

# Solidarność



stilonowska | do użytku  
wewnętrzny

INFORMATOR NSZZ · SOLIDARNOŚĆ · W ZWCH · CHEMITEX-STILON ·  
Gorzów Wlkp. ul. F. Walczaka 25. — Telefon 72-35-11, 276-25

druk bezpłatny.

Nr 17

30 październik 1981 r.

## DO GENERAŁA.

Generale, Twój czołg to mocny pojazd.  
Łamie las i miazdzy stu ludzi,  
Ale ma jedną wadę:

Potrzuje kierowcy!

Generale, Twój bombowiec jest mocny,  
W locie burzę przegania i udźwignie więcej od  
Ale ma jedną wadę: słońca,

Potrzuje montera!

Generale, człowiek jest bardzo poręczny.  
Umie latać, umie zabijać,  
Ale ma jedną wadę:

Umie MYŚLEĆ!

- Bertold Brecht -

## JAK TO JEST Z TYM

### SAMORZĄDEM ?

Coraz więcej mówi się i pisze o samorządach  
pracowniczych w zakładach pracy. Samorząd pracow-  
niczy ma powstać i u nas.

Już powołał się Komitet Założycielski w drodze  
demokratycznych i wolnych wyborów. Ale co będzie  
dalej ...? Co nam to wszystko da ...?

Czy warto się zbytnio angażować ...?  
Oto pytania, na które jeszcze zbyt wielu z nas nie ma  
zdecydowanej odpowiedzi.  
Spróbujmy więc się nieco zastanowić.

### PO CO NAM SAMORZĄD ... ?

Każda idea wolnościowa w historii poszczegól-  
nych narodów stawiała sobie za cel ograniczenie  
władzy despotycznego rządu mniejszości a równocześnie  
zwiększenie udziału całego społeczeństwa w zarządza-  
niu dobrami narodowymi i w decydowaniu o istotnych  
sprawach bytu narodowego.

Te stałe ciągoty do zwiększania udziału ludu pracują-  
cego w decydowaniu o swoim losie znalazły swoje  
odbicie również w najnowszej historii naszego kraju.

Mówi o tym konstytucja PRL, która głosząc  
ustrojową zasadę społecznej własności środków produk-  
cji /art.11 ust.1/ gwarantuje władzę ludowi pracują-  
cemu miast i wsi /art.1 ust.2/ sprawowaną za pośred-

nictwem przedstawicieli wybieranych do Sejmu  
i rad narodowych /art.2 ust.1/.

W konstytucji zapisane jest obywatelskie prawo  
uczestniczenia w różnych formach samorządności  
ludzi pracy /art.5 ust.2/.

D-o takich form realizacji władzy ludowej w naszym  
kraju należą: sejm, rady narodowe, samorządy  
wiejskie, samorządy mieszkańców oraz samorządy  
pracownicze w przedsiębiorstwach i instytucjach.

Samorząd pracowniczy - jako konstytucyjne  
prawo obywatelskie - oznacza w istocie przekazanie  
poszczególnych części mienia ogólnonarodowego w  
zarządzanie załóg przedsiębiorstw i odebranie  
tych uprawnień administracji państwowej.

Egzekwowanie tego prawa obywatelskiego podjął  
usłoważy, powołane pod presją społeczną w 1956 r.,  
z inicjatywy załóg wielkich przedsiębiorstw prze-  
mysłowych Warszawy i Śląska, Rady Robotnicze.

Niestety, mimo dobrego startu zostały one  
szybko ubezwłasnowolnione i zepchnięte do podrzęd-  
nej roli w przedsiębiorstwach ustawą z 20.12.1958r.  
która wprowadziła t.zw. „KSR-y” /Konferencje Samo-  
rządu Robotniczego/ jako naczelną organa samorz-  
dów robotniczych.

W tym naczelnym organie samorządu Rada Robotnicza  
stanowiła jedną z licznych części składowych, obok  
egzekutywy Komitetu Zakładowego PZPR, związkowej  
rady zakładowej i innych przedstawicielstw organi-  
zacji społeczno-politycznych oraz młodzieżowych.  
KSR-owi przewodniczył z urzędu I sekretarz Kom-  
itetu Zakładowego PZPR.

Tak to strącono ostatecznie próbę włączenia się  
załóg do zarządzania przedsiębiorstwami przez  
oddziaływanie na proces produkcji oraz zaspokaja-  
nie socjalno-bytowych potrzeb załogi.  
Zamiast samodzielnego i niezależnego zarządzania  
pozostało tylko sterowane wykonywanie wszechobec-  
nej woli aparatu partyjnego, kierującego w rzeczy-  
wistości działalnością KSR.

Obecnie, niesławnej pamięci KSR-y przeminęły.  
Od roku toczy się walka o prawdziwy samorząd  
pracowniczy w zakładach pracy.

Nie można wyobrazić sobie odnowy i właściwej  
reformy gospodarczej bez zagwarantowania ludziom  
pracy samodzielnego i niezależnego zarządzania  
dobrem społecznym w swoich zakładach oraz losem  
swoim, jako załogi przedsiębiorstw społecznych.

Nie można też pozwolić na powstanie pseudo-  
samorządów, nie reprezentujących rzeczywistej  
woli załóg i sterowanych przez osoby dążące do





powrotu systemu nomenklatury, związanej z długi kultywowanym monopolem władzy.

Powołany do życia w naszym przedsiębiorstwie Komitet Założycielski ma przed sobą bardzo ważne zadanie:

- przygotowania i poddania pod dyskusję załogi projektu STATUTU przyszłego samorządu pracowniczego przedsiębiorstwa, oraz
- przeprowadzenie wyborów do Komisji Wyborczej organów samorządu pracowniczego wg postanowień uchwalonego przez załogę Statutu.

#### O JAKI SAMORZĄD NAM CHODZI ?

Statut samorządu pracowniczego winien przewidywać powołanie Rady Pracowniczej przedsiębiorstwa i wydziałowych Rad Pracowniczych, jak również odrębnie delegatów mających reprezentować załogę na Zebraniu Delegatów przedsiębiorstwa, a także na Zebraniach Delegatów wydziałów.

Są to najistotniejsze organy samorządu, będące reprezentacją załogi i mające największe kompetencje w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Rada Pracownicza przedsiębiorstwa wybiera ze swego grona prezydium, które działa z jej rąkami w okresie między posiedzeniami Rady. Rada Pracownicza reprezentuje samorząd załogi. Załoga może wypowiadać się w istotnych dla przedsiębiorstwa sprawach również w formie referendum. Zebranie Delegatów stanowi formę bezpośredniego uczestniczenia załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem i dokonuje rocznej oceny działalności Rady Pracowniczej jak również dyrektora przedsiębiorstwa /kierownika/.

Kompetencje, zakres i sposób działania poszczególnych organów samorządu szczegółowo określa winien jego Statut. Obok ustawy sejmowej jest on więc bardzo istotnym dokumentem normującym przyszłą działalność samorządu pracowniczego.

Statut również określa szczegółowo zasady powoływania Komisji Wyborczej oraz tryb jej działania.

Nie wolno więc nikomu z nas być obojętnym na treść przygotowanego pod dyskusję załogi projektu statutu samorządu pracowniczego. Analizujemy go uważnie. Ujawniamy wszystkie luki i ewent. pułapki, które mogłyby w jakikolwiek sposób wpływać ograniczająco na kompetencje i możliwości działania organów naszego samorządu.

Pamiętajmy, że od fundamentów zależy trwałość i użyteczność budowli. A fundamentem działania organów samorządu pracowniczego w naszym przedsiębiorstwie będzie statut, który sami uchwalimy.

Podobnie wnikliwie musimy podejść do sprawy składu osobowego poszczególnych organów samorządu, które przecież w naszym imieniu będą zarządzały przedsiębiorstwem; będą powoływały, opiniowały i odwoływały dyrektora przedsiębiorstwa oraz inne osoby wykonujące funkcje kierownicze w przedsiębiorstwie; będą sprawowały kontrolę działalności przedsiębiorstwa.

Czy ktokolwiek z nas może stać na uboczu przy podejmowaniu decyzji tak istotnych dla przyszłości naszego przedsiębiorstwa? Dla przyszłości każdego z nas?

Czyż można powierzyć nasze losy w ręce ludzi przypadkowych? Czy możemy spokojnie czekać, aż znów znajdzie się chętni do decydowania w naszym imieniu, lecz w swoim interesie?

Dlatego jeszcze przed zapowiadaniem wyborami musimy dobrze przemyśleć i wyważyć zgłaszane kandydatury na delegatów lub na członków Rad Pracowniczych.

Musimy już dziś wiedzieć, kto z naszych współpracowników jest naprawdę godny zaufania, i kto podoła trudnym obowiązkom reprezentowania naszego interesu w niełatwych dziś warunkach ścierających się poglądów oraz nacisków różnych, mniej lub bardziej kompetentnych czynników.

Nie ulegajmy podszeptom ani „przyjacielskim” radom. Głosujmy zgodnie z własnym sumieniem. Nikt przecież nie żąda od nas głosowania manifestacyjnego jawnego, jakie dominowało w minionym okresie.

Z drugiej strony miejmy również odwagę ujawnić zauważone tendencje przepychania kandydatów, którzy mieliby nie nasz interes reprezentować. Zgłaszajmy kandydatów ogólnie znanych i szanowanych w środowisku pracowników zakładu.

Nie prawda, że najaktywniejsi już poszli w skład

Komitetu Założycielskiego lub działają gdzie indziej. Są jeszcze inni. Zobaczcie sami. Rozejrzyjcie się dokoła ...

Pozatem należy się dobrze zastanowić nad projektem statutu podejmując decyzję komu z załogi należy odebrać prawo kandydowania do składu organów samorządu.

Być może, że kandydat nasz będzie musiał zrezygnować z pełnionej dotychczas funkcji w organizacji związkowej lub innej - sprawa wymaga wcześniejszego uzgodnienia.

Pamiętajmy, że jako załoga nie możemy znów przegrać sprawy naszej samorządności. Przecież ma być ona jednym z filarów oczekiwanej reformy gospodarczej. Jeżeli dopuścimy, żeby filar ten od początku zaczęły podgryzać robaki, to nie liczymy na trwałość wprowadzanych przemian. Budujmy naszą przyszłość solidnie. Przecież to dla siebie.

#### A CO NA TO PRAWO ... ?

Podstawowym aktem prawnym, o który oparta być winna struktura i zakres działania powoływane-go u nas samorządu jest ustawa sejmowa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.

W sierpniowych dniach, kiedy to ludzie pracy wyrazili wreszcie otwarcie co myślą o KSR-ach, znikły one nagle jak zły sen. Wraz z nimi przestały istnieć, nie reprezentujące załóg, rady robotnicze. Lud pracujący żądał prawdziwej samorządności.

Żądania te stały się znaczącym elementem ogólnonarodowego zrywu ku odnowie stosunków społecznych i gospodarczych w naszym kraju.

Ideę socjalistycznej demokracji nie można było na dłuższą metę godzić z wiernopoddańczą egzystencją, nawet gdy monopol władzy pozostawał w rękach „nomenklatury” działającej rzekomo „z woli ludu”. A lud miał już dość fałszu i zakłamania. Zapragnął uczciwej realizacji swoich praw obywatelskich.

I tak na przestrzeni wielomiesięcznych zmagani skrytykowały się dwa projekty ustaw sejmowych, które miały uregulować sytuację w przedsiębiorstwach stanowiących własność ogólnonarodową /społeczną/ wraz z problemem samorządności załogi zatrudnionej w tych przedsiębiorstwach.

Z jednej strony projekt rządowy, z drugiej projekt t.zw. „sieci”, czyli przedstawiciele NSZZ „Solidarność” reprezentujących wytypowane, największe przedsiębiorstwa przemysłowe kraju.

Zgłoszony przez „Sieć” projekt ustawy przewidywał, że:

- przedsiębiorstwem zarządza załoga za pośrednictwem Rady Pracowniczej,
  - dyrektor jest wykonawcą uchwał Rady i sprawuje zarząd operacyjny, a
  - państwo jedynie oddziałuje na przedsiębiorstwo za pomocą instrumentów ekonomicznych i prawa.
- Takiego poglądu nie podzielał jednak zgłoszony wcześniej Sejmowi projekt rządowy. Ograniczał on wyraźnie uprawnienia załogi przedsiębiorstwa stwierdzając, iż:
- przedsiębiorstwem zarządza dyrektor,
  - nadzór nad przedsiębiorstwem sprawuje „organ założycielski” czyli administracja centralna,
  - załoga zaś ma jedynie „uczestniczyć w zarządzaniu”.

Projekt rządowy podtrzymując zasadę „nomenklatury” w obsadzaniu stanowisk dyrektorskich daje Radzie Pracowniczej jedynie możliwość „wyrażania zgody” na powołanie i odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa.

Projekt „Sieci” natomiast wyraźnie stwierdza, że dyrektora powołuje Rada Pracownicza w drodze otwartego konkursu.

Już podstawowe różnice między tymi projektami pozwalają wyraźnie odczytać kierunki dążeń obu stron.

- W pierwszej turze obrad I Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” podjął istotną uchwałę wzywającą do obrony idei autentycznego samorządu pracowniczego. Stwierdza się w niej m.in.:

„Władze przerażone perspektywą rozwoju i utrwala-nia się samorządu próbują zdusić go w zarodku, pozbawiając prawa zarządzania przedsiębiorstwami, a szczególnie prawa powoływania i odwoływania dy-rektorów. /... /Oficjalnie podjęta ostatnio obrona





t.zw. nomenklatury jest próbą utrzymania tego samego systemu kadr, w którym mianowani według kryteriów politycznych kierownicy gospodarki doprowadzili ją do obecnej katastrofy”.

Uchwalona w dniu 25 września br. przez Sejm ustawa „o samorządzie zakłogi przedsiębiorstwa państwowego” opiera się o redakcję projektu rządowego, choć wprowadziła również wiele ustępstw na rzecz projektu „Sieci”.

Nie spełniła jednak oczekiwań społeczeństwa.

Według ustawy „zakłoga uczestniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym” choć m.in. do samorządu zakłogi należy „stanowienie w istotnych sprawach przedsiębiorstwa” oraz „sprawowanie kontroli działalności przedsiębiorstwa”.

Zgodnie z ustawą „do kompetencji stanowiących Rady Pracowniczej Przedsiębiorstwa należy również podejmowanie uchwał w sprawach powołania i odwołania dyrektora przedsiębiorstwa oraz innych osób wykonujących kierownicze funkcje w przedsiębiorstwie, zgodnie z przepisami ustawy o przedsiębiorstwach państwowych”.

I Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” w drugiej turze obrad podjął ostatecznie uchwałę, w której ustosunkował się do faktu uchwalenia w międzyczasie przez Sejm ustaw z dnia 25.09.1981r. /o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie zakłogi/.

W uchwale zjazdowej stwierdza się m.in., że Zjazd „nie odrzuca tych ustaw w całości” lecz nawiązując do poprzedniej swojej uchwały „postanawia poddać pod referendum w zakładach pracy te przepisy obu ustaw, które w rażący sposób obiegają od stanowiska Związku, a tym samym zagrażają samorządności i samodzielności przedsiębiorstw, godząc w reformę gospodarczą.”

„Komisja Krajowa przedstawi Sejmowi wyniki referendum wraz z wnioskami o dokonanie odpowiedniej nowelizacji ustawy o samorządzie zakłogi przedsiębiorstwa państwowego oraz ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.”

Stanowisko Zjazdu odnośnie niezbędnych zmian w obu ustawach zawarte zostało w pięciu punktach, przedstawionych w omawianej uchwale jak następuje:

„Oczekujemy, że zmiany w obu Ustawach dotyczyć będą w szczególności:

1. Przepisów dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem. - Zjazd wyraża pogląd, że przedsiębiorstwem winna zarządzać zakłoga poprzez decydowanie o wszystkich istotnych sprawach przedsiębiorstwa.
2. Przepisu określającego skład komisji konkursowej wyłaniającej kandydatów na dyrektora przedsiębiorstwa. - Jesteśmy zdania, że określenie składu oraz powoływanie owej komisji winno być wyłącznym i niezbywalnym prawem rady pracowniczej.
3. Przepisu określającego przedsiębiorstwa, których dyrektorzy mają być powoływani i odwoływani przez organ założycielski. - Zjazd jest zdania, że na liście owej mogą znajdować się jedynie zakłady zbrojeniowe, przedsiębiorstwa podległe Ministerstwu Finansów oraz przedsiębiorstwa podległe ministrowi sprawiedliwości, działające przy zakładach karnych.
4. Przepisu pozwalającego organowi założycielskiemu na nałożenie na przedsiębiorstwo państwowe obowiązku wykonania określonych zadań. - Uważamy, że może to mieć miejsce jedynie w wypadku klęski żywiołowej, oraz zadań wynikających z niezbędnych potrzeb obronnych kraju. We wszystkich tych przypadkach organ założycielski winien zapewnić odpowiednio środki materialne oraz ponieść wszystkie koszty związane z nałożonym zadaniem.
5. Przepisu zezwalającego na zmuszenie przedsiębiorstwa do przystąpienia do zrzeszenia przedsiębiorstw. - Zjazd uważa, że przepis taki może dotyczyć wyłącznie przedsiębiorstw wskazanych wyżej w punkcie 3.”

Na zakończenie uchwały „Zjazd wzywa wszystkie zakłogi do tworzenia autentycznych samorządów pracowniczych na zasadach zgodnych ze stanowiskiem Związku”.

Na tle zarysowanej tu ogólnie sytuacji widzimy wyraźnie jak ważnym dla przyszłości naszego samorządu pracowniczego staje się odpowiedni dobór osób, które mają się znaleźć w jego organach.

Napewno nie mogą to być osoby nieświadome potrzeb naszej zakłogi i potrzeb przedsiębiorstwa. Lecz równocześnie nie mogą to być osoby łatwo idące na kompromis, gdyż nie będą one działać tylko w swoim imieniu.

Z drugiej strony już teraz winniśmy sobie uświadomić znaczenie dokumentu, jakim ma być Statut Samorządu. Jego treść, przyjęta ostatecznie w naszym imieniu, będzie w przyszłości wytyczać kierunki działania organów samorządu. Starajmy się, aby ustalone w Statucie bariery mogły skutecznie chronić nasz samorząd przed niepożądaną ingerencją, lecz równocześnie, żeby nie stały się one przeszkodą w jego przyszłej działalności.

Wierzę, że nie utracimy tej historycznej szansy.

Zbigniew Romanowski



#### CZY ZROZUMIEJĄ ... ?

Oni ciągle rozkazują. Jest ich coraz więcej. Sekretarze, ministrowie, dyrektorzy, przywódcy. My ciągle pracujemy, karmiąc ich i szanując. Choć sami głodni i spragnieni. Mamy coraz gorzej. Coraz trudniej ... Był sierpień 80. Potem miesiąc, drugi... rok. Nasze apele już nie skutkują. Są pewni siebie. Krzyczą. Grożą. Nie ustępują. Jest nam zbyt ciężko. Wołamy. Zejdźcie z naszych pleców. Jest was za dużo. Spróbujcie sił własnych. Bo was odrzucimy! Generał podniósł się. Wziął brzemię potrójne. Wybrał trzy najcięższe tobołki. Dźwignął bez trudu. Nie rozumiecie ...? Pozostałe są znacznie lżejsze. Bierzcie też po kilka! Kto się wacha, niech sam zejdzie. Niech zostaną tylko najpotrzebniejsi. Co naprawdę dźwigają ... prędej! Bo będzie za późno. I wszyscy spadniecie. Boleśnie. Cierpliwość nasza się kończy. Prostujemy swe plecy ... a oni? Patrzcie na generała. Jeżeli ma uczciwe zamiary ...

- IZA -

#### NASZA REFORMA - W „STYLONIE”

Dyrektor przedsiębiorstwa, wychodząc naprzeciw wyrażanym powszechnie opiniom zakłogi oraz zapowiadanej w kraju reformie gospodarczej, powołał kilkanaście zespołów roboczych z zadaniem dokonania wszechstronnej analizy stanu przedsiębiorstwa na wszystkich odcinkach jego działalności i przedstawienia wniosków mających poprawić to co jest u nas złe, lub co nie odpowiada wymaganiom dobrze zorganizowanego przedsiębiorstwa na miarę naszych czasów.

Po niemal dwa i pół miesięcznej działalności Zespołów zbiorcze opracowanie wyników ich pracy zostało przekazane pod dyskusję zakłogi, celem zgłaszania oświadczeń i wniosków krytycznych, które mają być uwzględnione przy ustalaniu programu realizacji zamierzeń usprawniających. Okazało się jednak, że większość załóg w komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa nie miała możliwości w określonym, dosyć krótkim terminie, zapoz-



kania się z materiałami jak wyżej i zgłoszenia swoich uwag. Część osób i zespołów uwagi takie przekazała, opracowując je dosyć pośpiesznie.

W oparciu o zgłoszone nam wnioski oraz po przedyskutowaniu dostępnych propozycji i uwag, prezydium Komisji Zakładowej przedstawiło poniższą opinię do omawianych wyżej materiałów:

Gorzów Wlkp., 24.10.1981r.

**U W A G I I W N I O S K I** Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" do "Zbiorczego Opracowania" materiałów przedstawionych do społecznej dyskusji przez dyrektora, a dotyczących przygotowania niezbędnych zmian w działalności przedsiębiorstwa.

Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" po zapoznaniu się ze "Zbiorczym Opracowaniem" z dnia 30.09.1981r. j.w., oraz po zasięgnięciu opinii części zainteresowanych przedstawicieli załogi przedsiębiorstwa przedstawia poniżej swoje uwagi i wnioski.

Należy stwierdzić, iż społeczna dyskusja wśród załogi nie odbyła się w sposób jakiego należało sobie życzyć, a to z uwagi na brak odpowiednio zorganizowanej informacji o treści omawianego "Opracowania" wśród załóg poszczególnych komórek przedsiębiorstwa.

O materiałach przeznaczonych do zapoznania się załogi poszczególnych komórek informowane były w terminie bardzo spóźnionym, w większości przypadków na kilka dni przed wyznaczonym terminem składania uwag. Trudności organizacyjne takiej dyskusji, nawet w gronie grup aktywnie pracowniczego, nie pozwoliły na ogół zmieścić się w krótkim czasie na to przeznaczone.

Dlatego należy zgłoszone wnioski traktować jako niewielką część uwag, które pracownicy przedsiębiorstwa chcieliby wnieść do rozpatrzenia. Zgłaszane uwagi i wnioski również nie są precyzyjne i wyczerpująco opracowane. Sądymy, iż wiele jeszcze spraw będzie w najbliższej przyszłości przedmiotem opiniowania społecznego i korygowania za pośrednictwem organów samorządu pracowniczego przedsiębiorstwa.

Zgłaszane niniejszym uwagi Komisji Zakładowej przedstawiamy również w formie uproszczonej, wyrażając ostrożność do ewent. bliższego wyjaśnienia odnosnych tematów zainteresowanym osobom lub zespołom opracowującym konkretne projekty i propozycje zmian.

Oprócz skrytykowanych /w wyniku dyskusji i dokonanego rozeznania opinii/, konkretnych propozycji przekazujemy również swoje uwagi odnośnie zauważonych braków i nieprawidłowości, z którymi zgodzić się nie możemy, i które wymagają dodatkowej analizy, opracowania, lub wniosków uzupełniających.

Do opracowań niektórych Zespołów Roboczych nie ustosunkowujemy się w ogóle, pozostawiając je opinii zainteresowanych pracowników i komórek, które jako najbardziej zaangażowane w poruszanych, węższych problemach specjalistycznych, niewątpliwie trafniej ocenią wartość oraz istotę przedstawionych wniosków.

Uważamy, iż do przygotowywanej reformy należy podejść rzetelnie i uczciwie, bez zahamowań oraz zakładanych z góry ograniczeń, które zmarnować mogą wielką szansę naszego przedsiębiorstwa jaką daje dziś kredyt zaufania całej załogi oraz jej nadzieje na realną poprawę naszej, zakładowej rzeczywistości.

#### Zespół do opracowania charakterystyki przedsiębiorstwa.

Przedstawiony przez Zespół materiał nie wyczerpuje tematu. Według zamierzeń miał to być raport o stanie przedsiębiorstwa. Zespół wszedł w kompetencje pozostałych zespołów tematycznych i próbował formułować wnioski na przyszłość.

#### Ad p-kt 4 - Płace, zatrudnienie i wydajność.

Brak informacji dającej możliwość porównania sytuacji w przedsiębiorstwie na tle innych zakładów, m.in. zakładów wchodzących w skład zjednoczenia.

Ad p-kt 7 - całkowity brak oceny systemu zarządzania przedsiębiorstwem w powiązaniu z innymi organami administracyjnymi. W przedstawionym materiale ograniczono się do stwierdzenia, że dotychczasowy system zarządzania przedsiębiorstwem miał charakter systemu nakazowo-rozdzielczego. Nie podjęto próby dokonania charakterystyki powiązań przedsiębiorstwa ze zjednoczeniem. Czy powiązania te dawały korzyści i jakie?

Brak takiej oceny nie stwarza możliwości do podjęcia ewentualnych decyzji o wejściu przedsiębiorstwa w skład zjednoczenia.

W materiale powinno się wyeksponować zalety i wady systemu nakazowo-rozdzielczego dla naszego przedsiębiorstwa.

Przedstawione przez Zespół wnioski mają charakter postulatywny. Powinny one raczej dotyczyć oceny czy przedsiębiorstwo jest przygotowane do reformy gospodarczej czy nie.

Ogólnie stwierdzamy, że przedstawiony materiał nie daje dostatecznej informacji o rzeczywistym stanie przedsiębiorstwa.

#### Zespół d.s. organizacji produkcji, zatrudnienia i polityki płac.

W p-ktcie 2 brakuje jednoznacznej oceny aktualnej struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Nie pozwala to stwierdzić, które wydziały produkcyjne posiadają przerosty zatrudnienia, a które niedobory - i jakie są przyczyny takich zjawisk. Brak uzasadnienia oraz analizy istniejącej struktury stanu zatrudnienia w poszczególnych komórkach.

Obecna organizacja produkcji charakteryzuje się dużą ilością szczebli kierowniczych, nie znajdujących uzasadnienia w rzeczywistych potrzebach. Znane są przypadki tworzenia stanowisk kierowniczych lub struktur organizacyjnych pod konkretne osoby, chociaż nie uzasadniały tego potrzeby przedsiębiorstwa.

Zespół nie dokonał krytycznej oceny i weryfikacji szczebli kierowniczych.

Zespół nie przedstawił oceny efektywności inwestycji oraz działalności naukowo-badawczej.

Przedstawione przez Zespół wnioski z zakresu problematyki płacowej są zbyt lakoniczne i nie obejmują wszystkich problemów związanych z tym zagadnieniem.

Dla pełnego ujęcia problemów płacowych należy uwzględnić materiał analityczny opracowany przez Zespół d.s. analizy wynagrodzeń w przedsiębiorstwie.

Zespół ograniczył się do stwierdzenia, że jedyną przyczyną złej polityki płacowej w przedsiębiorstwie były sztywne zasady polityki ogólnokrajowej. Nie jest to zgodne z prawdą.

Polityka płacowa w naszym przedsiębiorstwie została poddana wszechstronnej, krytycznej ocenie przez NSZZ "Solidarność" w październiku 1980 r., czego konsekwencją było wyrażenie "votum nieufności" wobec dyrektora naczelnego, z-cy dyrektora d.s. ekonomicznych i kierownika działu ekonomiki zatrudnienia i płac.

Zespół potraktował problematykę płac zbyt ogólnie i nie starał się dojść do źródeł złej polityki płacowej oraz do sprecyzowania wniosków o ujemnych konsekwencjach tej polityki. Błędna polityka płacowa w naszym przedsiębiorstwie spowodowała, iż osiągnęło ono najniższy poziom płac w skali zjednoczenia i jeden z najniższych w regionie. Wiemy jak utrudniało to prowadzenie właściwej polityki zatrudnieniowej.

#### Zespół d.s. postępu technicznego i organizacyjnego.

Zaproponowana przez Zespół forma koncentracji, rozproszonej dotychczas, służby rozwoju i wyposażenia jej w większe kompetencje, nie daje naszym zdaniem dostatecznych gwarancji na przyspieszenie procesu wdrażania postępu technicznego.

Wynika to z faktu, że dotychczas postęp techniczny był wdrażany w przedsiębiorstwie ogólnie. Należy odwrócić ten stan rzeczy. Za postęp techniczny powinni być odpowiedzialni kierownicy poszczególnych odcinków produkcji.

Należy ich wyposażyć w odpowiednie kompetencje, środki i możliwości wdrażania.

Stopień wdrażania postępu technicznego powinien stanowić jedno z podstawowych kryteriów oceny pracy poszczególnych kierowników i decydować o ich awansie.

Zespół ustosunkował się w sposób fragmentaryczny wyłącznie do postępu technicznego, pomijając całkowicie zagadnienie postępu organizacyjnego. Problem postępu organizacyjnego nabiera szczególnego znaczenia w aktualnych warunkach wprowadzania reformy gospodarczej.

Postęp organizacyjny nie może być konsekwencją zabiegów administracyjnych lecz powinien wynikać z ekonomicznie uzasadnionych potrzeb przedsiębiorstwa.



Zespół d.s. polityki socjalnej.

W części dotyczącej przedszkoli i żłobków należy wnieść korektę. Obecnie, w związku z ustawą o urlopach wychowawczych, zmniejszyła się ilość dzieci w żłobkach. Żłobek nr 4 przekwalifikowano na przedszkole nr 9. Mamy więc 3 żłobki i 9 przedszkoli. W związku z tym nie widzimy potrzeby budowy nowego przedszkola.

W zakresie bazy wypoczynkowej dla dzieci i młodzieży zwraca uwagę brak odpowiednich warunków sanitarnych /łazienek/ w szkole w Międzyzdrojach. Należy zobowiązać władze administracyjne miasta do zwiększenia nakładów na rozbudowę bazy socjalnej w mieście.

Należy zmienić sposób finansowania zakładowej działalności socjalnej poprzez wyeliminowanie kosztów utrzymania obiektów socjalnych z funduszu socjalnego, jako źródła ich finansowania.

W p-kanie: gospodarka mieszkaniowa - brak danych o ilości oczekujących na mieszkania osób, bez czego nie można się ustosunkować do rzeczywistych potrzeb i ocenić stan omawianej gospodarki.

W przedstawionym materiale zespół nie ustosunkował się do kwestii finansowania kwater zajmowanych przez osoby przebywające na urloпах wychowawczych /po przeprowadzeniu konsultacji z radcą prawnym stwierdzamy, że nie można utożsamiać urloпов bezpłatnych z urloпами wychowawczymi/.

Szczegółowe propozycje rozdziału miejsc w hotelu recepcyjnym powinny być przedmiotem odrębnej konsultacji, w zależności od zaistniałej sytuacji.

Na proponowaną formę zagospodarowania restauracji „R” nie wyrażamy zgody.

W części dotyczącej czasów i wypoczynku po pracy w Lubniewicach należy zwrócić uwagę na konieczność zwiększenia ilości miejsc dla wypoczynku po pracy.

W ramach przyjętego kryterium maksymalnej częstotliwości przyznawania czasów /co 3 lata, 2 lata/ nie należy brać pod uwagę czasów wykorzystywanych w Lubniewicach.

W związku z brakiem odpowiedniej bazy czasowej należy wprowadzić w życie, znane w innych przedsiębiorstwach, indywidualne formy organizowania czasów pracowniczych, polegające m.in. na:

- odpłatności za organizowane przez pracowników indywidualnie t.zw. "wczasy pod gruszą" lub "wczasy turystyczne" według kryteriów uzgodnionych ze związkami zawodowymi;
- odpłatności za indywidualnie załatwione przez pracownika wykorzystanie czasów w ośrodkach nie objętych rozdzielnikiem przedsiębiorstwa.

Uważamy, że należy zlikwidować mieszkania t.zw. funkcyjne, zmieniając je na mieszkania zakładowe dla osób wychekujących na przyznanie mieszkania spółdzielczego.

W części dotyczącej finansowania sportu i rekreacji uważamy, iż działalność na rzecz kultury w przedsiębiorstwie powinna być finansowana pod kontrolą samorządu pracowniczego.

Jesteśmy przeciwni wszelkim patronatom lub zawieraniu umów z organizacjami społeczno-politycznymi. Należy podjąć działania /a nie dyskusje/ na rzecz lepszego wykorzystania posiadanych ośrodków dla wypoczynku po pracy.

Przyjęty do realizacji wariant dotyczący funkcjonowania ZKS "Stilon" powinien zawierać wyeliminowanie z funduszu socjalnego kosztów utrzymania obiektów sportowych.

Jesteśmy przeciwni powoływaniu społecznych komisji d.s. kultury, gdyż dotychczas stosowane próby takich rozwiązań nie dały oczekiwanych rezultatów.

Rada pracownicza przedsiębiorstwa powinna potrafić wyegzekwować w przyszłości działalność na rzecz kultury od osób odpowiedzialnych za jej realizację.

Zespół d.s. racjonalizacji organizacji zarządzania przedsiębiorstwem.

W opracowaniu Zespołu brak krytycznego ustosunkowania się do aktualnej struktury przedsiębiorstwa.

Zmiana struktury organizacyjnej, według wymyślonej przez siebie koncepcji, Zespół uzasadnia aktualnym odchodzeniem od systemu nakazowo-rozdzielczego oraz kryzysową sytuacją gospodarką kraju, oczekującą na reformę i przyszłościowy samorząd pracowniczy.

Tak uproszczony pogląd dla również w wyniku nieprzekonujące propozycje.

Przed wszystkim ogórne ustalanie projektu nowego

podziału struktury przedsiębiorstwa na pionowy dyrektorskie bez uprzedniej analizy potrzeb organizacyjnych w poszczególnych komórkach podstawowych /jak m.in. zasadności ich istnienia wogóle, ich struktur wewnętrznych oraz współdziałania/ jest pozbawiona sensu i praktycznej wartości.

Należy wziąć pod uwagę nadmiernie rozbudowane struktury oraz nie zawsze uzasadnioną ilość samodzielnych komórek podstawowych.

Analiza rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstwa niewątpliwie pozwoli na znaczne uproszczenia w tym zakresie, na połączenie niektórych funkcji, likwidację wielu zbędnych ogniw i zmniejszenie różnorodności podziałów strukturalnych i organizacyjnych.

Słuszny wniosek w sprawie zmiany nazwy zakładów produkcyjnych na wydziały Zespół winien być umiarkowanie uzasadnić.

Powrót do nazwy "wydziału" musi wiązać się z maksymalnym uproszczeniem właśnie nadmiernie rozbudowanych struktur organizacyjnych obecnych "zakładów", które niejednokrotnie sprawiają wrażenie prób podkreślenia swej rangi w przedsiębiorstwie mnogością komórek składowych oraz stanowisk kierowniczych, administracyjnych i dozoru.

Bezwzględnie potrzebny wzrost kompetencji na poszczególnych stanowiskach oraz samodzielności i rzeczywistości egzekwowanej odpowiedzialności pozwoli na znaczne uproszczenia i większą operatywność w działaniu takich wydziałów.

I dopiero po takim przeorganizowaniu komórek podstawowych można analizować rzeczywiste potrzeby zarządu przedsiębiorstwa oraz ewentualny podział na pionowy dyrektorskie lub inne struktury organizacyjne podległe bezpośrednio dyrektorowi naczelnemu.

Zaproponowana koncepcja struktury organizacyjnej zarządu przedsiębiorstwa, z podziałem na 5 pionów dyrektorskich jest stanowczo zbyt rozbudowana w stosunku do aktualnie realnych potrzeb, ekonomicznie i organizacyjnie uzasadnionych.

Uważamy, iż poza dyrektorem naczelnym niewątpliwie racją bytu ma z-ca dyrektora d.s. Handlowych /wbrew proponowanej przez Zespół likwidacji tego pionu/ oraz z-ca dyrektora d.s. Produkcji.

Przy odpowiedniej samodzielności przedsiębiorstwa najważniejszymi funkcjami będą bowiem: a/ penetracja rynku /sondaż potrzeb, zbyt produktów, zakup surowców i materiałów/ oraz b/ preżna produkcja /ilościowa i jakościowa, operatywnie dostosowywana do potrzeb rynku, gwarantujących jej łatwy i korzystny zbyt/.

Wydaje się, że pozostałe obszary działalności przedsiębiorstwa nie wymagają rangi aż pionów dyrektorskich.

Niewątpliwie korzystnym dla przedsiębiorstwa będzie ich uproszczenie organizacyjne i maksymalne zaktywizowanie. I tak np.:

- sprawy ekonomiki i rachunkowości z powodzeniem mogą być włączone do pionu z-cy dyrektora d.s. handlowych;
  - również zcentralizowana służba zaopatrzenia winna podlegać z-cy dyrektora d.s. handlowych. Proponowany podział służby zaopatrzenia na różne, niezależne komórki jest nie do przyjęcia;
  - sprawy zabezpieczenia technicznego mogą być bardzo sprawnie prowadzone przez podległą dyrektorowi, samodzielną komórkę np. głównego specjalisty d.s. zabezpieczenia technicznego, obejmującą m.in. wydziały: mechaniczny i energetyczny oraz oddziały: automatyki, budowlany itp;
  - sprawy gospodarcze, muzeum, pralnia, oddz. żywienia, tereny zielone, ośrodki czasowe etc. może z powodzeniem objąć jeden duży /podległy dyrektorowi przedsiębiorstwa/ wydział gospodarki pozaooperacyjnej lub ewent. po głębokiej analizie - główny specjalista d.s. gospodarczych;
  - sprawy kadrowe należałoby bezwzględnie podporządkować bezpośrednio dyrektorowi naczelnemu;
  - należy zlikwidować wydział kontroli jakości jako samodzielną, wyodrębnioną na szczeblu przedsiębiorstwa, komórkę organizacyjną. Służba kontroli jakości powinna być częścią organizacyjną wydziałów produkcyjnych, współodpowiedzialną za jakość wytwarzanych produktów i podległą bezpośrednio kierownikowi wydziału.
- W ramach zwiększonych uprawnień, samodzielności oraz odpowiedzialności kierownik wydziału winien bezpośrednio i bezwzględnie ponosić konsekwencje niewłaściwej działalności produkcyjnej podległej mu komórki i musi posiadać kompetentne narzędzie



do jej bieżącej kontroli.

- uważamy, że służba BHP przedsiębiorstwa wymaga radykalnego zwiększenia operatywności jej działania. Niezależnie od koniecznej jej reorganizacji pożądanym byłoby podporządkowanie jej bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa.

Jesteśmy zdania, że istnieje aktualnie uzasadniona konieczność wprowadzenia maksymalnych uproszczeń struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i przyjęcia najbardziej operatywnej i ekonomicznie uzasadnionej jej postaci.

Dlatego proponujemy b.poważnie potraktować przedstawione przez nas uwagi i propozycje jak wyżej.

#### Zespół d.s. polityki kadrowej.

Wnioski Zespołu pomijają milczeniem jedną z najważniejszych obecnie spraw w przedsiębiorstwie, jaką jest aktualna obsada stanowisk kierowniczych.

Problem ten od dawna budzi szereg wątpliwości odnośnie prawidłowości doboru wielu spośród aktualnych kierowników różnych szczebli, będąc powodem licznych objawów niezadowolenia ze strony załogi oraz wyraźnie ograniczając działalność poszczególnych komórek i minimalizując wyniki ich pracy.

W opracowaniu Zespół nie podjął krytycznej oceny istniejącej sytuacji w zakresie obsady stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwie, a co za tym idzie również nie wysunął żadnych wniosków ani propozycji. Odnośnie zlikwidowania narosłych nieprawidłowości w doborze osób na stanowiska kierownicze.

Osoby najbardziej winne, w skali całego przedsiębiorstwa, zostały przez załogę wcześniej napiętnowane, na początku okresu sierpniowej odnowy w naszym zakładzie i zostały usunięte z zajmowanych stanowisk. Pozostało jednak jeszcze wiele osób, których usunięcia ze stanowisk kierowniczych załoga cierpliwie oczekuje w ramach reformy zarządzania przedsiębiorstwem, jako warunku prawidłowego jego działania.

Zespół nie ustosunkował się wogóle do sprawy "nomenklatury" działającej w naszym przedsiębiorstwie. Do sprawy odsuwania od działalności na stanowiskach osób wartościowych, o wysokich kwalifikacjach lecz nie wchodzących w skład nomenklatury oraz do sprawy zastępowania ich osobami, których jedynym walorem była zwykle rekomendacja komitetu zakładowego PZPR.

Wnioski Zespołu nie zawierają żadnych rozwiązań doraźnych, pozwalających na ujawnienie i usunięcie ze stanowisk kierowniczych ludzi nieprzydatnych, a także na rehabilitację ludzi bezpodstawnie usuniętych oraz dobór peknowiącościowej kadry kierowniczej na opróżnione stanowiska jak wyżej.

W rozwiązaniu sprawy należy uwzględnić opinie załogi a także odpowiednio, ustalone kryteria doboru kadry kierowniczej, które winny całkowicie wyeliminować możliwość jakichkolwiek "rekomendacji" czy manipulowania polityką kadrową przez "kompetentne" jednostki lub grupy osób.

Należy uwiarygodnić stosowane w przedsiębiorstwie formy szkolenia tak, aby zapewniały one wzrost kwalifikacji zawodowych. Dotychczasowa praktyka szkolenia wewnątrzzakładowego wskazuje, że w wielu przypadkach pracowników poddawano szkoleniu ze względów formalnych, np. w celu umożliwienia podniesienia grupy szaszeregowania.

W konsekwencji takiego działania podstawowym kryterium awansu zawodowego lub uzyskania wyższego uposażenia było "zaliczenie" często odpowiedniej ilości szkoleń.

Należy podkreślić konieczność przestrzegania zasady, że rzeczywistym kryterium oceny przydatności pracownika powinna być jego praca i kwalifikacje praktyczne, a nie postawa społeczno-polityczna lub ilość zaliczonych szkoleń wewnątrzzakładowych. Kryteria oceny kadry kierowniczej oraz kadry rezerwowej powinny być zatwierdzone przez odpowiedni organ samorządu pracowniczego.

Stan humanizacji pracy w poszczególnych komórkach organizacyjnych i na stanowiskach roboczych zależy przede wszystkim od postawy i jakości kadry kierowniczej odpowiedzialnej za te odcinki pracy.

Elementy humanizacji pracy winny być obowiązkiem uwzględnianym w zakresie działania każdego kierownika, a przede wszystkim winny leżeć w dobrze pojętym jego interesie. Mają one bowiem bezpośredni wpływ na stosunki międzyludzkie, od których przecież zależy zarówno wydajność pracy komórki, jak i odpowiednio możliwości operatywnego jej działania. Wyniki wprowadzanej humanizacji pracy winny być miarą oceny kwalifikacji kierowniczych na poszczególnych stanowiskach i nie muszą wynikać z działalności

odrębnie organizowanych komórek d.s. humanizacji pracy.

Za Prezydium K.Z.  
PRZEWODNICZACY  
Komisji Zakładowej  
NSZZ "Solidarność"  
Anatol Kosiak



UCHWAŁA KOMISJI KRAJOWEJ

w sprawie STANU ZAGROŻENIA ZWIĄZKU \*

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" dokonała analizy aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Jest ona następująca:

1. We wszystkich dziedzinach gospodarki trwa głęboki kryzys, który jest wynikiem błędnej polityki partii rządzącej. Skutki tego kryzysu są szczególnie dotkliwe dla społeczeństwa w sferze zaopatrzenia w żywność, zwłaszcza w mięso.
  2. Działania podejmowane przez władze mają charakter chaotyczny i powodują jedynie dalsze pogarszanie sytuacji. Społeczeństwo tak dalece utraciło zaufanie do władz, że nie wierzy ani w oficjalną ocenę sytuacji, ani w szczerą wolę jej poprawy, ani w konsekwencję i uczciwość realizacji programu naprawy. Brak zaufania jest tym większy, że władza odmawia społeczeństwu prawa do rzeczywistej kontroli swych poczynań.
  3. NSZZ "Solidarność" wystąpił do władz z propozycją przełamania kryzysu zaufania w stosunkach RZĄD - SPOŁECZEŃSTWO poprzez powołanie instytucji gwarantujących kontrolę społeczeństwa nad polityką gospodarczą rządu.
  4. Władze odrzuciły postulaty NSZZ "Solidarność". Jednocześnie podjęły przeciwko niemu oskalującą kampanię propagandową.
  5. Równolegle w kilku regionach dokonywane są aresztowania i inne represje w stosunku do działaczy Związku. Przedmiotem szczególnego ataku są związkowe środki informacji. KK NSZZ "Solidarność" stwierdza, że takie zachowanie się władz stwarza stan zagrożenia Związku i społeczeństwa, którego wolę Związek reprezentuje. Nieodpowiedzialne zachowanie władz może doprowadzić do katastrofy narodowej.
- Uważamy, że sytuacja wymaga, by społeczeństwo ostrzegło grupy awanturnicze w aparacie władzy przy pomocy powszechnej i jednolitej akcji protestacyjnej na terenie całego kraju.
- KK NSZZ "Solidarność" postanawia, że dnia 28 października 1981 r. o godz. 12.00 we wszystkich zakładach pracy w Polsce zostanie przerwana praca, zatrzymana zostanie komunikacja miejska. Akcja trwać będzie 60 minut. Jednocześnie domagamy się, by władze w trybie natychmiastowym:
1. Podjęły energiczne działania - zgodne z postanowieniami "Solidarności" - prowadzące do zwiększenia skupu żywności.
  2. Dokonały ujednolicenia stopnia pokrycia wafelkami na mięso na terenie całego kraju.



3. Zaprzęstały natychmiast represji w stosunku do działaczy Związku.
4. Przyznały odpowiednie uprawnienia dla Społecznej Rady Gospodarki Narodowej oraz dla związkowych komisji bytów społecznych.

Jeśli żądania te nie zostaną przez rząd spełnione do końca bieżącego miesiąca Związek będzie zmuszony do przygotowania podjęcia strajku czynnego w wybranych dziedzinach gospodarki; termin i zakres strajku określi Komisja Krajowa.

Jednocześnie Komisja Krajowa wzywa wszystkie regiony i zakłady pracy do zakończenia trwających akcji protestacyjnych i włączenia się do akcji ogólnokrajowej.

Komisja Krajowa wzywa władze państwowe do natychmiastowego rozwiązania problemów lokalnych, które spowodowały akcje protestacyjne.

Komisja Krajowa  
NSZZ "Solidarność"

W Gorzowie zapowiadziany strajk przebiegał tak jak w innych częściach kraju, spokojnie i zakończył się planowo o godzinie 13.00.

Przerwały pracę te zakłady i instytucje oraz komórki organizacyjne w zakładach, gdzie 1-godzinna przerwa nie wiązała się z koniecznością dłuższego postoju bądź z przewidywanymi komplikacjami i zakłóceniami w produkcji czy w zaspokajaniu istotnych potrzeb społecznych.

Utrzymanie ciągłości pracy w takich zakładach uzgodnione było wcześniej z komitetami strajkowymi reprezentującymi załogę lub z komisjami zakładowymi NSZZ "Solidarność".

Planowy przebieg strajku ostrzegawczego w Gorzowie nie był zakończony żadnymi nieprzewidywanymi wypadkami, wbrew intencjom tendencyjnej propagandy w środkach masowego przekazu.

Na ulicach miasta ruch wyraźnie zmalał. Zniknęły pojazdy komunikacji miejskiej. Taksówkarze przerwali pracę, a część pojazdów służbowych będących w czasie trwania strajku "w trasie" po prostu na godzinę przystanął przy krawężnikach.

W szkołach gorzowskich lekcje odbywały się normalnie, jednak nauczyciele solidaryzując się ze strajkującymi, założyli biało-czerwone opaski.

Społeczeństwo dobrze pojęło, wynikającą z uchwały Krajowej Komisji, istotę protestu wyrażanego strajkiem ostrzegawczym. Jeszcze jeden dowód, że woli ludu nie można lekceważyć.

Przed nami jednak ciągle wiele niewiadomych... Czy rząd skłoni się do żądań przedstawionych w uchwale Komisji Krajowej?

Czy Komisja Krajowa będzie zmuszona podjąć następną, zapowiadzianą akcję ogólnokrajową?

Z niepokojem oczekujemy posiedzenia Komisji Krajowej w dniu 3.11.br. Nie możemy być obojętni na stan zagrożenia naszego Związku.

Rom.

## DO NIEBA SZLI ? . . .

Wydarzenia historyczne a dzień dzisiejszy - na podstawie artykułu Pawła M. Staszewskiego z nr-u 40/81 tygodnika "Czas".

"Dzisiaj, kiedy prostujemy naszą historię i próbujemy mówić pełną prawdę o polskim żołnierzu i jego postawie w walkach z faszyzmem, nie pomijamy Narwiku, Monte Cassino, Westerplatte, Warszawy. Zgoda, tak być powinno. Ale... Ale garstka szaleńców z Westerplatte powinna mieć takie samo uznanie, jak garstka komunistów z Marianem Buczkim. Jeśli kręci się dzisiaj złe i dobre filmy o walczącej Warszawie, to trzeba pamiętać, że młodzi powstańcy stolicy czerpali też przykład z bohaterskich obrońców Westerplatte.

Trzeba uczyć młodzież bohaterstwa nie tylko na filmach o Matrosowie, ale trzeba też nakręcić film o Pajaku i innych. Dopóki żyją jego bohaterzy staję się.

Żyje ich zaledwie garstka. Niektórzy zmarli z ran i wyczerpania w niewoli. Ostatni - szeregowiec Jan Korus, zmarł w 1953 roku, na skutek pobicia w piwnicach dawnego kieleckiego UB. Wypełnili obowiązek, ale nie korzystali ze specjal-

nych przywilejów. Dotrzykali przysięgi złożonej Ojczyźnie, ale ona o nich zapomniała. Nie ta sprawiedliwa. Zapomniała ta, w której żona Barana nie miała prawa głosowania w wyborach do Sejmu, a bohaterski porucznik Pajak był dla zetempowców "sanacyjnym oficerkiem". Ta, która powiedziała przez urzędnika RKU do kaprała Rejmera: - krzyż "Wirtuti Militari" możemy nadać tylko partyjnemu obrońcy Westerplatte. Wy jesteście bezpartyjni, możecie otrzymać medal „Za Odrę, Nysę i Bałtyk”.

Tych przykrości było i jest jeszcze dużo. Chociażby sprawa rent inwalidzkich, odznaczeń, reaktwowania "Związku Obrońców Westerplatte", chociażby problem lepszej pracy, mieszkań, leczenia sanatoryjnego... To są sprawy, które można i trzeba załatwić. Tak, trzeba zmienić opinię kierownictwa Wojskowej Akademii Technicznej o 19-letnim Jurku Baranie /syn plutonowego/, który od dwóch lat otrzymuje z Warszawy negatywne odpowiedzi na prośbę o przyjęcie do WAT, ze względu na „niewyrażoną przeszłość ojca”. Tak, jak trzeba organizować w Dniu Wojska spotkania społeczeństwa nie tylko z uczestnikami walk pod Lenino, ale i z obrońcami Westerplatte...”

Pozostawmy na razie na boku powyższy tekst, czas i okoliczności jego napisania...

Poległo ich 15 - co nie mogło pomieścić się Niemcom w głowach. Ci pozostali na Westerplatte na zawsze. Żywi trafili do lagrów, niektórych wywieziono na przymusowe roboty do majątków w Prusach Wschodnich. Początkowo w zwartych grupach, potem po kilku, pojedynczo.

Mozaika ich okupacyjnych losów jest przebogata. Są wśród nich obrońcy Warszawy z 1939 roku /pierwsza udana ucieczka nastąpiła w parę dni po kapitulacji/, późniejsi powstańcy warszawscy, żołnierze I Armii Wojska Polskiego, jeńcy wojenni obcwoz w całej Rzeczy, uchodźcy zawieruszeni na Syberii, partyzanci Armii Krajowej.

Ich zróżnicowane życiorysy wojenne ukaże zapewne przygotowywany do druku zbiór wspomnień kilkunastu sięciu spośród 108 żyjących westerplatczyków, w opracowaniu współautorki wydanego przed dwoma laty albumu fotograficznego "Wojna zaczęła się na Westerplatte", Stanisławy Górniewicz.

Z tego zbioru dowiemy się o zróżnicowanych losach powojennych żołnierzy z Westerplatte. Towarzystwo autorce w pracy nad porządkowaniem ogromnego materiału, stąd wiem, że będzie to lektura chwilami wstrząsająca, rysująca obraz inny od legendy tworzona przez lata, zamkniętej siedmioma dniami obrony. Legendy wspartej granitem pomnika, popularnością imienia Bohaterów Westerplatte, nadawanego różnym instytucjom, szkołom, harcerskim hufcom. Legendy, która niemal nie stratawała po drodze samych westerplatczyków, czyniąc z nich, z niektórych przynajmniej, ekspozyty do dekorowania okolicznościowych imprez.

Budując legendę, konstruując jej materialną i pozamaterialną architekturę - przez kolejne ekipy rządzące chętnie wplataną w systemy wychowania patriotycznego - zapomniano o ludziach, o ich jakże często szarej egzystencji, nawet o dramatach.

Wśród symboli, legend, mitów w przenośni i dosłownie ginęli ludzie, bez których nie byłoby Westerplatte. Na pocztówkach, w podręcznikach historii i przede wszystkim w świadomości Polaków.

Z różnych stron i w różnym czasie wracali do Polski w rodzinne pielesze, także do domów, których już nie było... Wtapiali się w nową rzeczywistość. Swoje siły i umiejętności stawiali do dyspozycji władzy, z ufnością włączając się w trud odbudowy zniszczonego kraju.

Nieliczną grupą skrzyknęli się w 1946 roku z inicjatywy zastępcy majora Sucharskiego, kapitana Franciszka Dąbrowskiego /wówczas już komandora podporucznika/, by oddać hołd poległym, czego nie zdążyli uczynić idąc do niewoli.

Na miejscu Wartowni nr 5, która stała się zbiorową mogiłą, ustawili nagrobek i krzyż.

Po raz drugi zjechali się 14 marca 1957 roku w Kielcach. Stawili się wtedy 38 westerplatczyków. Kolejne spotkanie wyznaczyli sobie 1 września tego samego roku o godz. 4.45 przy grobie kolegów na Westerplatte. Tym razem przybyło 67 osób.

/.../ 1 września 1971 roku, obok zbiorowej mogiły pod gruzami Wartowni nr 5 spoczęła urna z prochami zmarłego we Włoszech majora Henryka Sucharskiego.





Na tej mogile nie było już krzyża ustawionego w 1-946 roku. Zginął w roku 1962.

Na szczytkach obrońców Westerplatte stanął czołg - pomnik, czołg - symbol, jeden z wielu czołgów Brygady Panczernej im. Bohaterów Westerplatte, która brała udział w wyzwoleniu Gdańska. Historycznie rzecz biorąc był to pierwszy czołg, jaki dotarł na Westerplatte, gdyż ani w pamiętnym wrześnie, ani w 1945 roku, czołgi nie były używane na tym terenie.

Zajrzyjmy do archiwum w Nowym Porcie. Do tych zespołów, które ujawniają prawdy bolesne, a z których czerpać można wiedzę do „prostowania historii i mówienia pełnej prawdy o polskim żołnierzu”, o czym pisze autor przytoczonego na wstępie artykułu. Sięgajmy więc nie do symboli-pomników, lecz do losów ludzi.

W znanych dotąd oficjalnych źródłach przy nazwisku kpt. Mieczysława Ślabego /w 1939 roku był on lekarzem, widnieje dopisek: „zginął tragicznie w 1947 roku”. Tragicznie?

W 1945 roku Mieczysław Ślaby powrócił z obozu w Kleindixen pod Królewcem do rodzinnego Przemysła i już w październiku podjął służbę w wojsku.

W listopadzie został mianowany starszym lekarzem VIII Oddziału WOP, w parę miesięcy później awansował na stanowisko szefa służby zdrowia tej jednostki. Był już majorem.

1 listopada 1947 roku został aresztowany we własnym domu pod nigdy nie udowodnionym zarzutem złamania tajemnicy wojskowej. Osadzono go w krakowskim więzieniu na Montelupich.

15 marca 1948 roku zmarł w szpitalu wojskowym, przewieziony tam w agonii kilka dni wcześniej.

Pochowano go bez wiedzy i udziału rodziny na Cmentarzu Rakowickim. Zabiegi siostry o ekshumację i złożenie zwłok w grobie rodzinnym w Przemyslu przerwała jednoznaczna decyzja funkcjonariuszy bezpieczeństwa: „nie będzie w Przemyslu żadnych manifestacji politycznych!”

W tych samych źródłach, przy nazwisku strzelca Wiktora Biażousa, umieszczono dopisek: „los nieznany”. Ale archiwum odkrywa inną prawdę.

Jeniec. Biażous uciekł z robót przymusowych w majątku niemieckim w rodzinne strony pod Wilnem.

Był poszukiwany. Ukrywał się, zmienił nazwisko na Bielias /nazwisko rodowe w metrykach dziada i ojca jest dwuczłonowe: Biażous-Bielias, lecz on przed wojną używał tylko pierwszego członu/.

Trafił do partyzantki, do wileńskiego zgrupowania Armii Krajowej; które w 1944 roku zamierzało pośpieszyć z odsieczką powstańcom warszawskim.

Rozbrojony i internowany przez Armię Czerwoną, po różnych bolesnych przejściach przybywa w 1946 roku do Olsztyna. Nie wrócił do swojego właściwego nazwiska, był „niepewny”. Aresztowany w 1950 roku, przebywał kilka miesięcy w więzieniu bez konkretnego zarzutu i wyroku.

Odsunął się w cień nawet po 1956 roku. Starannie ukrywał swą westerplatteką i AK-owską przeszłość, nie ufał nikomu i niczem. Czytał wszystko o Westerplatte, przeczytał także ów dopisek przy swoim nazwisku i nie zareagował. Wolał być pogrzebanym za życia.

Jego życiorysu długo nie znały nawet córki, zaś wieloletni współpracownicy w jednym z przedsiębiorstw w Braniewie /mieszka w Fromborku/ nie podejrzewali nawet w skromnym koleżce bohatera z Westerplatte. Postanowił przerwać milczenie dopiero przed rokiem, choć od dawna utrzymywał na poły konspiracyjne kontakty z innym westerplattecznikiem, Piotrem Nowikiem z Lidzarka Warmińskiego. Jest jednym z siedmiu żołnierzy Westerplatte nie posiadających żadnego odznaczenia bojowego. Indagowany w tej sprawie ZBoWiD w Elblągu tłumaczy się ... limitem odznaczeń.

W zbliżonej sytuacji znaleźli się po wojnie dwaj oficerowie z Westerplatte, ppor. Zdzisław Kręgielski i kpt. Franciszek Dąbrowski.

Powracających z oflagów rychło „zapotrzebowana” organizująca się na odzyskanym Wybrzeżu Marynarka Wojenna. Byli potrzebni. Z zapasem stanęli do służby.

Ale też rychło rozpoczęła działalność machina moralnego i fizycznego wykańczania oficerów z armii przedwrześniowej, których droga do Polski nie była drogą spod Siele i Lenino.

Kręgielski po bezpodstawnym oskarżeniu i w końcu niewinnym procesie, musiał odejść z wojska z wilczy bilet. Dzięki życzliwości rodziny i przyjaciół dość szybko odnalazł swe miejsce w Poznaniu,

choć adnotacja w dokumentach: „były oficer” długo jeszcze ciążyła nad jego losem.

Franciszek Dąbrowski, potomek współtwórcy Legionów Polskich we Włoszech, gen. Henryka Dąbrowskiego, wszechstronnie wykształcony oficer, prawa ręka mjr Henryka Sucharskiego, kawaler orderu „Wirtuti Militari”, miał mniej szczęścia.

Odebrano mu legitymację partyjną, więc opuścił Wybrzeże. Wilczy bilet pozwolił mu jedynie na chazupnicze szycie kapci i sprzedaż gazet w Krakowie. Nie na wiele zdała się paździenikowa rehabilitacja. Wprawdzie przyznano mu rentę zasłużonego, przeniesiono z wilgotnej nory do słonecznego mieszkania, awansowano do stopnia komandora, jednak z mordowany zadawioną gruźlicą, zresztą do końca życia pogodny, jakby nie pamiętający doznanych krzywd, zmarł 24 kwietnia 1962 roku.

Na Cmentarz Rakowicki, gdzie w sąsiedztwo mjra Mieczysława Ślabego, odprowadzili go z honorami wojskowymi podwładni z Westerplatte i tłumy mieszkańców Krakowa.

I jeszcze fragment wspomnień por. Leona Pajaka, który w 1946 roku powrócił statkiem z Anglii, wraz z liczną grupą polskich żołnierzy walczących na Zachodzie.

Statek wpłynął do Gdańska.

„... Po siedmiu latach - wspomina por. Pajak - oczom moim ukazuje się jak na dłoni straszliwie okaleczone i zniszczone Westerplatte. Nie mogę powstrzymać łez, po raz niewiadomo który, ale teraz jak nawałnica; powracają wspomnienia, obrazy... Mimo wszystko są to żywe radości. Przy zejściu z trapu skyszę i widzę spłakaną z radości żonę. Zaraz się powitamy! Nie!

Straż kieruje wszystkich do wagonów towarowych podstawionych tuż pod statek. Drzwi zamykają się ciężko, ogarnia nas ciemność. Pociąg rusza. Po godzinie, już o zmroku, zatrzymuje się. Każą nam wysiadać. Wiadą nas do baraków, do obozu za drutami!.. Robi się na duszy tak ciemno, jak ciemny jest grudniowy wieczór w Gdańsku.

Gdzie się podziały kwiaty polskie, o których marzyliśmy na powitanie?... Więc to tak wygląda pierwsza noc w kraju po siedmiu latach? Dlaczego?! Czyżby tam, w Anglii, mieli rację agitując nas do pozostania na obczyźnie?...”

/zakończenie w następnym numerze /18/

... DOKĄD ZMIERZA PARTIA ...?

Stefan Bratkowski, hazywany często „sumieniem partii”, wyrzucony z PZPR.

16.10.br. zespół orzekający Centralnej Komisji Kontroli partyjnej wydalik prezesa Stowarzyszenia Dziennikarzy Polskich z PZPR.

Decyzję umotywowano m.in. tym, że postawa St. Bratkowskiego pomniejsza zagrożenia wynikające z działalności sił antysocjalistycznych w PRL oraz utrudnia integrację partyjnego środowiska dziennikarskiego i całej partii wokół realizacji programu IX Zjazdu PZPR.

W ostatnim liście otwartym, do KC PZPR, St. Bratkowski m.in. tak pisze:

„...partia, która doprowadziła gospodarke swego kraju do bankructwa, a naród do racjonowania żywności w 36 lat po wojnie, musi dla uzyskania akceptacji społecznej długo i cierpliwie pracować, nawet jeśli zmieni swe kierownictwo. Z dnia na dzień, ani okrzykami, ani uchwałami, ani groźbami tego się nie osiągnie. Tu się nikt niczego nie zleknie. Najwyżej - wysmieje. Więc trzeba lat - i skromności.

Albin Siwak na spotkaniu z „aktywnym partyjnym Władzom” 25.IX.br. tak powiedział:

- O tym, dlaczego kartki mięsne nie mają pokrycia - „Jest w tej chwili taka sytuacja w kraju, że jeżdżą trójki „Solidarności” do gospodarstw rolnych, zabraniając w sposób kategoryczny sprzedaży mięsa /.../ po polskich wsiach krążą trójki, które zabraniają, które malują znaki na chafupach. Rolnicy się denerwują, nie wiedząc, po co te, że tak powiem, znaki, nie wiedząc, czy to w nocy wyrznąć nas przyjdą, czy spalić. Jeżdżą, proszą o ochronę u władz i tak dalej”.

- O tym, co począć, by mięso było - „... Jest to sprawa maszyn, materiałów, a jednocześnie odpowiednich służb bezpieczeństwa na terenie wsi, gdzie już się tych osób sporo przyknało”.

/S.P.-201/81-B/ P.S. Albina Siwaka nie wyrzucono z partii - awansował do Biura Politycznego.

Redaguje: Komisja d.s. Inform. i Wydawnictw - Z. Romanowski, W. Bukian, A. Kostanecki, R. Zalewski, L. Szokalski, A. Siemak

2024 Cmentarz Stilonowski 18/11/2020