



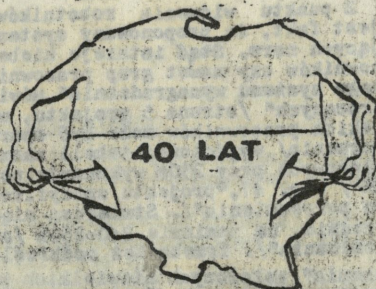
EOR0691

22 LIPCA



# GROT

11/21



40 LAT

PISMO  
NSZZ *Solidarność*  
STOCZNIOWCÓW

Jak z knuta strzelik...

### UWAGI O NOWYM SYSTEMIE WYNAGRAZDZANIA W "WARSKIM"

W Stoczni im. A. Warskiego wprowadzany jest nowy system wynagradzania. Nie ba nikogo przekonywać, jak kapitalne znaczenie ma ów fakt dla pracowników i mego zakładu, największego przecież na Pomorzu Zachodnim. Zarówno treść "projektu zmodyfikowanego systemu wynagradzania" wraz z załącznikami, jak też treść "projektu porozumienia" w tej sprawie pomiędzy dyrekcją Stoczni a "nowym" związkiem - nie pozostawiają złudzeń co do rzeczywistej wartości nowego systemu.

W nowym systemie płacowym utrzymany zostaje akord, który w nowoczesnym przymyśle jest eliminowany ze względu na:

- brak bodźców dla odpowiedniej jakości pracy i konieczność porażenia wysokimi kosztami jej kontroli,
- brak motywacji dla podnoszenia kwalifikacji pracowników,
- silniejsze oddziaływanie na intensyfikację pracy niż tempo.

Nowy system wynagrodzeń zakłada znacznie większe kwoty podwyżek dla robotników bezpośrednio produkcyjnych; pozostawiając niejako na uboczu pracowników pośrednio produkcyjnych, inżynierów-technicznych i administracyjno-biurowych. Tymczasem praca tych ostatnich trzech grup w znacznym stopniu decyduje o wykształceniu czasu pracy pracowników w bezpośredniej produkcji.

To rozróżnienie zakładanych podwyżek w konsekwencji spowodować może wszajemy niechęć pomiędzy nadzorem i administracją a robotnikami.

Oczywisty, stanowczy sprzeciw wzbudza nowe uregulowanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Otóż według obu projektów /"zmodyfikowanego systemu wynagradzania" oraz "porozumienia pomiędzy dyrekcją Stoczni a "nowym" związkiem"/ za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatek w jednolitej wysokości, bez względu na grupę osobistego zaszerogowania. Za każdą godzinę przepracowaną w niedziele i święta oraz dodatkowe dni wolne od pracy, wysokość dodatku wynosi 60 zł i przysługuje on pracownikowi, jeżeli nie udzielono mu w zamian innego dnia wolnego od pracy. Podkreślić trzeba w tym miejscu, że zgodnie z art. 134 § 1 kodeksu pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości: 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę; 100% tego wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych, przypadających w nocy lub w niedziele i święta.

Uregulowanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zawarte w nowym systemie wynagradzania pracowników Stoczni im. A. Warskiego - jest oczywistym krokiem wstecz w stosunku do zasad dotąd stosowanych w tej materii. Nowe zasady wynagradzania za godziny nadliczbowe sprzeczne są również z pojęciem słuszności. Niezależnie od tego, że postępująca inflacja szybko uczyni z dopłaty 40 czy 60 zł zupełnie niewystarczającym ekwiwalentem za dodatkowy wysiłek włożony w pracę poza jej normalnym wymiarem, to ponadto nie ma żadnego uzasadnienia, by dopłatę za godziny nadliczbowe traktować na zasadzie "urawnikowki", tzn. by wszystkim pracownikom, niezależnie od kategorii zaszerogowania płacić taką samą dopłatę.

Powtórzmy raz jeszcze: nowe zasady ustalania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych są krokiem wstecz w odniesieniu do zasad wyrażonych w kodeksie pracy z 1974 r. Zauważyć trzeba, że uregulowania zawarte w kodeksie pracy odnośnie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe są powtórzeniem zasad zawartych w ustawie z 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu.

Ładny postać po upływie 65 lat!



Z punktu widzenia robotników, zwłaszcza pracujących w akordzie, istotny jest fakt, że proponowany system wynagrodzeń zakłada pełną rewizję obowiązujących norm. Stąd istnieje niebezpieczeństwo spadku zarobków niektórych pracowników czy nawet grup pracowniczych. Nawet w tekście "projektu zmodyfikowanego systemu wynagradzania" mówi się o "zminimalizowaniu grupy pracowników tracących" /strona 5 projektu, wiersz 5 i 6 od dołu/. Niebezpieczeństwo, że takich pracowników może być sporo wynika m.in. z faktu, że do zbudowania /utworzenia/ wyjściowej tabeli szeregowania robót przyjęto szereg elementów płacowych przy 250% wykonaniu norm. "Napięcie norm" nastąpi do poziomu 100% 5% /str. 47, "projektu zmodyfikowanego systemu wynagradzania", str. 2 "projektu porozumienia"/. Stwierdza się przy tym, że obecnie normy wykonywane są średnio na poziomie 240-250% /str. 47 "projektu zmodyfikowanego systemu wynagradzania"/. Trzeba też podkreślić, że istnieje realne niebezpieczeństwo "sjedzenia" założonych niewielkich podwyżek płac przez inflację - i to w czasie krótszym niż rok. Zakładane podwyżki - patrząc na nie całokształtowo - są niewielkie, nieopóźnieni niższe od inflacji rządowej 17% zakładanej przez plan na rok 1984. W roku ubiegłym inflacja wyniosła około 25% i według obecnych szacunków - w roku bieżącym wyniesie faktycznie co najmniej 22%, a to ze względu na uporczywe kontynuowanie programu inwestycyjnego z lat siedemdziesiątych, co pogłębia stan braku równowagi gospodarki. Dalejszy wzrost zarobków robotniczych przy proponowanym systemie wynagrodzeń - może okazać się bardzo trudny /jeśli nie niemożliwy/ do osiągnięcia.

Osobną sprawą to różnice i sprzeczności pomiędzy treścią "projektu zmodyfikowanego systemu wynagradzania" - a "projektem porozumienia pomiędzy dyrekcją Stoczni a "nowym" związkami".

Dla przykładu:

"Projekt zmodyfikowanego systemu" jako formy wynagrodzeń przewiduje: akord czasowy, dniówkę zadaniową, dniówkę czasowo-premiową, miesięczną formę płac /str. 7/. "Projekt porozumienia..." dodaje piątą formę: akord przedmiotowo-pieniężny /str. 3/. Według "projektu zmodyfikowanego systemu wynagrodzeń" wytypowano następujące składniki płac do włączenia w płace zasadnicze: premia deficytowo-preferencyjna, premia za termin, rekompensata pracownicza, poprawnie funkcjonujący Zakładowy Fundusz Nagród, "13", nadwyżka akordowa, część premii /str. 7/.

"Projekt porozumienia..." w §7 stwierdza natomiast, że: "Na podstawie obowiązujących taryfikatorów kwalifikacyjnych powiększonych o: część premii regulaminowej, rekompensatę pracowniczą, nagrodę za wyniki I-go półrocza z byłego ZFN każdego pracownika Stoczni szeregowane się do nowej kategorii/s. 5 Zas na str. 17 "projektu porozumienia..." pod tytułem "składniki płac właściwe do stawek zasadniczych" figuruje §23, który stwierdza - cytując:

"L. Z dniem wejścia w życie porozumienia pracownikowi nie przysługują:

- 1/ rekompensata pracownicza.
- 2/ premia deficytowo-preferencyjna.
- 3/ premia za termin.
- 4/ nagroda z byłego Zakładowego Funduszu Nagród."

Porównajmy raz jeszcze składniki płac, które mają być włączone w płace zasadnicze. Przeczytajmy uważnie tytuł znajdujący się nad §23 "projektu porozumienia..." /str. 17/ - i dalej treść §23. Cisnie się na usta pytanie: redakcyjne niechlujstwo czy przewrotność? Zresztą oba projekty /"zmodyfikowanego systemu wynagradzania" oraz "porozumienia..." / cechuje językowe i pojęciowe niechlujstwo, sztuczna, częstokroć niezrozumiała forma, brak odpowiedniej systematyki.

Na koniec kwestia skonsultowania z załogą nowego systemu wynagradzania. Wprost powiedzieć trzeba, że konsultacji w tym przedmiocie nie było i nie ma. Treść "projektu porozumienia..." świadczy dobitnie, że "nowy" związek jest biernym wykonawcą woli dyrekcji Stoczni.

Kierownicy usiłują "zakatwić" problem "konsultacji" w ten sposób, że proponują pracownikom, by sprawdzili w administracji, czy według nowego systemu płacowego nominalnie zarobią więcej czy mniej. Rzecz jasna, że takie podejście świadczy o sphyconym i nierzetelnym traktowaniu przez kierownictwo tak istotnego zagadnienia, jakim jest nowy system płacowy, a tym samym świadczy o pojęściu tegoż kierownictwa do załogi.

Przytoczone uwagi z konieczności mają charakter skrótowy i niepełny.

Jedno wszakże nie ulega wątpliwości: nawet jeśli pewna część załogi uzyska na dziś trochę więcej złotych, to jednocześnie wszyscy muszą mieć świadomość, że szereg zasad ekonomicznych i prawnych zawartych w nowym systemie płacowym - jest wyraźnym krokiem wstecz. W niedalekiej przyszłości stoczniowcy odcusują to wyraźnie. Tym wyraźniej - że co do postępu inflacji złudzeń mieć nie możemy.

"GROT"

## Zaproszenie do dyskusji

### ROZWAŻANIA W SPRAWIE PLURALIZMU ZWIĄZKOWEGO

Pluralizm związkowy. Oznacza on możliwość swobodnego powstania więcej niż jednej organizacji związkowej, zarówno na szczeblu podstawowym, tj. zakładu pracy, jak też wyższych szczeblach.

Warto przypomnieć w tym miejscu odnośnie postanowienia konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, ratyfikowanej przez Polskę 14 XII 1956 r.:

"Art. 2. Pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia mają prawo bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jednym zastrzeżeniem stosownym do ich statutów.

Art. 3. 1. Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania.

2. Władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem

Art. 4. Organizacje pracowników i pracodawców nie mogą być rozwiązywane lub zawieszane w drodze administracyjnej.

Art. 5. Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo do tworzenia federacji i konfederacji, jak też przystępowania do nich a każda organizacja, federacja i konfederacja ma prawo przystępowania do międzynarodowych organizacji pracowników i pracodawców.

Art. 6. Postanowienia art. 2, 3 i 4 stosuje się do federacji i konfederacji i organizacji pracowników i pracodawców.

Art. 7. Uzyskanie osobowości prawnej przez organizacje pracowników i pracodawców oraz ich federacje i konfederacje nie może być uzależnione od warunków takich, któreby ograniczały stosowanie postanowień art. 2, 3 i 4".

Pluralizm związkowy i jego ochrony dotyczy również postanowienia Konwencji Nr 98 MOP, dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, ratyfikowanej przez Polskę 14 XII 1956 r. Odpowiednie artykuły tej Konwencji brzmią:

"Art. 1.1. Pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy.

2. Taka ochrona powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu: a/ uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego; b/ wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności poza godzinami pracy lub, za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.

Art. 2. 1. Organizacje pracowników i pracodawców powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.

2. Będą w szczególności uznane za akty ingerencji w rozumieniu niniejszego artykułu środki zmierzające do spowodowania utworzenia organizacji pracowników, które by były opianowane przez pracodawcę lub przez organizację pracodawców, albo do wspierania organizacji pracowników finansowo lub w inny sposób w celu podporządkowania tych organizacji kontroli pracodawcy lub organizacji pracodawców".

Jak natle powyższego wygląda prawna i faktyczna sytuacja w naszym kraju?

Ustawa z dn. 8 X 1982 r. /Dz.U. Nr 32 poz. 216/ o związkach zawodowych sformułowała "Solidarność" oraz inne związki zawodowe, dopuszczając możliwość tworzenia organizacji związkowych w zakładach pracy po 31 XII 1982 r. Jednocześnie ustawa przekreśliła pluralizm związkowy na okres do 31 XII 1984 r., stwierdzając, iż do tej daty w zakładzie pracy działa jedna organizacja związkowa. Czasokres ten wydłużony został następnie do 31 XII 1985 r. przepisami ustawy z dn. 21 VII 1983 r. /Dz.U. Nr 39 poz. 176/ o szczególnej regulacji prawnej w okresie przezwyciężania kryzysu społeczno-ekonomicznego oraz o zmia-

nie niektórych ustaw. Dodać należy, że zgodnie z obiema ustawami Rada Państwowa jest władną przywrócić pluralizm związkowy przed 31 XII 1985 r.

Tak w skrócie przedstawia się stan prawny dotyczący pluralizmu związkowego.

Stan faktyczny zaś wygląda w ten sposób, że po 31 XII 1982 r. władza zainicjowała tworzenie /najpierw w zakładach pracy a następnie na wyższym szczeblu związków określanych potocznie związkami "wronimi" lub "nowymi". Uruchomiono cały arsenał nacisków, z jednej strony przyznając "nowym" związkowcom podwyżki płac, awanse, skierowania na wycieczki, nagrody, talony na atrakcyjne a deficytowe towary, wczasy krajowe i zagraniczne, z drugiej zaś strony dyskryminując i represjonując tych, którzy do "nowych" związków nie wstąpili /degradacja stanowiskowa, pomijanie w awansach, przydziałach talonów, wycieczek i wczasów, straszenie zwolnieniem z pracy i dokonywanie takich zwolnień, przez prowadzenie "profilaktycznych" rozmów przez Służbę Bezpieczeństwa. Naciski te trwają cały czas /od końca 1982 r./, przy czym dają się zauważyć okresowe nasilenia - dla przykładu: w ostatnich dwóch miesiącach w "Warszawie".

Myślę, że od dłuższego czasu w niezależnych środowiskach społecznych zbyt mało zwraca się uwagi na pluralizm związkowy, zbyt mało się o nim pisze i dyskutuje. Odnoszę wrażenie, że ów pluralizm traktuje się jako jedno z zadań, nie rozwijając bliżej treści, nie kładąc nań odpowiedniego akcentu. Niektórzy w ogóle nie podejmują dyskusji stwierdzając, że władza i tak do pluralizmu związkowego nie dopuści. Uważam, że autentyczny pluralizm związkowy jest pilną potrzebą społeczną.

Jest sprawą niesłychanie istotną, by w zakładzie pracy /i na wyższych szczeblach/ - niezależnie od "wroniego" związku istniał niezależny związek /czy związki/, zajmujący się rzeczwiście obroną ludzi pracy. Taki związek /związek który chroni pracowników przed samowolą dyrekcji i innych "czynników" władzy reprezentuje interesy pracownicze, a jednocześnie wpływa kształtując na świadomość społeczną. Pluralizm związkowy - ta jedna z najważniejszych form i możliwości autentycznego działania społecznego. Podkreślenia wymaga fakt legalności tej formy działania. To możliwość przeprowadzenia autentycznych zabrań, zajmowania oficjalnych stanowisk w istotnych dla pracowników kwestiach /indywidualnych i zbiorowych/, to dysponowanie pewnymi możliwościami wydawniczymi.

Nie jestem bynajmniej katwym optymistą co do możliwości powstania w Polsce autentycznego pluralizmu związkowego. Twierdzę jednak, że niezależnie od wyniku należy podjąć wszelkie możliwe działania w kierunku jego uzyskania. Ponadto należy się do niego przygotować. W zakresie organizacyjnym, prawnym, ekonomicznym oraz innym. Jest oczywiste, że autentycznie niezależne związki zawodowe już w momencie ich powstania muszą być dobrze przygotowane do spełnienia swej doniosłej roli społecznej.

Przygotowywanie pluralizmu związkowego powinno odbywać się na płaszczyźnie legalnej. Chodzi przecież o przygotowanie formy działania zapisanej w konwencji międzynarodowych, ratyfikowanych przez Polskę, jak również zapisanej w dwóch ustawach wymienionych w pierwszej części niniejszego szkicu. Władze nie mają żadnych podstaw prawnych do legalnego represjonowania osób przygotowujących pluralizm związkowy. Liczyć się natomiast należy z bezprawnymi szykanami jak: zatrzymanie na 48 godzin, groźby zwolnień z pracy, dokonywanie takich zwolnień itp. Nie uważam natomiast by osobom podejmującym trud i ryzyko przygotowywania pluralizmu związkowego groziła odpowiedzialność karna przed sądami lub kolegiami do spraw wykroczeń.

Przygotowanie pluralizmu związkowego rozpocząć powinniśmy od dyskusji. Pracycyńkiem do niej jest niniejszy głos.

Brez

Podziękowania:

J.G. - 3,0; E.S. - 3,0; Z.L. - 0,9; Lad 20;  
P.P. - 1,0; Spot - 0,3; A.J. 20. Dziękujemy  
J.G. za 4 "S". Region Pomorza Zachodniego  
kwituje PTKK odbiór 400 /czteryście/.

