości powołania sekcji emerytów i rencistów oraz sekcji pracowników bibliotek szkół wyższych.*
5. *Stworzenia sprawnego systemu obiegu informacji wewnątrzwiązkowej.*

Ponadto Konferencja uważa za wskazane podjęcie pilnej i ścisłej współpracy z innymi organizacjami związkowymi a także z Konferencjami Rektorów Szkół Wyższych, która służyć winna realizacji przyjętego programu.

Jachranka, 2 września 2006 r.

Do druku przygotował
Ireneusz Kolendo

Rada Pracowników UŁ

Na mocy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. (Dz. U. nr 79, poz. 550) o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji Związek Nauczycielstwa Polskiego i NSZZ „Solidarność”, po kilku spotkaniach, postanowiły powołać 6 osobową Radę Pracowników w Uniwersytecie Łódzkim.

Na trwającą cztery lata kadencję członkami Rady ze strony naszego związku zostali wybrani kol. kol. prof. dr hab. Jacek Matuszewski, dr hab. Monika Marcinkowska i dr Jarosław Marczak. NSZZ „Solidarność” jest reprezentowany w Radzie przez prof. dr hab. Joannę Wibig, dr hab. Krzysztofa Witzaka i dr Elżbietę Kruś.

Przez pierwsze dwa lata Radzie przewodniczy kol. J. Matuszewski, od połowy kadencji przewodnictwo obejmie przedstawiciel „Solidarności”.

Pan Rektor został poinformowany o powołaniu Rady i jej składzie, a 13 grudnia odbyło się spotkanie z Rektorem prof. dr hab. Wiesławem Pusiem, w trakcie którego kol. Jacek Matuszewski przedstawił projekt współdziałania Rady Pracowników z władzami Uczelni. Od tego dnia zaczął działać nowy organ - Rada Pracowników.

Kazimierz Psarski

Kilka uwag w sprawie stylu związkowego działania

Główny nurt działalności związku zawodowego to reprezentowanie i bronienie interesu pracowników wobec pracodawcy. Interesy tych dwóch stron są różne, a w sytuacji ograniczonej zasobności finansowej uczelni - w wielu punktach wręcz przeciwstawne. Wobec tego w kontaktach między pracodawcą a pracownikami (reprezentowanymi przez organizację związkową) często pojawiają się kwestie sporne. Dochodzenie do rozwiązań mogących satysfakcjonować obie strony wymaga zderzenia stanowisk, postulatów, argumentów. Takie ścieranie się poglądów może przebiegać w różny sposób. Z interesującego mnie punktu widzenia można wyodrębnić dwa wyraźnie różniące się od siebie style postępowania, które określiłbym jako gabinetowy i plenerowy.

Styl gabinetowy polega na tym, że w warunkach wysokiej dyskrecji, w przysłowiowym zaciszu gabinetów, pertraktują bardzo małe zespoły reprezentujące obie różniące się poglądami strony. Do powszechnej wiadomości przekazuje się wynik rozmów dopiero wtedy, gdy ustalone zostało stanowisko zaaprobowane przez obie strony. Szczegółowy przebieg dyskusji, użyte argumenty i przeciwstawione im kontrargumenty mogą pozostać nieujawnione.

Styl plenerowy zakłada działanie „przy otwartej kurtynie”. Praktycznie mógł on w pełni realizować się w starożytnych demokracjach, kiedy dysputa toczyła się na ateńskiej agorze lub rzymskim forum, widoczna i słyszalna dla wszystkich obecnych tam obywateli.

W naszym słowiańskim społeczeństwie taki styl aż się prosi o nazwanie go wiecowym, ale tego świadomie unikam, by nie sugerować, że a priori pejoratywnie odnoszę się do tej formy działania.

„Plenerowość” działania teoretycznie może występować z różnym nasileniem. Najwyższy stopień ma miejsce wtedy, kiedy wszyscy zainteresowani czynnie uczestniczą w kształtowaniu wynikowego stanowiska. W działalności bieżącej (to znaczy poza wyborami odbywającymi się raz w kadencji) jest to realne tylko w bardzo małych a zwartych społecznościach, praktykujących na co dzień zasady demokracji bezpośredniej. W uczelni zatrudniającej ponad trzy i pół tysiąca pracowników jest to nie do pomyślenia. W tych warunkach styl plenerowy powinien przejawiać się po pierwsze - w bieżącym, systematycznym i dokładnym informowaniu pracowników o działaniach podejmowanych wobec pracodawcy przez ich związkowych przedstawicieli i o osiągniętych rezultatach tych działań, oraz po drugie - w stwarzaniu takich warunków, aby pracownicy mogli podobnie na bieżąco, nie tylko w akcji sprawozdawczo-wyborczej, informować związkową reprezentację o tym, jak oceniają jej postępowanie i efektywnie wpływać modyfikująco na jej działania.

Zdefiniowanie dwóch wyraźnie przeciwstawnych stylów działania powinno prowadzić do konkluzji, który z nich jest lepszy i wobec tego rekomendowany do stosowania w praktycznej działalności związku. Ale na kategoryczne sformułowanie takiego wniosku nie wystarcza mi ani wiedzy, ani śmiałości.

Z pragmatycznego punktu widzenia, kierując się kryterium organizacyjnej sprawności funkcjonowania, zdecydowanie wyżej oceniam styl gabinetowy. Przesądza o tym przede wszystkim mała liczebność gremiów uczestniczących w wypracowywaniu uzgodnionego stanowiska. Dzięki temu w krótszym czasie możliwe jest zaprezentowanie przez wszystkich uczestników swoich poglądów, szybciej wyczerpują się repliki, wywołane przez wcześniejsze wypowiedzi. Ponadto, jak bystrze zauważył C.N. Parkinson, gdy liczba uczestników debaty przewyższa pewną wartość progową, zabierający głos aby się wypowiedzieć powstaje z miejsca, a powstawszy - już nie prezentuje meritum swoich poglądów, ale wygłasza przemówienie (ze wszystkimi tego konsekwencjami).

W kontaktach pracodawcy i pracownika często występują sprawy delikatne i drażliwe. Dyskrecjonalny przebieg debaty ułatwia ich szczerze, wolne od kurtuazyjnych niedopowiedzeń i eufemizmów omawianie, podczas gdy liczne audytorium, łatwiej dające się pobudzić do emocjonalnych i przesadnie silnych reakcji, każe mówiącym bardzo liczyć się ze słowami i przedstawiać sprawy w bardzo stonowanych barwach, nie oddających w pełni ich rzeczywistej ostrości, a czasem nawet i kształtu.

Błędem byłoby także zamykanie oczu na całkowicie przeciwstawne zagrożenie. Oto ambitny przedstawiciel strony pracowniczej, chcący zdobyć sobie popularność, w systemie plenerowym może znajdować zachętę do populistycznego występowania w sposób przesadnie roszczeniowy, nieznajdujący uzasadnienia w realnych możliwościach. Takie - chyba nawet nie zawsze w pełni uświadomione - występowanie w oczekiwaniu na tani poklask może utrudniać dojście do akceptowalnego kompromisu.

Wyobrażam sobie, że w pewnych okolicznościach, mając do czynienia z liczną a zróżnicowaną reprezentacją strony przeciwnej zręczny (w stopniu sięgającym makiawelizmu) działacz mógłby doprowadzić do skłócenia przeciwnika, przerzucając punkt ciężkości dyskusji na wewnętrzne spory w jego gronie i w ten sposób znakomicie osłabiając jego pozycję. W systemie gabinetowym strona pracownicza również nie jest absolutnie jednolita, ale przy niewielkiej grupie reprezentantów łatwiej jest bronić się przed wykorzystywaniem tej niejednorodności.

Z drugiej strony - także styl gabinetowy nie jest wolny od wad. W relacjach między pracownikiem i pracodawcą ten drugi ma z natury rzeczy pozycję mocniejszą. Siła pracowników tkwi w ich liczbie. Styl gabinetowy w trakcie pertraktacji odseparowuje

reprezentację pracowników od całej zbiorowości i pozbawia realnego wsparcia ze strony tej ostatniej, wsparcia, które przynajmniej częściowo mogłoby równoważyć silniejszą pozycję instytucjonalną pracodawcy i zwierzchnika.

Jeżeli wiele działań związkowych dokonuje się w formie noszącej cechy stylu gabinetowego, to wspomniane wyżej czasowe odseparowanie reprezentacji od zbiorowości nabiera cech trwałości. Kształtuje się wtedy (zjawisko znane z nieodległej przeszłości) wyspecjalizowana grupa „aparaczyków”. Początkowo możemy dostrzegać w tym procesie cechy pozytywne, bo oto powstaje zespół osób mogących umiejętnie prowadzić negocjacje, ponieważ i znają dobrze sporną problematykę, i dysponują doświadczeniem pozwalającym wybierać skuteczne metody pertraktowania. Ale z czasem słuszniej byłoby mówić nie o powstawaniu grupy, lecz kasty zawodowych aparaczyków, posiadającej swoje specyficzne kastowe interesy. Na tym gruncie rodzi się wielkie niebezpieczeństwo, iż owe kastowe interesy aparatu mogą okazać się inne niż interesy reprezentowanej zbiorowości, a za to możliwe do pogodzenia ze stronnictwym interesem instytucji zatrudniającej. A to już oznaczałoby kliniczny przypadek „oderwania kierownictwa od mas”. Wprawdzie wyszło z mody powoływanie się na autorytet czołowego eksperta od nauk (i praktyk) społecznych, jakim był Józef Wissarionowicz, ale nie sposób odmówić trafności jego znanemu porównaniu do marnego końca mitycznego mocarza Anteusza, którego Herakles zdołał pokonać tylko dzięki temu, że udało mu się oderwać przeciwnika od jego matki Gai (Ziemi), dającej synowi niewyczerpaną siłę.

Tak przedstawia mi się zagadnienie stylów widziane na płaszczyźnie rozważań teoretycznych. A jak należy je postrzegać w nawiązaniu do działalności praktycznej ?

Przede wszystkim proszę mnie dobrze zrozumieć. Nie traktuję uczelni i jej kierownictwa z jednej strony, a zbiorowości zatrudnionych i ich związków z drugiej strony jako przeciwstawnych sił, pozostających nieuchronnie w antagonistycznym konflikcie. Przeciwnie, jestem zdania, że generalnie rzecz traktując interesy uczelni i jej pracowników są zbieżne, ale zbieżność ta staje się zauważalna dopiero przy całościowym spojrzeniu na problematykę i w dłuższej skali czasu. Gdy zajmujemy się -jak to ma miejsce w bieżącej działalności -poszczególnymi, wycinkowymi kwestiami, które trzeba rozstrzygać w ramach uwarunkowań roku rozliczeniowego lub jeszcze w węższym przedziale czasu, wtedy z reguły mamy do czynienia z grą o sumie zerowej. W tych sytuacjach lepsze zaspokojenie oczekiwań jednej strony jest możliwe tylko za ceną określonych ustępstw strony przeciwnej.

Ta właśnie okoliczność sprawia, że tak wielką wagę przywiązuję do trafnego wyboru odpowiedniego stylu działania. Jestem zdania, że przy rozstrzygnięciu kolejnych częściowych zagadnień, wymagających uzgodnień między kierownictwem uczelni a reprezentacją związków, musi dominować styl gabinetowy. Bez tego pograżylibyśmy się w niekończących się debatach i liczne sprawy pod naciskiem coraz bardziej naglących terminów byłyby rozwiązywane wcale nie na podstawie dogłębnego rozważenia, a w sposób wysoce przypadkowy, przy znacznym udziale czynnika arbitralnego.

Dla równowagi konieczne jest zadbanie o wprowadzenie w możliwie dużym stopniu elementów charakteryzujących styl plenerowy. Przy ustalaniu długookresowych strategii i zasad postępowania, kiedy to nacisk terminów ukończenia pertraktacji na ogół nie jest bardzo naglący, opowiadam się za zdecydowanym przesunięciem punktu ciężkości w kierunku stylu plenerowego od samego początku procesu wypracowywania kompromisu. Natomiast w odniesieniu do działań bieżących uważam za konieczne przekazywanie zbiorowości pracowników ex post możliwie kompleksowej informacji o uwarunkowaniach, które przesądziły o takim a nie innym ukształtowaniu decyzji. Fakt, że została ona już podjęta i nie może być zmieniona nie powinien skłaniać do zaniechania przekonywania pracowników nieuczestniczących w negocjacjach o tym, że osiągnięty kompromis oparty został na racjonalnych podstawach.

Jestem przekonany, że nawet znaczne ustępstwa poczynione przez reprezentację związkową mogą być przyjęte ze zrozumieniem i nie zaszkodzić pozycji związku zawodowego, jeżeli zbiorowość pracowników zostanie przekonana rzeczową argumentacją, że były one uzasadnione, a nie wyniknęły z merytorycznego nieprzygotowania ani z niedbalstwa ich przedstawicieli. I na odwrót - jeżeli delegaci w twardej dyskusji uzyskają dla strony pracowniczej maksimum tego, co było możliwe, ale zadowolą się wynikiem i nie uświadomią zbiorowości zatrudnionych, że osiągnięty został prawdziwy sukces, to nieuchronnie zrodzi się przypuszczenie, że można było wywojować więcej, ale przeszkodziło w tym gapiostwo delegatów, albo ich tchórzliwa ustepliwość (psychologiczny brak jaj, jeżeli nasza wewnętrzna cenzura dopuści ten wulgaryzm).

A jak ocenić stan istniejący na naszym uniwersyteckim terenie? Uważam, że w fazie szczegółowych negocjacji sytuacja jest zadowalająca i zbieżna z moim wyobrażeniem o stanie prawidłowym. Wydaje mi się jednak, że przeświadczenie o należyтым reprezentowaniu i bronienu interesu pracowniczego prowadzi do pewnego samouspokojenia i do niedoceniań potrzeby wyczerpującego informowania zatrudnionych nie tylko o wynikach negocjacji, ale i o uwarunkowaniach, istniejących ograniczeniach, oraz o uruchomionych w dyskusji argumentach, które łącznie przesądziły o przyjętym rozwiązaniu. W rezultacie powstaje może nie pęknięcie (to chyba byłoby za mocne określenie), ale rozluźnienie więzi, osłabienie poczucia jedności i zwartości łączącej zbiorowość z jej przedstawicielami, wybranymi do pełnienia funkcji związkowych.

Przyczyn tego niedostatecznego przepływu informacji można upatrywać w tym, że ze strony tzw. szeregowych członków związku nie pojawiają się (przynajmniej w moim subiektywnym odczuciu) poważniejsze sygnały, które wskazywałyby na istnienie zapotrzebowania na taką informację. Nie jest to jednak powód do samorozgrzeszenia się. Sądzę, że mimo braku symptomów oddolnego zapotrzebowania aktyw związkowy powinien czuć się zobligowany do systematycznego dzielenia się taką informacją z własnej inicjatywy. Może realizując ten postulat przyczyni się nieco do pewnego ożywienia zainteresowania działalnością związku.

* * *

Po ukończeniu powyższego tekstu przeczytałem go jeszcze raz w całości i z zażenowaniem uświadomiłem sobie, jak bardzo jest wątki i powierzchowny. Nie mam kierunkowego wykształcenia pozwalającego kompetentnie zabierać głos w tej dziedzinie nauk społecznych. Moja wiedza o sytuacji rzeczywistej jest wrywkowa i nieusystematyzowana. Nie przypadkiem w końcowym, konkludującym fragmencie pojawiają się wyrażenia: uważam, wydaje mi się, sądzą, mam wrażenie itp. Poglądy, którym daję wyraz, są zdecydowanie subiektywne, opinie formułuję intuicyjnie, bez niepodważalnej podstawy w obiektywnie stwierdzonych faktach. Ale jestem pewny, że problem stylu działania istnieje, że jest ważny i aktualny. Jeżeli nie dysponujemy materiałem prezentującym to zagadnienie na odpowiednim poziomie, to może warto opublikować ten tekst? Może sprowokuje kogoś bardziej predestynowanego i skłoni go do skorygowania popełnionych przeze mnie błędów, do uzupełnienia luk i pogłębienia mielizn tego artykułiku?

Bolesław Liwowski



Dzień powszedni Rady Zakładowej

W drugiej połowie ubiegłego roku, w okresie od lipca do grudnia, odeszły cztery osoby z szeregów naszej organizacji: dwie osoby zmarły, a dwie zrezygnowały z członkostwa. W sumie jednak liczba członków zwiększyła się, ponieważ w tym okresie jedenaście osób złożyło deklaracje wstąpienia do związku. Nie często mamy okazję odnotowywać taki przyrost, więc tym bardziej cieszy nas możliwość przywitania nowych kolegów.

W omawianym okresie udzielonych zostało 9 zasiłków statutowych, w tym 2 w związku ze zgonem członka Związku i 7 z powodu śmierci w rodzinach naszych kolegów.

Zasiłki losowe zostały przyznane łącznie w 36 przypadkach. 6 z nich wiązało się z przejściem na emeryturę, 20 to zasiłki dla najbardziej zaawansowanych wiekiem emerytów z długoletnim stażem związkowym (funkcjonujące pod potocznym nazwaniem gwiazdki) i 10 z innych przyczyn losowych.

Wzorem lat ubiegłych zorganizowaliśmy tradycyjną już gwiazdkę dla dzieci przebywających w okresie przedświątecznym w szpitalu przy ul. Drewnowskiej. Przyjęcie przez małych pacjentów naszego Mikołaja z towarzyszącą mu świtą (i upominkami) utwierdza nas w przekonaniu, że zwyczaj ten wart jest kontynuowania w przyszłości.

Trzy Rady Oddziałowe: w Studium Języka Polskiego dla Cudzoziemców, w Wydawnictwie UŁ i w Bibliotece UŁ zorganizowały spotkania koleżeńskie, dla których skorzystały z możliwości dofinansowania przez Radę Zakładową. Podobnie Rada udzieliła wsparcia finansowego dla wycieczki Sekcji Emerytów oraz „wycieczki do Trzech Stolic”. Dofinansowała również leczenie niepełnosprawnych dzieci członków ZNP.

W kilku ciałach doradczych Rektora i Senatu zmienili się przedstawiciele reprezentujący w nich nasz związek. Zwyczaj wymaga, aby w Komisji Kadrowej związek był reprezentowany przez Prezesa, więc kol. Bogusława Rakowskiego zastąpił kol. Krzysztof Skotnicki. W niektórych komisjach nie jest wskazane reprezentowanie związku przez osobę będącą na emeryturze i dlatego kol. Bolesława Liwowskiego w Komisji d.s. Ekonomicznych zastąpił kol. Jarosław Marczak, a w uczelnianej Komisji Wyborczej - kol. Monika Bogucka. W skład Rady Bibliotecznej na miejsce kol. Jadwigi Kamińskiej weszła kol. Małgorzata Polak.

W Prezydium zrodziła się inicjatywa wystąpienia do Administracji UŁ z postulatem takiego zorganizowania funkcjonowania przyuczelnianych parkingów, aby pracownicy UŁ mogli na identycznych zasadach korzystać z każdego parkingu uniwersyteckiego, a nie tylko przy swoim macierzystym wydziale. Praca w UŁ ma to do siebie, że liczni koledzy muszą systematycznie bywać w różnych jednostkach, nie tylko w tej, do której są służbowo przypisani.

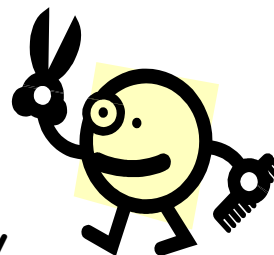
Prezydium postanowiło, że w początku roku 2007 zostanie przeprowadzona analiza sytuacji finansowej Rady, prognozowanych przychodów i wydatków, aby na tej podstawie rozważyć możliwość i celowość kolejnej modyfikacji stawek zasiłków statutowych oraz polityki zasiłków losowych.

W dziale zatytułowanym „Dzień powszedni Rady Zakładowej” przychodzi nam donieść o wydarzeniu, które żadną miarą za powszednie uważane być nie może. Oto pierwszą część posiedzenia Prezydium Rady w dniu 8 grudnia wypełniło spotkanie z byłym prezesem naszej uniwersyteckiej organizacji, byłym rektorem, prof. dr hab. Romualdem Skowrońskim, zorganizowane dla uczczenia nadania Profesorowi godności doktora *honoris causa* naszego Uniwersytetu. Na początku spotkania kol. Krzysztof Skotnicki w imieniu całej organizacji związkowej złożył Laureatowi gratulację z powodu wysokiego wyróżnienia, wyraził wdzięczność za niezmienną życzliwość i zainteresowanie, z jakimi sprawy związkowe zawsze ze strony Profesora się spotykały i spotykają, oraz złożył Mu życzenia zdrowia i pomyślności. Dalej spotkanie potoczyło się wśród wspomnień z bardziej i mniej oddalonej przeszłości, w cieplej, bezpośredniej atmosferze, nie mającej w sobie nic z oficjalnej sztywności.

Do druku przygotowała
Elżbieta Marciszewska



B e z a u t o c e n z u r y



Afera na medal

Minister Edukacji Narodowej oświadczył publicznie w wystąpieniu transmitowanym przez telewizję, że dopóki on piastuje ten urząd, nikt rekomendowany przez Związek Nauczycielstwa Polskiego do odznaczenia resortowego nie dostąpi takiego wyróżnienia.

Moje wyobrażenie o istocie społeczeństwa obywatelskiego kazało mi spodziewać się, że Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej i Prezes Rady Ministrów RP poinformują obywateli, czy wolno ministrowi przesądzać o tym, które z legalnych, prawnie uznanych i zarejestrowanych związków mogą, a które nie mogą korzystać z uprawnień przysługujących wszystkim związkom zawodowym bez wyłączeń, oraz czy może funkcję ministra sprawować osoba, stawiająca się ponad prawem. Jak widać, to moje wyobrażenie daleko odbiega od rzeczywistości.

Kandydaci do medalu, których spraw nie przyjęto do rozpatrzenia (całkowicie pomijając merytoryczny aspekt uzasadnienia wniosków, a nawet nie stawiając zarzutu braku formalnej poprawności) do momentu podzielenia resortu Edukacji Narodowej wykonywali pracę, która te wnioski miała uzasadnić, pod zwierzchnictwem ministra prof. dr hab. Michała Seweryńskiego. Byłem przekonany, że Pan Minister Seweryński, profesor prawa w naszym Uniwersytecie, da wyraz swemu stanowisku wobec zdumiewającej enuncjacji obecnego ministra Edukacji Narodowej. Jak widać, byłem w błędzie.

Starsi koledzy pamiętają dobrze, jak to „za komuny” wytykano władzom partyjnym i rządowym, że na ich postępowanie dominujący wpływ wywierają towarzyszy Woluntaryzm i towarzyszy Arogancja. Dziś widzimy, że ta miła para zagnieździła się przynajmniej w jednym resorcie i ma się w nim znakomicie. Na atmosferę i styl działania tego urzędu wpływa ona tak mocno, że niebawem zapewne któryś rutynowany funkcjonariusz redagujący kolejny dokument odruchowo zacznie go tak: „Stosownie do wytycznych udzielonych przez Towarzysza Ministra...”

A gdzie my jesteśmy, jak jest nasza reakcja na ten ponury cyrk ? Praktycznie żadna ! Koledzy z oświatowej gałęzi naszego wspólnego związku zostali potraktowani w haniebnie dyskryminujący sposób, z etycznego punktu widzenia (nie mówiąc o formalno-prawnym aspekcie sprawy), dyskwalifikujący kierownika resortu, a my udajemy, że deszcz pada i siedzimy cicho, jak - cytując sejmową wypowiedź ministra Giertycha - mysz pod miotłą ! Jest to postawa wymarzona dla samowolnego zwierzchnika o umysłowości satrapy, ale katastrofalna dla naszej organizacji. Jak możemy marzyć o odbudowie pozycji i autorytetu Związku, jeżeli trwamy w takim odrętwieniu ? Otrząsnijmy się z tego bezwładu, obudźmy się, żeby niewinna, beztroska drzemka nie zmieniła się niepostrzeżenie w sen wieczny.

Bolesław Liwowski



Wieści gminne i niewinne

Brzydkie zabawy Pana Ministra

Osoba ubiegająca się o stanowisko łódzkiego kuratora oświaty dwukrotnie zwyciężyła w konkursie kandydatów. Mimo to nie została przez ministra powołana na tę funkcję. Zamiast tego poddawana jest dodatkowym, pozaregulaminowym procedurom sprawdzającym, które wedle wszelkiego prawdopodobieństwa będą przedłużane w nieskończoność, chyba że zostanie wymyślony jakiś pretekst, z którego uda się wyklepać skuteczny hak na pretendentkę.

Nieładna to zabawa, wybaczalna co najwyżej u uczniów w wieku przedgimnazjalnym. Dojrzały mężczyzna powinien zdobyć się na zdecydowany wybór: aut-aut. Albo wręcza nominację na stanowisko kuratora, albo oficjalnie uchyla przepis, według którego kuratorem zostaje zwycięzca konkursu.

Co prawda, jest jeszcze trzecia możliwość. Pozostawia się konkurs jako metodę wybierania kuratora spośród kandydatów, ale do regulaminu dopisuje się tajny paragraf stanowiący, że zwycięzcą postępowania konkursowego musi być faworyt ministra. Czy nie o tym marzy Pan we śnie i na jawie, Panie Ministrze ? Czy po to został Pan ministrem i wicepremierem w **rządzie prawa i sprawiedliwości**, żeby bezkarnie łamać obowiązujące reguły postępowania ?

A jeżeli już o bezkarności mowa - czy trzykrotne demonstracyjne zlekceważenie wyników postępowania konkursowego nie jest przypadkiem naruszenia prawa, za które naruszający powinien ponieść odpowiedzialność ?

B. L



Takie sobie myśli

Dopowiadam

Pierwsze samoloty F - 16 przybyły do Krzesin z dwudniowym opóźnieniem, bo pokładowe systemy kontrolne sygnalizowały niesprawność i trzeba było przerwać lot. Z ust oficjeli usłyszeliśmy wyjaśnienie, że przy tak nietypowo długich, transoceanicznych przelotach obowiązują wyjątkowo ostre wymagania bezpieczeństwa.

Dopowiadam przerwana myśl.

Na krótsze misje bojowe samoloty myśliwskie mogą wylatywać z usterkami, bo jeżeli spadną, winę zrzuci się na nieprzyjaciela (zestrzelenie, sabotaż, tresowane ptaki kamikadze wlatujące do silników itp.).

L. W.

EPŹP

Grono kolegów nadal gromadzi materiały do Encyklopedii Polskiego Życia Publicznego
Zakończenia pracy na szczęście nie widać. Oto dalsze, projektowane zapisy.

Antyrakietowa tarcza obronna - gra w salonowca, zwanego dupnikiem, polegająca na dobrowolnym podstawianiu tyłka do bicia.

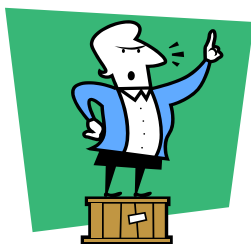
Demokratyzacja Iraku - zapewnienie każdemu obywatelowi Iraku równego prawa do podporządkowania się woli wyzwolicieli, włącznie z prawem do oddania życia nie wiadomo za co. Uwaga: zamiast Iraku można podstawić Kosowo, Afganistan, a w przewidywalnej przyszłości także inne kraje.

Lustracja - metoda puryfikacji życia publicznego z osadów minionego ustroju. Dostępna dokumentacja stwarza trudności przy rozróżnianiu, czy lustrowany był krzywdzicielem, czy pokrzywdzonym. Rozwiązanie dylematu wskazuje znana z historii dyrektywa: zabijajcie wszystkich, Bóg rozpozna swoich.

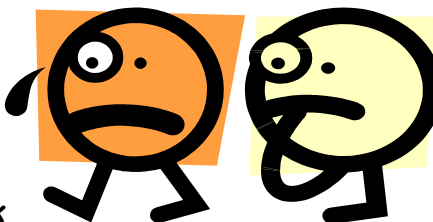
Werbunek koalicjanta udany - zaferowanie ceny zdolnej przełamać ideologiczne i etyczne opory werbowanego.

Werbunek koalicjanta nieudany - to samo, ale z udziałem ukrytej kamery.

Warchoł - pojęcie we współczesnej semantyce parlamentarnej przybiera przemiennie dwa przeciwstawne znaczenia: 1. warchoł - to element nieprzewidywalny, awanturniczy i rozbijacki, udaremniający harmonijną współpracę koalicji związanej koherencją programową; 2. warchoł - to wartościowy sojusznik, za niewygórowaną cenę zapewniający stabilną większość koalicji mimo niespójności programów.



Nasz Hyde-Trawniczek



Od oburzenia do zadowolenia (ale z uczuciem goryczy)

Z oburzeniem czytałem doniesienia prasowe, że senat Politechniki Śląskiej uchwalił wniosek o usunięcie z nazwy uczelni członu „imienia Wincentego Pstrowskiego”. Nie znalazłem bowiem w tych doniesieniach argumentów świadczących przekonująco o tym, że rębacz przodowy Pstrowski nie jest godny patronować wyższej uczelni technicznej. Gdy jednak pierwsze emocje ostygły i spróbowałem beznamiętnie przyjrzeć się sprawie, zmieniłem zdanie. Zmieniłem je tak dalece, że uchwałę senatu postrzegam teraz nie jako krzywdzącą, ale jako korzystną dla dotychczasowego patrona. Jestem bowiem przeświadczony, że Wincenty Pstrowski czuł się w zaświatach nieswojo, użyczając swego imienia jako znaku firmowego uczelni, której patronem z daleko większą słusnością mogliby być błogosławiony Kameleon lub święty Koniunktur.

Jeżeli tak, to skąd w nagłówku bierze się gorycz ? Oto czytam, że podczas dyskusji sejmowej nad wnioskiem Politechniki klub parlamentarny SLD wstrzymał się od głosu, uzasadniając to tym, że nie chciał stawać na drodze inicjatywy uczelni. Nie przyjmuję takiego tłumaczenia. Senat PŚ ma niezaprzeczone prawo do inicjatywy, ale decyzja należy do Sejmu i klubowe wstrzymanie się od głosu odbieram jako tchórzliwy unik.

Swego czasu gęsto krążyły pogłoski, że liczbowe wskaźniki osiągnięć Pstrowskiego były dla celów propagandowych zaokrąglane w górę, ale nikt nie kwestionował tego, że jego wydajność znacząco przewyższała przeciętną. Nikt nie zaprzeczał temu, że swoją ciężką pracę wykonywał rzetelnie i ofiarnie. Ludzie mojego pokolenia zapewne pamiętają jeszcze ponuro-ironiczny dwuwiersz: „Chcesz mieć szybką śmierć bez troski ? Pracuj, pracuj, tak jak Pstrowski”. Z całą pewnością „ulica” nie postrzegала górnika Pstrowskiego jako karierowicza, miała świadomość dramatycznej ceny, jaką zapłacił za swoje sukcesy. Jak wyglądałaby Politechnika Śląska (i nie tylko ona), gdyby nie praca tysięcy ludzi, dla których Pstrowski był przykładem ? Ale dziś wyszedł z mody, przestał się podobać. A klub parlamentarny Sojuszu, podobno chcący odbudować swój autorytet w lewicowych kręgach społeczeństwa, nie występuje w obronie Pstrowskiego, ale wstrzymuje się od głosu ! Gdyby chociaż wstrzymał się od formułowania wspólnego stanowiska klubowego, obliczonego wyraźnie na to, żeby nikomu się nie narazić ! Paskudnie gorzko mi w gębie.

B. Liwowski

Redaguje zespół (Maria Nartonowicz-Kot, Elżbieta Żółtowska, Ireneusz Kolendo, Bolesław Liwowski, Kazimierz Psarski), inspirowany, nadzorowany i ponaglany oraz cenzurowany przez Prezydium Rady Zakładowej. Redaktor odpowiedzialny - vacat.

Wydawca RZ ZNP w UŁ ul. Narutowicza 65 p. 111. Skład, korekta i łamanie własne. Cenzura wewnętrzna. Druk ksero. Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za treść ewentualnych ogłoszeń. Materiałów nie zamówionych nie zwraca i nie wypłaca wierszówek ani jakichkolwiek innych gratyfikacji. Drukuje jednak przedruki i teksty autorów, z którymi zwykle i nie zawsze się zgadza.