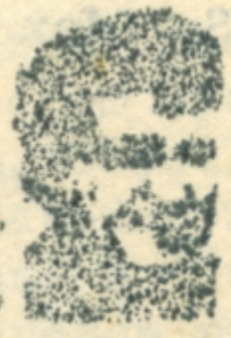


HENRYK

WUJEC



Solidarności

W ZAKŁADACH

pracy

Henryk Wujec:

"Solidarność" w zakładach pracy

Wydano nakładem:

Grupy Politycznej "Robotnik"

WYDAWNICTWO IM. OLOFA PALME

Oddział Lewa Podmiejska

Warszawa 1987

Henryk Wujec
"S" W ZAKŁADACH PRACY

Dla wielu tytuł ten zabrzmiał jak dysonans: "Solidarność" jest ruchem społecznym, narodowym, politycznym, niepodległościowym... Ale związkami zawodowymi?

Tymczasem ruch "S" wyrósł w Sierpniu ze strajków w obronie interesów pracowniczych, z walki o realizację wolności związkowych. Teraz bez utraty swej tożsamości "S" nie może zrezygnować z tych żądań, nie może przestać organizować się wokół walki o poprawę warunków życia i pracy, o swobodę zrzeszania się w wolnych związkach zawodowych.

Oczywiście "S" jest także czymś więcej, obejmuje swoim działaniem sprawy daleko wykraczające poza normalną tematykę związkową. Ale korzenie tego ruchu tkwią w zakładach pracy, pień tego ruchu stanowią problemy życiowe kilkunastu milionów pracowników i ich rodzin /mówię tu o kilkunastu milionach, gdyż "S" musi bronić i faktycznie broni również tych, którzy zapisali się do niezwiąz-

ków/. Dopiero z tego mocnego pnia mogą wyrastać odgałęzienia społeczne, polityczne itd. Jeżeli "S" zniknie z zakładów pracy, będzie to oznaczało koniec naszego ruchu. Nawet ci w opozycji, którzy rezygnują z koncepcji związkowej i tworzą struktury polityczne /partie/, mówią, że dotąd istnieje związek zawodowy "Solidarność".

Główny problem tkwi w tym, jak działać w zakładach pracy, o co i jak się bić. Czy mamy jakieś szanse powodzenia?

Cofnijmy się o rok. Wtedy staliśmy przed podobnym problemem. Właściwie sytuacja niewiele się zmieniła, jedyna istotna różnica to powszechny obecnie wśród ekonomistów pesymizm co do możliwości rozwoju gospodarki. Jej stan określa się jako stagnację lub poważne cofanie się. Dla większości rodzin pracowniczych oznacza to brak poprawy bądź pogorszenie się sytuacji życiowej.

ATAK NA POZIOM ŻYCIA I PRAWA PRACOWNICZE

Już rozpoczęła się seria "drobnych" podwyżek: zapakki, papierosy, benzyna, abonamenty TV, samochody, czynsze, sól.

Teraz też mocno odczuwa się wcześniejsze podwyżki, m. in. opłat za światło i gaz. Politykę tę władze będą kontynuować - już zapowiedziano wzrost cen mięsa - starając się uniknąć "gniewu klasy robotniczej" przez rozbijanie podwyżek cen na drobne. Jednocześnie władze będą usiłowały nie dopuścić do wzrostu zarobków, a przede wszystkim ograniczyć wypłaty na cele socjalne. Najnowszym przykładem jest oczywiście rewaloryzacja rent i emerytur - zamiast ustawowych 90 mld zł postanowiono dać tylko 72 mld /potem w wyniku protestów podwyższono tę sumę do 78 mld/. Będą również ograniczane odpisy na cele socjalne z zysku przedsiębiorstw.

I wreszcie, podobnie jak w zeszłym roku czeka nas nowy atak, tylko mocniejszy, na prawa pracownicze. Przygotowywana nowelizacja kodeksu pracy ma zwiększyć uprawnienia pracodawcy i w znacznie większym stopniu podporządkować pracowników interesom administracji i państwa. Jednocześnie nowe rozporządzenie Rady Ministrów ma wprowadzić przedłużony czas pracy w "niektórych zakładach" w latach 1986 - 1990.

Zagrożenia są więc poważne, ale dos-

władzenia ubiegłego roku pokazują, że nie jesteśmy wobec nich bezsilni. Przy dostatecznie dużej mobilizacji załóg i zdecydowanych akcjach protestacyjnych mamy szansę się obronić. Ubiegłoroczne przygotowania do zapowiedzianych przez TKK strajków - 15-minutowego w końcu lutego i godzinnego na początku lipca - spowodowały częściowe zahamowanie podwyżek cen, a przede wszystkim znaczny wzrost płac wymuszony przez naciski załóg /20% w pierwszym półroczu, gdy na cały rok planowano 12-13%. Władze i dyrekcje kupowały podwyżkami spokój w zakładach pracy.

ZADANIA KOMISJI ZAKŁADOWYCH "S"

To, co było możliwe i skuteczne rok temu, jest również możliwe teraz. Już teraz, nie czekając na ewentualne wezwania TKK NSZZ "S", organizacje związkowe "Solidarności" w zakładach - a tam gdzie nie ma TKZ-ów odpowiedzialni ludzie z "S", powinni przygotowywać akcje protestacyjne przeciwko rosnącej drożyznie i żądać rekompensat za zeszłoroczne i tegoroczne podwyżki. Wg danych oficjalnych wzrost kosztów utrzymania wynosił w ro-

ku 1985 15%, należy wobec tego oszacować wielkość koniecznej podwyżki płac /np. 2 lub 3 tys. zł/, a następnie domagać się jej w rozmowach z kierownictwem, na zebraniach samorządu i grup pracowniczych, a także w ulótkach i gazetkach zakładowych "S".

Prasa zakładowa powinna być głównym środkiem docierania do załóg w dużych zakładach pracy. Należy w niej przedstawiać sytuację bytową pracowników w całym przedsiębiorstwie i na różnych wydziałach, a następnie formułować żądania, które staną się hasłami całej załogi.

Dobra jakość merytoryczna i techniczna gazetek "Solidarności", tworzenie nowych pism tam, gdzie jeszcze ich nie ma - to jedno z głównych zadań TKZ-ów. Struktury regionalne powinny udzielać technicznej i dziennikarskiej pomocy piśmom istniejącym i tworzącym się w zakładach pracy.

Protest zorganizowany w jednym zakładzie lub na jednym wydziale często ma paradoksalnie - większe szanse powod.

dzenia niż akcja ogólnokrajowa, ponieważ nie ma charakteru "politycznego" /konfrontacja "S" - władza/ i dykcja w trosce o własne posady stara się szybko zażegnać konflikt. Ważne jest, by nie skończyło się na obietnicach: ustępstwa dykcji muszą szybko przynieść realne korzyści zakładce.

Zadaniem struktur regionalnych i krajowych władz "Solidarności" byłoby formułowanie w oparciu o stanowiska załóg polityki Związku w sprawie podwyżek cen. Jak się wydaje, najślusniejsze jest domaganie się dodadku drożyźnianego, rekompensującego wzrost kosztów utrzymania. Jest to szczególnie ważne dla słabszych grup pracowniczych, które mają małe szanse wywalczenia sobie podwyżek.

Ważnym zadaniem "S" jest ujawnienie przygotowywanych w tajemnicy zmian w kodeksie pracy i zorganizowanie sprzeciwu. Mogą z tym wystąpić również prawnicy, wykazując antyrobotniczy i antyzwiązkowy niezgodny z konwencjami MOP charakter tych zmian; samorzady pracownicze i załogi powinny kierować uchwały i listy protestacyjne do Sejmu PRL i MOP. Uważam, że odpowiednie masowe akcje mogą powstrzymać zamordystyczne tendencje.

Od specyfiki zakładu zależy, czym jeszcze powinna zająć się zakładowa "S" bezpieczeństwem pracy i warunkami zdrowotnymi, problemami mieszkaniowymi, organizowaniem własnymi siłami kolonii i wczasów, walką o odpowiednie warunki socjalne w zakładzie, itd. Trzeba dobrać właściwe formy działania: samorząd, rozmowy z kierownictwem, akcje protestacyjne. Często potrzebna będzie współpraca między kilkoma TKZ-ami oraz z niezależnymi ekspertami, jest ich wbrew pozorom wielu, a zapotrzebowanie ze strony działaczy zakładowych "S" aktywizuje dalszych.

I wreszcie sprawa najważniejsza dla związku zawodowego, obrona i pomoc prześladowanym kolegom, więzionym i wyrzucenym z pracy. Jest to podstawowy obowiązek zakładowej "S".

/Tygodnik Mazowsze nr 147/86/

M. Jankowski, H. Wujec

JESLI CHCEMY POZOSTAC ZWIAZKOWCAMI

Wiele mówi się ostatnio o kształtowaniu nowego programu Związku, zwłaszcza o wspieraniu niezależnych inicjatyw gospodarczych. Doceniając ich wagę, nie należy jednak zapominać, że podstawowym terenem działania "S" jest państwowy zakład pracy. Bez faktycznej obecności "S" bez czynnego wpływu na sytuację zakładu wszelkie ogólne zamierzenia mogą zawisnąć w próżni. Jest teraz szansa na ożywienie pracy związkowej w zakładach: pogarszanie sytuacji bytowej jest coraz bardziej odczuwalne, a jednocześnie zmniejszenie represji po 11 września pozwala podejmować jawne działania w obronie interesów pracowniczych.

Dotychczasowe TKZ-y, działacze "S" w zakładach pracy zajmowali się głównie kolportażem, zbieraniem składek i zaznaczaniem swojej obecności w patriotycznych uroczystościach. Działania te obejmowały zwykle dość wąską grupę - ważną, lecz nie rozwijającą się. Podjęcie kon-

kretnych spraw, dotyczących wszystkich, lub prawie wszystkich pracowników brygady, wydziału, zakładu stwarza szansę przekłamanie tego stanu i dodarcia do szerszego kręgu.

Jakimi problemami trzeba się zająć?

ZAROBKI

Działacz "S" musi znać stan zarobków w całym zakładzie, płace przeciętne i ich rozpiętość. Musi wiedzieć, czy są grupy pokrzywdzone i, odwrotnie - uprzywilejowane, które dostają duże wypłaty, a ponadto dotacje, asygnaty, przydziały, kopertówki itd. Rażąca niesprawiedliwość ci trzeba ujawniać. Należy zbadać, o ile wzrosły zarobki różnych grup w ostatnim okresie/inflacja w 1986 wyniesie ok. 20 %/oraz czy "dodatek drożyzniany" w postaci podwyżek płac rekompensował wzrost kosztów utrzymania.

Działacze "S" muszą też - jeżeli chcą pozostać związkowcami, wypowiedzieć się w sprawie umów zbiorowych, które zgodnie z ostatnio przyjętą ustawą /nowelizacja kodeksu pracy/ będą dwustopniowe: na szczeblu branży podpisuje federacja z ministrem lub ministrami, a tzw. zakła-

dową umowę zbiorową zawiera związek zawodowy z dyrekcją. Trzeba poinformować ludzi o wynikających z umów stawkach i zasadach wynagrodzeń, a w razie nieprawidłowości interweniować.

Jest to możliwe głównie na forum samorządu. Zgodnie z ustawą z listopada 1986 zawarcie zakładowej umowy zbiorowej wymaga zgody Zebrania Delegatów/samorządu/. Dyrekcja, chcąc przeforsować swój projekt zwykle stosuje szantaż: powiada, że Rada Pracownicza wstrzymując decyzję, blokuje podwyżki. Zdarza się, że samorząd mó i wtedy: niech będzie jak proponuje dyrekcja, byle by ludzie dostali pieniądze. Tymczasem trzeba tę presję wytrzymać, podwyżka nie przepadnie, a nie można zgodzić np. na niejsny system płacowy, często krzywdzący dla niektórych grup w zakładzie. W istotnych dla załogi sprawach warto nawet rozpisać referendum.

W nowym roku czekają nas spore podwyżki cen/zapowiedziano 14% bez alkoholu/. Ponadto już w tych dniach ma być uchwalona ustawa /w ramach nowelizacji 7 ustaw określających funkcjonowanie gospodarki/, która daje prawo m.in. czasowego zamrażania i płac, i cen. Może się tak

zdarzyć, że Rada Ministrów skorzysta ze swoich nowych uprawnień tuż po podwyższeniu cen; poza tym zamrozić można tylko ceny państwowe, inne będą rosły nadal. Niezadowolnienie będzie więc z pewnością narastać i trzeba z góry przygotować własne dobrze umotywowane stanowisko w sprawach płacowych. Nie wystarczy hasło: jednakowo wszystkim i jak najwięcej. "S" w zakładzie musi dokładnie wiedzieć, jakich i jak rozłożonych podwyżek płac ma się domagać.

ORGANIZACJA I CZAS PRACY

W wielu zakładach są przestoje spowodowane absurdami organizacyjnymi, trudnościami zaopatrzeniowymi itp. Nadrabia się je w wolne soboty czy po godzinach. Ośmiogodzinny dzień pracy staje się często fikcją. Pierwsze zadanie TKZ-ów polega na zorientowaniu się - można przeprowadzić ankietę wśród pracowników, jak jest rzeczywisty czas pracy, czy raczej ile czasu ludzie faktycznie spędzają w zakładzie, jak przestoje wpływają na zarobki i kto ponosi odpowiedzialność za to wszystko.

Jedną z form usprawnienia organizacji

pracy jest obecnie eksperymentalne wprowadzenie tzw. grup partnerskich czy autonomicznych, kiedy to wydział jest w pewnym sensie brany przez pracowników w ajencję. Zakupują materiały i rozliczają się z produkcją na zasadach finansowych, a zysk dzielą między siebie. Zespoły starają się ograniczyć do minimum biurokrację, jak najlepiej zorganizować pracę i rzeczywiście ludzie zarabiają w nich dużo więcej. "S" powinna się temu bliżej przyglądać, bo z jednej strony wzrasta efektywność, ale z drugiej - może się to dziać kosztem innych: dzięki np. lepszemu zaopatrzeniu w materiały takie grupy mogą zarabiać po 60 tys., a inni po 25, bo nie mają z czego produkować. Poza tym może to służyć do śrubowania norm. O uruchamianiu takich inicjatyw powinien decydować samorząd.

WARUNKI PRACY, SPRAWY SOCYJALNE

Trzeba zacząć od zebrania danych o o stanowiskach szczególnie niebezpiecznych czy szkodliwych i poinformować o tym pracowników, bo często nie wiedzą lub lekceważą zagrożenia. Czasem wystarczą proste dziakania techniczne lub or-

organizacyjne/trzeba np. znaleźć spółdzielnię, która wykona urządzenia ochronne/, żeby poprawić stan BHP. Można i na ten temat zrobić ankietę wśród załogi i na jej podstawie domagać się później poprawy warunków pracy na konkretnych stanowiskach.

Nowa ustawa o funduszach socjalnym i mieszkaniowym znacznie ogranicza ich wysokość. W 1986 r. na dofinansowania np. wczasów i kolonii rodzina mogła uzyskać kilkadziesiąt tysięcy złotych, a w przyszłym - dostanie kilkanaście. W ten sposób władze ściągają pieniądze z rynku kosztem wypoczynku pracowników. Należałoby pomagać, zwłaszcza gorzej sytuowanym, np. oferować im względnie tanie wczasy lub kolonie organizowane przy duszpa-sterstwach świata pracy.

OBRONA PRACOWNIKÓW

Do tego też trzeba się przygotować. Obrona pracowników nie ogranicza się zresztą do działaczy "S", obejmuje wszystkie krzywdy, których doznają członkowie załogi. Powinno się informować ludzi o przysługujących im prawach, pomagać w dotarciu do adwokata. W sprawach poli-

tycznych, jeśli nie udało się własnymi siłami obronić kogoś przed wyrzuceniem, należy wywołać ruch wokół sprawy w prasie regionalnej, poinformować władze kościelne, dotrzeć do korespondentów zagranicznych itd., a także zorganizować pomoc wśród kolegów, otoczyć rodzinę opieką, pomóc znaleźć zatrudnienie /przydałaby się międzyzakładowa giełda pracy/. Ważne jest, żeby represjonowany nie był sam. Zresztą dyrekcje liczą się bardzo z opinią załogi i w razie zdecydowanej obrony zwykle ustępują.

JAK TO ZROBIĆ ?

Działania powinny być inspirowane przez TKZ-y, tam gdzie one istnieją. Jeżeli ich nie ma, wystarczy kilku, nie musi być wielu, działaczy "S", którzy pociągną innych. Wystąpienia powinny być jawne, należy otwarcie rozmawiać z kolegami w brygadzie czy na wydziale, zabierać głos publicznie na zebraniach np. samorządu, zbierać podpisy, także ankietę rozdawać otwarcie.

Nie musi się to dziać pod szyldem "S". Rzecz w tym, żeby osiągnąć choćby niewielki konkretny sukces, a nie odstra-

szyc bardziej bojaźliwych, wywołać opór partii i reakcję SB. Należy skupić uwagę na rozwiązywaniu spraw, a nie na podkreślaniu, że to my się nimi zajmujemy. Jeśli się uda - i tak wszyscy będą wieździeli, kto to zrobił.

Najwygodniejszym forum działania dla zakładowej "S" jest samorząd. W niektórych zakładach można wręcz liczyć na to, że sama Rada Pracownicza - i to oficjalnie - przeprowadzi ankietę, albo zorganizuje referendum w konkretnej sprawie. Działacze "S" będący członkami rad powinni inspirować samorzady od wewnątrz /nie podkreślając "my Solidarność", bo to mogłoby prowadzić do rozbicia/, na bierne - wywierając nacisk poprzez delegatów na Walne Zebranie, a silnie uzależnione od dyrekcji starać się wymienić w najbliższych wyborach, reklamując odpowiednich kandydatów i dbając o frekwencję. Tam, gdzie samorządu nie ma, często dlatego że był blokowany przez zakładową ~~radę~~ należy zorganizować grupę inicjatywną i przystąpić do jego zakładania. Jeśli się to nie uda, trzeba próbować tworzyć inne formy reprezentacji. Np. pracownicy jednego wydziału mogą podpisać oświadczenie, że określone osoby będą w

ich imieniu załatwiać konkretne sprawy. Dyrekcja może nie uznać tego sposobu walki, ale będzie się musiała z nim liczyć. Można też zacząć bez żadnych formalności: chodzić, molestować, walczyć o ważne sprawy.

Najlepiej zacząć od konkretnych niezbyt trudnych, tak żeby mieć rezultaty widoczne dla ludzi. Trzeba się nastawić na długotrwałą pracę, a nie spektakularne sukcesy. Niezgodne jest by o wszystkich planach i działaniach informować jak najszerszej załogi. Informacja ta nasza broń i musimy z niej korzystać. Przede wszystkim w bezpośrednich rozmowach, ponadto w zakładowej prasie "S", w biuletynach samorządu/gdzie niegdzie ma się je wydawać, w zakładowym radiowęźle, a w trudniejszych przypadkach - poprzez ulotki, plakaty, Radio "S".

Jako formy presji należy używać publicznych wystąpień, petycji, delegacji do dyrekcji. Ostatecznym środkiem nacisku, z którego nie możemy zrezygnować, są akcje protestacyjne, przerwy w pracy. Nie trzeba ich nazywać strajkami i ludzie dyskutują, czekają na rozwiązanie sprawy, zmniejszają tempo pracy, lub ją przerywają. Dyrekcja wie, że to strajk, ale rów-

nież nie chce go tak nazwać i jest zmu-
szona do szybkiej reakcji. Robili tak
ostatnio neozwiązkowcy, dlaczego nie
miałaby?

INTEGROWAĆ ZŁOGE

Proponowane tu działania łączą, a nie
dzielią. Ponieważ "Solidarność" występuje
w interesie całej zakłogi, należy objąć
nimi wszystkich pracowników, nie wyłącza-
jąc w partycypacji i neozwiązkowców. Można
nawet niektóre z działań prowadzić ra-
zem z neozwiązkowcami, ale musi być jas-
ne, że inicjatywa wyszła od "S". Podobnie
jeżeli w porozumieniu jakąś akcją rzeczy-
wiście w interesie zakłogi, to my powin-
niśmy ją poprzeć i naciskać na doprowa-
dzenie do końca. Należy domagać się, aby
neozwiązki, zgodnie ze swymi deklaracja-
mi, występowali w obronie interesów pra-
cowniczych, ale granica między nimi, a
"S" dopóki nie uwaga pluralizmu związ-
kowego, musi pozostać wyraźna. Wstępowa
iniedozwiązków w roli Konradów Wal-
denberga uważam za niekorzystne dla "S".

nr 172/86/

A.G. Rawicki

POMYSŁY NA DZIAŁALNOŚĆ ZWL-ZKOWA

W tradycji Polskiej Partii Socjalistycznej związki zawodowe to jedna z podstawowych form działalności. Pierwsze związki zawodowe zaczęły powstawać w okresie rewolucji 1905 roku. Służyły one w tym czasie samopomocy ludzi pracy. Tak było po wielkim lokaucie łódzkim, Związki inicjowały i prowadziły akcje strajkowe, których celem była wymuszenie podwyżek płac, skrócenie dnia pracy oraz polepszenie warunków pracy. Trzeba tu dodać, że pepeesowskie związki wyróżniały się od innych - w przeciwieństwie do związków chrześcijańsko-demokratycznych czy endeckich /które zresztą zaczęły powstawać znacznie później/ były bardziej bojowe, nie szły na drobne ustępstwa, walczyły do końca. Z kolei w odróżnieniu od związków komunistycznych były związkami bezpartyjnymi. Związkowcy działający w związkach pepeesowskich nie musieli identyfikować się, czy być członkami PPS.

związki te były samodzielne i luźno związane z PPS. Były oczywiście organizowane wspólne akcje, zarówno polityczne, jak i związkowe. W wielu przypadkach związki wspierały strajkami działalność PPS. Tak było w czasie walki z oddecją po zabójstwie prezydenta Narutowicza czy w okresie zamachu majowego. Wielokrotnie PPS popierała strajki ekonomiczne poszczególnych grup zawodowych - np. w 1923 roku strajk kolejarzy. Wówczas rząd zarządził militaryzację kolei, PPS odpowiedziała rozpoczęciem ogólnokrajowej akcji wystąpień ulicznych/m.in. walki z policją, wojskiem w Krakowie/strajkiem wszystkich związków zawodowych i wystąpieniami w Sejmie. Efektem akcji był upadek rządu, podwyżki płac, cofnięcie militaryzacji kolei, a dalszym skutkiem powstanie rządu Grabskiego, który rozpoczął konsekwentną i skuteczną walkę z inflacją. Tyle historii.

W obecnej chwili działalność - związkowa w zakładach pracy zamiera. W zasadzie stoimy wobec sytuacji nie tyle pomocy, dla struktur związkowych, co ich odbudowy. Obecnie daje się zauważyć dziwny proces "upolityczniania" Związku. Od pewnego czasu nie prowadzi się w ramach "S"

już działalności naprawdę związkowej - nie są wypłacane zasiłki, nie ma samo-pomocy. Składki idą przede wszystkim na prasę, która głównie zajmuje się spra-wami politycznymi. W zakładach nie ma prawie działaczy, którzy znaliby się na prawie pracy, BHP, sprawach płac. Ci, któ-rzy są, nie mogą służyć pracownikom do-radztwem w tych sprawach. Co w takim ra-zie zrobić? Oto kilka pomysłów:

Na szczeblu zakładu /TKZ-u/

GRUPY DODATKU DROŻYŻNIANEGO

Przy stałym wzroście cen bijącym w płace należy tworzyć komórki badające, jak tzw. utajone podwyżki odbijają się na dochodach pracowników. Brzmi to bar-dzo specjalistycznie, ale w praktyce jest proste. Wśród pracowników należy wy-typować kilka osób o różnych warunkach życia - np. kawaler mieszkający w hotelu robotniczym, ojciec dwojga dzieci mieszkający z żoną u teściów itp. Każda z tych osób liczy swoje wydatki w ciągu każdego miesiąca, zarówno na siebie jak i na rodzinę, artykuły spożywcze i prze-mysłowe. I tak w styczniu przykładowo

pracownik musiał wydać 25 tys. złotych, w lutym 28 tys. na to samo. I ta właśnie różnica namacalnie pokazuje, jakiej wysokości podwyżek musimy żądać, by zachować dotychczasową siłę nabywczą. Wyniki prac takiej komórki statystycznej powinny być publikowane w prasie zakładowej. Sądzę, że bezwzględne cyfry znacznie bardziej będą mobilizować ludzi do działalności, niż długie tyrady o tym, jaka to komuna jest zła. Takie zresztą badania, nam samym pokażą rozmiar inflacji. Dotychczas wiele podwyżek po prostu "przebiega przez palce" - nie zauważamy ich.

GRUPY SAMOZAOPATRZENIA

Totrzebę tego typu działalności było widać szczególnie przed świętami, kiedy wszyscy biegali w poszukiwaniu kawałka mięsa, byle ochłapa z kością lub bez. A przecież w każdym zakła nie jest pracownik, który ma krewnych na wsi. Często jedną rodzinę nie stać na kupienie całego świniaka. - nic prostrzego. Jedna osoba zbiera pieniądze, jedzie na wieś i kupuje mięso. Można w ten sposób nabywać różne produkty nie tylko mięso, ale jajka, cebulę, kartofle na zimę czy nawet jabł-

ka i gruszki, które kupowane na wsi hurtowo, są tańsze.

KASY ZWIĄZKOWE

Oczywiście krzykniesz Czytelniku, że sa. Problem jest w ich wykorzystaniu. Moim zdaniem składki nie powinny być przeznaczane na zakup prasy czy książek ale na zasiłki. Składki wynoszą jeden procent zarobków. Jednocześnie powinno się podnieść zasiłki o tyle procent, o ile wzrosły zarobki w zakładzie od 1981 r. Za prasę i książki, podkreślam, moim zdaniem powinno się płacić oddzielnie. W roku 1981 płaciliśmy przecież składki, a w kiosku "Ruchu" kupowaliśmy "Tygodnik Solidarność" czy "Jedność".

PRASA ZAKŁADOWA

Oczywiście istnieje. Ale... Powinna zawierać znacznie więcej informacji z życia zakładu. Za mało w nich o sprawach materialnych pracowników. Czytając prasę zakładową odnosi się wrażenie, że redaktorów zupełnie nie interesują problemy zakładu, zwiększenie możliwości produkcyjnych, BHP, zarobki. Poczujmy się wresz-

cie gospodarzami w swoim zakładzie! Czy członków "Solidarności" nie stać na twórczenie takich zasad działania zakładu, które będą lepsze od tych wymyślonych przez dyrektora wspólnie z KZ PZPR? Opracowanie i opublikowanie takiego planu to dla komuny większy cios niż trzy udane manifestacje.

KOLONIE

W 1980 roku pod stoczną własną furą podjechał rolnik, wiozący żywność do botnikom strajkującym. Czy nie znalazłoby się jeszcze kilku rolników, którzy teraz za pomoc np. przy żniwach nie zgodziliby się urządzić u siebie kolonii dla dzieci pracowników? Przy obecnych cenach za wypoczynek organizowany przez instytucje państwowe byłoby to taniej a korzyść obustronna.

Na szczeblu ponadzakładowym:

POMOC TECHNICZNA DLA PRASY ZAKŁADOWEJ

Wiele zakładów nie stać technicznie na wydawanie własnej prasy. Można to robić na szczeblu wyżej. Redaktorzy z za-

kładu dostarczają tylko materiały, drukuje struktura ponadzakładowa. Przy takim charakterze prasy zakładowej, jaki proponuję, struktura ponadzakładowa powinna wydawać własną prasę informacyjną zawierającą serwis z regionu i kraju.

SZKOLENIE DZIAŁACZY ZAKŁADOWYCH

Po to, żeby Związek i jego działacze w zakładach mieli autorytet, muszą być dużej klasy fachowcami w sprawach związkowych. Dlatego na szczeblu ponadzakładowym powinno istnieć szkolenie w sprawach praw pracy, BHP, płac. W efekcie w każdym zakładzie powinien być działacz, do którego pracownik mógłby przyjść i poradzić się w konkretnej sprawie. Na dobry początek można by uruchomić jeden centralny punkt poradnictwa np. przy jednym z kościołów.

WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Powinna być organizowana i koordynowana przez struktury większe, choć zawierane porozumienia mogą mieć charakter współpracy między komisjami zakładowymi. Możliwa jest również wymiana wczasów i

kolonii. Tu istotna uwaga - nie jest tak, że tylko związki zachodnie mogą nam pomóc. My możemy również pomóc innym. Np. ostatnio był duży lokaut drukarzy londyńskiego "Timesa". Dlaczego działacze "S" nie mają w tej sprawie zebrać podpisów pod protestacyjną petycją do rządu angielskiego? Niby nic, ale przecież w analogiczny sposób na Zachodzie powstaje poparcie dla "Solidarności".

Nie są to oczywiście wszystkie pomysły na działalność związkową, a raczej na działalność, która mogłaby ożywić "S". Być może w zakładach istnieją już inne, wypracowane formy działania - jeśli tak to czekamy na propozycje. Wymiana doświadczeń w pracy związkowej i politycznej jest jednym z celów "Robotnika PZ". Nasze łamy są otwarte.

DUSZPASTERSTWO LUDZI PRACY

W duszpasterstwie najczęściej realizowane są działania typu samokształceniowego, spotkania ze znanymi działaczami czy doradcami "Solidarności". Możliwe są też działania inne - pokazy filmów video i to zarówno o treści religijnej, jak i świeckiej. Z doświadczenia wiado-

no, że można organizować kolonie i ferie dla dzieci. Przy duszpasterstwach działają również punkty pomocy społecznej - rozdawnictwo darów dla osób o niskich zarobkach, samotnych matek itp. Są również punkty społeczne. Duszpasterstwa organizują także wspólne pielgrzymki, np. centralną pielgrzymkę świata pracy, tego roku już piątą. Warto pamiętać, że inicjatorem tej pielgrzymki do Częstochowy był ksiądz Jerzy Popiełuszko. Możliwe również jest organizowanie wspólnych wyjazdów zarówno parodniowych jak i majówek czy wyjazdów sebotnio - niedzielnych.

ORGANIZACJE OFICJALNE

Istnieje cała gama różnego typu stowarzyszeń i organizacji legalnie i oficjalnie działających, a nie mających ewidentnie politycznego/komunistycznego/charakteru. Dają one możliwość działalności samorządowej czy związkowej. Do organizacji takich zaliczyć można stowarzyszenia zrzeszone w Naczelnej Organizacji Technicznej, jak np. Stowarzyszenie Elektryków Polskich. W tego typu stowarzyszeniach, zgodnie z ich statutem,

można prowadzić samopomoc koleżeńską - czyli zwykłą pracę związkową. W wielu przypadkach ustawowe takie organizacje mają zagwarantowany głos doradczy przy zarządzaniu zakładem i nie tylko. Np. mają prawo głosu przy przydziałach mieszkań czy asygnat na samochody. Do stowarzyszeń, którymi warto się zainteresować należy Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze. W jego ramach można organizować wczasy, wycieczki, różnego typu formy rekreacji.

Działając w takich organizacjach, należy pamiętać o paru sprawach: najlepiej zakładać filie zakładowe. Wtedy należy zwrócić się do zarządu wojewódzkiego /miejskiego/, zorientować się w przepisach i założyć filię zakładową. Jeśli w zakładzie już jest taka organizacja, należy się do niej zapisać, rzecz jasna, w kilka osób /kilkanaście/ i po jakimś czasie przejąć kierowanie. Konieczna jest większa ilość osób, gdyż pojedynczy członkowie nic nie zdziałają w strukturze opanowanej najczęściej przez partyjnych czy nomenklaturowych emerytów. Te organizacje bardzo często posiadają sporo pieniędzy i możliwość dofinansowania wyjazdów czy dania zapomóg. Nie widzę

jednak nic złego w tym, żeby odebrać
komunie nieco pieniędzy, które nam za-
biera. I nie jest to zdrada ideałów, jak
może mi ktoś zarzucić. Organizacje tego
typu są dofinansowywane przez państwo z
naszych pieniędzy.

SPIS TREŚCI

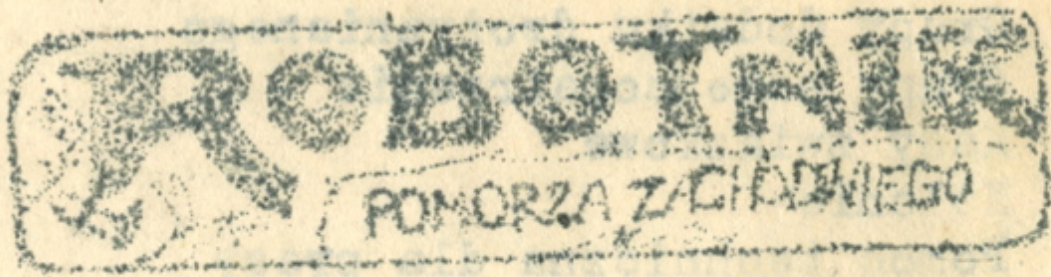
=====

str.

1. Henryk Wujec	
ZZ "S" W ZAKŁADACH PRACY	1
Atak na poziom życia i prawa pracownicze	2
Zadania Komisji Zakładowych "S"	4
2. Maciej Jankowski, Henryk Wujec	
JEŚLI CHCEMY POZOSTAĆ ZWIĄZKOWCAMI	8
Zarobki	9
Organizacja i czas pracy	11
Warunki pracy, sprawy socjalne	12
Obrona pracowników	13
Jak to zrobić?	14
Integrować załogę	17
3. A.G. Rawicki	
POMYSŁY NA DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKOWA	18
Grupy dodatku drożyznianego	20
Grupy samezaopatrzenia	21
Kasy związkowe	22
Kolonie	23
Pomoc techniczna dla prasy zakładowej	23
Szkolenie działaczy zakładowych	24
Duszpasterstwo Ludzi Pracy	25
Organizacje oficjalne	26

Robotnicy popierajcie swoją prasę:

XXXXX X X X X X
X X X X X X X X X X X
XXXXX XXX XX XX XX XX X X X X X
X X X X X X X X X X X X X X X
X X X X X X X X X X X X X X X



cena: zł 40