



Kalisz, 2021-10-25

## **Zakresy działań Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego**

(dalej: „Związek”) - w świetle Zebrania, odbytego w dniu 2021-10-14

Uczestniczący w Zebraniu członkowie Związku podjęli szereg ważnych decyzji, wypowiedzieli się w sprawach organizacji i funkcjonowania Akademii Kaliskiej, postrzegania Związku przez jej społeczność i naszych działań na przyszłość. W pierwszym rzędzie uregulowano sprawy ustrojowo – prawne:

1. Zwiększenie składu osobowego Zarządu. Wobec istotnego wzrostu liczby członków (z 27 na początku roku 2020 do 70 obecnie) zaistniała potrzeba zwiększenia liczby członków Zarządu do pięciu osób. Spośród trzech kandydatek wybrane zostały w głosowaniu tajnym **Sławomira Janiak i Margerita Kurzaj**.
2. Nowelizacja Statutu. Wprowadzono zapisy o elektronicznym procedowaniu aktów prawnych.

Następne sprawy i związane z nimi kierunki przewidywanych działań dotyczyły:

3. Zagrożeń, związanych z bezpieczeństwem jednostkowego miejsca pracy. Mamy pełną świadomość upolitycznienia życia publicznego w Polsce, co trwa nieprzerwanie od 1989 r. i podejmowania decyzji bez poszanowania praw mniejszości. Ten styl rządów wpływa na działania wielu innych instytucji. Jeśli dojdzie do powołania Uniwersytetu Kaliskiego, mogą być poczynione zakusy do zwolnienia wszystkich pracowników naszej Uczelni i przyjmowania (niektórych) na nowych warunkach pracy i płacy. Tym bardziej, iż do obsady będą dziesiątki intratnych posad. Tak się stało w przypadku Akademii Zamojskiej, dawnej Akademii Obrony Narodowej, podobnie próbowano uczynić w trakcie powoływania ustawą naszej Uczelni, a aktualnie takie m.in. cechy mają działania w sferze polskiego sądownictwa.

Gdyby Sejm RP zachował się w ten sposób, nie może jednego: zlikwidować naszego związku zawodowego, który musi mieć swoje miejsce w ewentualnych postępowaniach weryfikacyjnych przy przyjmowaniu pracowników do Uniwersytetu Kaliskiego. Każdy związek zawodowy ma mocną ochronę prawną, a gwarancją jego bezpieczeństwa jest nie tylko Konstytucja RP, ale także ponadpaństwowe uregulowania traktatowe. Świadomi zagrożeń musimy dążyć do wzrostu liczbowego naszej organizacji, zdobywania

„wpływów”, szukania sojuszników pośród innych organizacji społecznych i politycznych, gdyż w dzisiejszej skomplikowanej rzeczywistości jednostka czy mała grupa niewiele znaczy.

Niestety, zauważamy ogromny problem w dotarciu do pracowników, będących nauczycielami akademickimi. Niestety, prawdopodobnie nie ma zrozumienia powyżej wskazanego niebezpieczeństwa lub jest on po prostu bagatelizowany. Wielu przedstawicieli tego środowiska odnosi się, najogólniej mówiąc, życzliwie wobec naszych działań, ale też przychodzą od niektórych jednostek żądania, abyśmy do danego wydziału nie kierowali pism „związkowych”, do czego się stosujemy. Do wąskiego kręgu osób zaadresowano w celu zaopiniowania, projekt powołania rad wydziałowych, powoływanych przez społeczność wydziałów, jakie funkcjonują we wszystkich polskich uczelniach akademickich. Aktualnie funkcjonujące rady dydaktyczne usytuowane są w układach centralistycznych i w żadnej mierze – nie umniejszając ich rangi - nie mają charakteru reprezentatywnego. Są znamienne dla struktur wyższych szkół zawodowych, nie mieszczą się - w przydanej im warstwie zadaniowo – kompetencyjnej – w Uczelni, która ma charakter akademicki i zmierza ku przekształceniu jej w uniwersytet.

Rady wydziałów, w skład których wchodziłyby przedstawiciele wszystkich grup, funkcjonujących w nich (także pracownicy administracyjni), miałyby pełną legitymację wyrażania woli ogółu, możliwość zabierania głosu we wszystkich ważnych sprawach. Należy nadmienić, że rady te, wybierane w demokratycznych wyborach, zostały skasowane, gdy związków zawodowych nie było i jeśli można kogoś w tej mierze winić, to milczącą większość społeczności akademickiej.

4. Prezentacji właściwych postaw członków naszego Związku. Wszystkim działaniom organów naszego Związku towarzyszyć musi odpowiedzialna postawa nas wszystkich: dobra praca, życzliwość dla innych ludzi czy poszanowanie norm społecznych. Obserwujemy jednostkowe wprawdzie (nie szersze), negatywne zjawiska w tej mierze, dawanie złego przykładu, kształtowanie nierealistycznych żądań, kontestowanie decyzji kierowniczych oraz sprzeciwianie się im wręcz. Tego typu zachowania są niedopuszczalne, niezgodne z normami etycznymi i obyczajowymi i będą one przez nas piętnowane. Należy zważyć, iż realizując nasze, nawet słuszne, interesy indywidualne czy grupy osób, musimy je zderzyć z interesem innych osób, a także - dobrem ogólnym. Członek naszego Związku musi być wzorem do naśladowania, pracowitym i odpowiedzialnym człowiekiem, podobnie, jak Ci spośród nas, którzy otrzymali tytuł: „Zasłużony dla Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego.”
5. Odbioru działań naszego Związku przez społeczność Akademii Kaliskiej. Na Zebraniu zwracano uwagę na pojawiające się w przestrzeni publicznej opinie, iż nic nie robimy, bezkrytycznie współpracujemy z Kierownictwem Uczelni itp. Nie mają one absolutnie żadnego pokrycia w faktach. Mogą je wyrażać ci, którzy nie znają lub nie chcą znać prawa albo nie przyjmują do wiadomości, iż każde nasze działanie musi mieć podstawę

ustawową. Uprawnienia związków zawodowych na każdej polskiej uczelni uregulowano tylko w pięciu artykułach Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: art. 34 (opinie w sprawie treści statutu), art. 128 (w sprawie kryteriów i trybu oceny okresowej nauczycieli akademickich), art. 144 (w sprawie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych), art. 284 i 293 (w sprawach prowadzenia postępowań dyscyplinarnych). Ponadto, ważne uprawnienia w sferze ochrony praw i wolności pracowników dają nam regulacje ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz szereg innych ustaw. Nie mamy żadnych uprawnień, jak chcieliby niektórzy krytykujący nas, o charakterze kontrolnym czy/i nadzorczym w sferze polityki kadrowej, wykorzystywania środków finansowych na cele, które, zdaniem niektórych, powinny być inaczej realizowane. Zapomina się o tym, iż nam wszystkim indywidualnie wolno czynić wszystko to, czego prawo nie zakazuje, natomiast nam – „związkowcom” organom Związku, t y l k o t y l e, ile prawo wprost zezwala (nakazuje lub zakazuje). Podobny mechanizm odnosi się do działalności Kierownictwa Uczelni z tą istotną różnicą, iż to jego członkowie zarządzają uczelnią, a nie my, czy inna osoba, która może swobodnie głosić pewne sądy oceniające, nie biorąc za nic odpowiedzialności.

Mądra współpraca naszego Związku z Kierownictwem Uczelni oznacza zmierzenie się z ograniczeniami prawnymi i rzetelną ocenę organizacji i funkcjonowania Uczelni. Zauważamy i doceniamy fakt, iż JM Rektor kieruje Uczelnią w sposób, godny zaakceptowania. Wywołał na tyle ważne procesy, iż wybitni przedstawiciele dwóch dyscyplin umożliwili Uczelni zdobycie uprawnień do kształcenia doktorów. Dzięki temu mogła powstać Akademia Kaliska, a nie poprzez „załatwienie”, jak stało się to w przypadku Akademii Gorzowskiej czy Zamojskiej. Naszym zdaniem obecnie podejmowane są mądre, długofalowe decyzje dotyczące kształcenia lekarzy i psychologów. Trwają także inne zabiegi organizacyjne, których celem jest powstanie Uniwersytetu Kaliskiego.

Nie można przejść niezauważenie obok tak wielkich wydarzeń, jak m.in. organizowanych międzynarodowych konferencji naukowych, nadania tytułu doktora honoris causa profesorowi Theodorowi Meronowi. Sankcjonują one wysokie aspiracje Uczelni, przysparzają jej splendoru, przyczyniają się do kształtowania marki, budowania wizerunku. Określają przyjazny klimat społeczny wobec niej, a w konsekwencji - kulturotwórczą rolę Uczelni. W wyniku tych wszystkich i wielu innych działań spodziewamy się lepszego odbioru pośród tych, którzy zamierzają podjąć studia, jak również tych przyszłych pracodawców, do których trafią nasi absolwenci.

Rekrutacja na nowy rok akademicki jest satysfakcjonująca. Trwają przygotowania do najważniejszego wydarzenia Uczelni w najbliższym czasie, czyli parametryzacji. Prowadzone są, naszym zdaniem, właściwie i odpowiedzialnie. Już teraz wszyscy musimy być świadomi jej konsekwencji, gdyż m.in. określi ona wyższe poziomy finansowania Uczelni. Związek zawodowy nie może stać na uboczu, uprawiać jakiejś polityki wyczekiwania i krytykanckiej. Musi podjąć wyzwania, związane z działaniami dot. rozwoju Uczelni, w tym parametryzacyjnymi, starać się pobudzić wspólny wysiłek.

Będą odzywać się głosy, iż wypowiadając się w powyższy sposób Związek ocenia pracę Kierownictwa Uczelni, nie będąc do tego upoważnionym. Jest to rozumowanie nieuprawnione. Staramy się widzieć i w racjonalnych parametrach oceniać to, co jest dobre i pożyteczne dla ogółu pracowników, żeby wyróżnić płaszczyzny, w których możemy ich bronić w sposób najlepszy z możliwych. W aurze „życzliwej” współpracy istotny sens mają nasze wnioski, postulaty, apele, dotyczące organizacji i funkcjonowania Uczelni i tylko tak formułowane wzbogacają konstrukcję praw, wolności i obowiązków pracowników. Dopóki nie są one naruszane, staramy się więc (i dalej będziemy to czynić) wspomagać wszelkimi siłami Kierownictwo Uczelni. Dlatego uczestniczyliśmy w „Drzwiach otwartych”, zabieraliśmy głos w przedmiocie prowadzenia czynności promocyjnych, tworzenia nowych kierunków itd. Towarzyszyły temu głosy krytyczne, iż „związek nie jest od tego,” gdyż są pracownicy do spraw promocji itd., z czym nie możemy się zgodzić. Nasze miejsca pracy, jej warunki, wynagrodzenie, zależą od rozwoju uczelni, od ilości studentów. Nie można przejść niezauważenie obok faktu, iż na przykład w latach 2016 – 2018 w każdym roku akademickim było u nas ponad 3 000 studentów, a ostatnimi czasy – około 1 500 w jednym roku. Nie można swobodnie konstatować, iż to sprawa „ich” – Kierownictwa Uczelni czy innych pracowników, np. danej komórki. To sprawa w s z y s t k i c h, w tym członków Związku i takie ujęcie problemu zawiera perspektywę sytuacji społecznej nas i naszych rodzin. Mamy być związkiem zawodowym partycypującym, towarzyszącym w procesach, które dobrze służą Uczelni, a konfrontacyjnym, gdy komuś dzieje się krzywda. W tej mierze, w tych postępowaniach wyjaśniających i dyscyplinarnych, w których uczestniczyliśmy, nikomu nie spadł „włos z głowy”.

Nie rozwijając dalej aktualnej grupy spraw pragniemy tylko nadmienić, iż jeśli komuś się wydaje, że będziemy „tupać” nogami, jak to się dzieje w wielu polskich uczelniach, w których związki zawodowe rozmawiają z ich kierownictwami przez tablice ogłoszeń, wielomiesięczną wymianę korespondencji, rozgrywki sądowe, a nie osobiście, jest w błędzie. Nasz styl rządzenia Związkiem jest także realny. Zauważamy, jak dystrybuowane są środki finansowe, jak przyjmowani są ludzie z zewnątrz na lepszych warunkach pracy i płacy, aniżeli inni, „starzy” pracownicy, ale widzimy także, iż chroniona jest godność pracownika. Niepokoi nas niejasny system awansów i nagradzania, brak komunikacji między Kierownictwem Uczelni a jej społecznością w sferze procesów rekrutacyjnych na stanowiska kierownicze, brak społecznego procesu kontrolnego czy nadzorczego w tej mierze. Ale wszyscy też muszą zauważyć, że nie ma warunków, minęły te czasy, gdy ktoś groził, zabraniał powołania związków zawodowych, działań w stosunku do innych z pozycji siły. Kierownictwo Uczelni liczy się z nami, na przykład w sprawie niedawnego rozdziału środków finansowych. Najwięcej skorzystali pracownicy do tej pory najbardziej pokrzywdzeni - administracyjni.

Ci, którzy nas krytykują, powinni wskazać, gdzie i czego nie robimy, jak również, jakie konkretnie przepisy prawne zostały naruszone. Na pewno zmierzmy się odpowiedzialnie z danym problemem i nie zamieciemy niczego „pod dywan”.

6. Aktualnych problemów organizacyjnych. Na Zebraniu zwrócono uwagę na brak szkoleń dla osób z obsługi (np. z zakresu znajomości języka migowego, obsługi studentów, jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych) zakończonych np. certyfikatem. Podniesiono sprawę braku zachęt dla osób spośród tej grupy zawodowej, którzy chcieliby podnosić swoje wykształcenie, uczestniczyć także w procesach awansowych, a także zbyt małej obsady pracowników administracyjnych w „Collegium Novum”, jak i w innych obiektach, co nie pozwala właściwie zorganizować zaplanowanych czynności i generuje większy wysiłek niektórych jednostek.

Zdaniem przedstawicieli innej grupy zawodowej, należy zlikwidować wersję papierową tzw. „obiegówki” studentów. Gdy pracownicy np. biblioteki nie otrzymują już od ponad roku środków ochronnych (rękawiczki, maseczki, dozowniki dezynfekujące) tworzy to niepotrzebny stan zagrożenia. Negatywne emocje budzą procedury awansów na stanowisko kustosa bibliotecznego i związane z nimi kryteria, nie poddane publicznej debacie. Są osoby, które czekają na to ponad 11 lat, a inne otrzymały ów awans w sytuacji uznania dyskrecjonalnego.

Istotne problemy, pełne troski o rozwój działalności naukowej i badawczej, znajdują się w następującym zakresie obserwowanej praktyki. Pracownicy naukowci i naukowo-dydaktyczni oraz dydaktyczni mają wykazywać się dobrze punktowanymi publikacjami. Niektóre z nich wymagają wykorzystania sprzętu laboratoryjnego, który musi mieć określoną specyfikę: kalibrację, serwisowanie itd. Niestety, na Uczelni jest go mało lub nie ma go wcale, co tłumaczy się brakiem środków finansowych. W aurze harmonijnej współpracy na wydziale, w atmosferze wysokiej jakości kierowania nim, odpowiedzialności za los wydziału, uczeni odpłatnie zlecają (przeważnie na własny koszt) stosowne badania w innych placówkach, ale ów stan nie może trwać zawsze, w jakiejś próżni instytucjonalnej, bez określenia długofalowych rozwiązań.

Pracownicy są proszeni o znalezienie środków innych źródeł finansowania (np. granty), ale żeby uruchomić związane z tym kanały, trzeba przejść długą drogę, pokonać różne trudności i najczęściej kończy się to niepowodzeniem. W tego typu sytuacjach Narodowe Centrum Nauki tłumaczy, iż jesteśmy za małą uczelnią, wydając decyzje o charakterze negatywnym, mimo spełnienia wszelkich wymogów formalnych.

7. Tworzenia wspólnoty związkowej. Żyjemy w społeczeństwie konsumpcyjnym, jednostka roztopiona jest w oceanie płynnych wartości, egoizmów, obojętności i częstej agresji, zerwanych więzi rodzinnych. Musimy starać się wszelkimi siłami budować Uczelnię, będącą drugim domem, w której jej administracja jest wyrazicielem dążeń i pragnień nas wszystkich. W szczególności będziemy dbali o najłabszych, pomagając także tym, którzy odejdą na emeryturę.

W związku z wyżej wskazanymi problemami, niektóre sprawy prześlemy JM Rektorowi, a inne będziemy realizowali własnymi siłami. Jest oczywiste, iż nie możemy

w tej mierze narzucać jakichkolwiek rozwiązań. Jednak ich podjęcie, zwrócenie uwagi na ewentualne dysfunkcje w sferze instytucjonalnej i funkcjonalnej Uczelni, otworzy – jak mniemamy i na czym nam zależy – drzwi ku takiej przestrzeni, w której każdy z nas poczuje się odpowiedzialny za los innych.

W sprzyjających okolicznościach zewnętrznych na koniec roku zorganizujemy spotkanie, np. „mikołajkowe”, uświetniając je stosowną formą (upominki lub nagrody). Czekamy na Państwa opinie wnioski, oceny, propozycje odnośnie spraw, które przedstawiono powyżej, jak również innych.

Z wyrazami szacunku i pozdrowieniami - członkowie Zarządu:

Andrzej Kwiatkowski

Jacek Wdowczyk

Marek Wroński

Margerita Kurzaj

Sławomira Janiak