

Mniej spraw do komisji rozjemczej

Od niedawna Zakładowa Komisja Rozjemcza działa w nowym, piętnastoosobowym składzie. Przewodniczącym jej jest Tadeusz Smaruj, brygadzysta w wydziale P-2. Jakimi sprawami zajmuje się obecnie członkowie komisji? Czy wszystkie wnioski wnoszone przez pracowników naszego przedsiębiorstwa są rozpatrywane? Czy są i takie, które nie podlegają kompetencjom komisji rozjemczej?

Tadeusz Smaruj: Obecnie nie wpływa do komisji wiele wniosków. W tej chwili jesteśmy na etapie rozpatrywania właściwie jednej, poważnej sprawy, a mianowicie sprawy pracownicy Zakładu Papierni-

czego w Bodzechowie, która uległa wypadkowi podczas wykonywania pracy. Sprawa ta ciągnie się od dość dawna. Pracownica otrzymała rentę, odszkodowanie, ale odwoływała się już do Sądu Pracy o podwyższenie grupy inwalidzkiej, która, jej zdaniem, jest zaniżona. My, komisja rozjemcza, też nie jesteśmy upoważnieni do zmiany grupy. Dopiero po konsultacji z komisją lekarską ze Szpitala Wojewódzkiego ocenić będzie można, czy grupa inwalidzka przyznana odwołującej się do nas pracownicy jest za niska, czy nie. Jest to, jak powiedziałem, ta poważniejsza ze spraw, jakimi się teraz zajmujemy.

Nie oznacza to jednak, że te inne są błahe, czy nieistotne. Czasem i drobne sprawy wymagają dużego nakładu pracy całej komisji, wielu zabiegów, posiedzeń, by wreszcie można je było załatwić.

Nie wszyscy wiemy, jakie formalności należy załatwić, by naszą sprawą zajął się komisja rozjemcza. Krótko przypomniemy: postępowanie przed komisją rozjemczą wszczyna się na wniosek pracownika, a w sprawie świadczących przysługujących od zakładu pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, także na wniosek uprawnionego członka rodziny pracownika. Ponadto na żądanie pracownika przewodniczący Zakładowej Komisji Rozjemczej zwraca wniosek pracownikowi albo przekazuje go właściwemu organowi. Komisja rozjemcza może przyznać na rzecz pracownika należność nie objętą jego wnioskiem lub objętą w mniejszym zakresie, jeżeli ustalony w postępowaniu stan faktyczny daje do tego podstawę.

(id)

Zadania gospodarcze są realizowane

W trakcie październikowego spotkania z aktywem fabrycznym dyrektor naczelny przedsiębiorstwa Władysław Antoń poinformował że wszystkie podstawowe zadania jakie przyjął zakład są pomyślnie realizowane.

We wrześniu trzeba było skorygować plan produkcji wydziału P-1. Potrzeba taka zaszła w związku z remontem II maszyny tektury falistej. Remont ten był planowany na listopad, stąd pewien „wypadek” produkcji. Wielkość tej nadrobione zostaną w listopadzie.

Dynamika wzrostu produkcji w czasie dziewięciu miesięcy, w porównaniu z tym samym okresem roku ubiegłego, wyniosła 13 procent. Wzrosła też wydajność pracy — o 18,8 procent. W ślad za dobrymi wynikami produkcyjnymi i wydajnością pracy wzrastają płace. Wzrosły one w porównaniu do roku ubiegłego o 30 procent. Obecnie (za wrzesień) średnia płaca wynosi 9000 złotych.

Przedsiębiorstwo uzyskało dobre wyniki produkcyjne między innymi dzięki rytmicznej dostawie surowca. W dalszym ciągu są zastrzeżenia do jakości surowca lecz generalnie ulega ona stopniowej poprawie. Najważniejszym obecnie zadaniem jest utrzymanie wysokiej sprawności maszyn i urządzeń. Zadanie to spoczywa na służbach głównego energetyka i głównego mechanika. Podjęto w zakładzie wiele działań zmierzających do usprawnienia organizacji pracy tych służb, a tym samym do zapewnienia stałej sprawności maszyn i urządzeń.

Papier śniadaniowy i bloki rysunkowe dla członków załogi

Jak już informowaliśmy w Oddziale Produkcji Ubocznej produkowane są między innymi bloki rysunkowe o zawartości 50 i 100 arkuszy rysunkowych. Jest to informacja o tyle istotna, że obecnie bloków rysunkowych nie ma na rynku i dzieci mają z tego powodu spore kłopoty.

Od 12 października w Zakładowym Klubie Kultury „Rulon” rozpoczęto sprzedaż tych bloków dla pracowników zakładu. Każdy z członków załogi może zakupić bloki rysunkowe dla swoich dzieci. Przy okazji sprzedaje się też papier wykładzinowy w „pepłkę”, tak chętnie przez wszystkich nabywany. Ponieważ papieru nie jest wiele, ustalono, że każdy pracownik może sobie zakupić 0,5 kilograma papieru. Jest to pokazanych rozmiarów zwik i zapewne przyda się w każdym gospodarstwie domowym.

Do niedawna pod pojęciem „sprawy socjalne” rozumieliśmy wczasy pracownicze oraz kolonie dla dzieci. Ostatnio pojęcie to jest systematycznie rozszerzane. Od kilku już lat pracownicy naszego zakładu mogą zakupować w zakładzie marchew, buraki, jabłka, cebulę i oczywiście ziemniaki na zimę. Jest to ogromne ułatwienie, bo jak wiadomo w okresie jesiennym spiętrzają się wszę-

Dodać należy, że artykuły przeznaczone dla członków załogi sprzedawane są po cenach kosztów produkcji.

Ostatnio kierownik wydziału P-1 — Mieczysław Malewicz wystąpił z propozycją, by produkowane w tym wydziale pudła przeznaczone do przechowywania owoców można było także sprzedać członkom załogi. Oczywiście chodzi o odpady produkcyjne, a więc pudła niepełnowartościowe. Dyrektor zakładu propozycję tę zaakceptował.

Jeżeli więc w asortymencie tym powstanie pewna ilość odpadów, będzie można pudła zakupić. Propozycję tę przedstawiamy członkom załogi, gdyż warto z niej skorzystać. Pudła są specjalnie przystosowane do przetrzymywania w nich owoców. Przydadzą się zatem w niejednym domu, zwłaszcza tam, gdzie robione są spore zapasy na zimę.

65 rocznica Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej

Z szóstego na siódme listopada (24—25 października) 1917 roku na sygnał dany z krążownika „Aurora” ruszył atak na Pałac Zimowy. Pałac został zdobyty, obalono burżuazyjny Rząd Tymczasowy. Rozpoczęła się nowa era w światowej historii — tworzenie pierwszego socjalistycznego państwa.

Już 8 listopada w Piotrogradzie II Zjazd Rad uchwalił podstawowe dla ówczesnej Rosji dekrety: o pokoju i o ziemi, wykonał także pierwszy radziecki rząd: Radę Komisarzy Ludowych z Leninem jako przewodniczącym.

Powstanie piotrogrodzkie wywołało falę powstań w całym kraju. Do końca grudnia

1917 roku władza radziecka została ustanowiona.

Rewolucja Październikowa wywarła ogromny wpływ na międzynarodowy ruch robotniczy i walkę klasy robotniczej o swoje prawa. Stała się przyczyną powstań w licznych krajach, dzięki niej powstało wiele partii socjalistycznych i komunistycznych. Pobudziła dążenia narodowowyzwoleńcze. Stanowisko nowego rządu Kraju Rad uznano prawo narodu polskiego do samostanowienia — był to jeden z głównych czynników umożliwiających narodziny niepodległego państwa polskiego.

W historii Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej zapisało się wielu wybitnych Polaków.



Organ Załogi Kieleckich ZWP

NUMER 9 (175)

5 LISTOPADA 1982 R

ROK IX

Związek zawodowy jest potrzebny...

Już w dwa dni po uchwaleniu przez Sejm PRL ustawy o związkach zawodowych zebrał się w zakładzie przedstawiciele działających komisji społecznych, delegaci poszczególnych wydziałów produkcyjnych i oddziałów pomocniczych, przedstawiciele kierownictwa polityczno-administracyjnego zakładu. Podstawowym tematem zebrania była dyskusja nad sytuacją społeczno-gospodarczą i polityczną w zakładzie pod ką-

tem możliwości i potrzeby założenia w przedsiębiorstwie związku zawodowego.

Pracownicy KZWP oceniając wspomnianą sytuację, podkreślali wielokrotnie wyniki jakie uzyskała załoga, a są to wyniki bardzo dobre. Podkreślano także fakt osiągnięć w dziedzinie wynagrodzeń za pracę oraz stałego roszczenia świadczeń socjalnych. Sprawy te ściśle wiążą się z nadzorem jaki powinien być sprawowany przez związek zawodowy. Brak związku dał się ostatnio mocno odczuć. Stąd też nikt z zebranych nie miał wątpliwości, że związek zawodowy w zakładzie jest potrzebny. Dalsza dyskusja potoczyła się właśnie w tym kierunku: starano się ustalić tryb powołania w zakładzie grupy inicjatywnej, która zdolna byłaby szybko założyć związek zawodowy działający zgodnie z ustawą sejmową.

Sławomir Marynowski — przewodniczący ZZ ZSMP zaproponował by grupę inicjatywną utworzyć z członków działającej już w zakładzie Komisji Socjalno-Bytowej. Członkowie tej komisji są bowiem najbliższymi tych spraw, zajmowali się w ciągu mijającego roku sprawami zwanymi popularnie „ludzkimi”. W skład grupy inicjatywnej powinni także wejść przedstawiciele innych komisji działających społecznie w zakładzie.

Stanisław Segieta — kierownik Działu Organizacyjnego — Prawnego powiedział że za

wcześniej jest jeszcze dyskutować nad formami pracy grupy inicjatywnej. Należy natomiast skupić się nad samą formą jej wyboru. Jeżeli chcemy by związek zawodowy powstał w zakładzie z początkiem przyszłego roku należy energicznie zabierać się do wstępnych prac organizatorskich. Czasu nie pozostało zbyt wiele.

W tym czasie padły pierwsze indywidualne zgłoszenia podjęcia pracy w grupie inicjatywnej ze strony członków załogi KZWP. Propozycję taką zgłosił Janusz Kondrak, a następnie dołączyli do niego Ludwik Dzieciol, Jan Chałucha i Halina Szadurska. Przedstawiciel Zakładowej Komisji Rozjemczej zgłosił kandydata z członków tej komisji — Huberta Jezierskiego.

Andrzej Brzeziha — dyspozytor, zaproponował by z grona zebranych utworzyć trzon grupy inicjatywnej. Pozostałych członków grupy dokończyc drogą wyborów w trakcie narad wytwórczych. Koncepcja ta parta została przez licznych zebranych i jak się później okazało, ona właśnie zwyciężyła.

W zakładzie naszym działa więc już grupa inicjatywna, która odbyła kilka spotkań i narad roboczych. Oddano do jej dyspozycji wszystkie środki jakimi dysponuje zakład, środki, które mogą pomóc w zakładaniu związku zawodowego. Między innymi możliwość stałego korzystania z porad rady prawnej, co jest rzeczą nieodzowną w pierwszej fazie organizowania związku zawodowego w zakładzie.

Szkolenie kadry rezerwowej

Wprowadzanie reformy gospodarczej, podejmowanie działalności przez samorządy pracownicze oraz tworzące się związki zawodowe mają niezaprzeczalny wpływ na przeobrażenia i zmiany dokonujące się w stylach i systemach pracy w przedsiębiorstwach całej Polski. Ludzie wchodzący w skład kadry kierowniczej i rezerwowej w zakładach produkcyjnych niejednokrotnie nie potrafią organizować w sposób właściwy a zarazem odpowiadający obecnym potrzebom, pracy załóg, którymi kierują. Toteż niezbędna jest im pomoc od takiej właśnie strony, bowiem praca z kilkusetosobowymi grupami ludzi wymaga dobrej znajomości przynajmniej podstawowych zagadnień z dziedziny organi-

zacji i humanizacji pracy, socjologii, prawa pracy.

29 osób wchodzących w skład tzw. rezerwy kadrowej z naszego zakładu już od 6 października uczestniczy w zorganizowanym na terenie miasta szkoleniu, którego tematyka dotyczy zasygnalizowanych wyżej zagadnień.

Brygadziści, mistrzowie, pracownicy produkcyjni KZWP do końca bieżącego roku będą brać udział w wykładach obejmujących tematy dotyczące celów funkcjonowania w zakładach pracy rezerwy kadrowej, współpracy tej grupy ludzi z samorządem pracowniczym oraz organizacjami społeczno-politycznymi istniejącymi w przedsiębiorstwach. W

DOKOŃCZENIE NA STR. 2

Mój głos w dyskusji

Co powinno decydować o podwyżce płac?

W naszym zakładzie przeprowadzono kolejną regulację płac. Wywołała ona w wydziałach szeroką dyskusję. Obserwując przebieg tej dyskusji, można wysunąć wiele spostrzeżeń. Ogólnie, ludzie z podwyżek są zadowoleni. Otrzymali więcej pieniędzy, podperowali budżet. Do zakładu nie mają, poza nielicznymi wyjątkami, zasadniczych pretensji. Główne zarzuty dotyczyły generalnie polityki płac. Powszechne były opinie, że niezależnie od wysokości podwyżki za otrzymane pieniądze niewiele można kupić... Dzisiaj i dużo się zarabia i dużo wydaje — mówił jeden z pracowników warsztatu mechanicznego... Ceny ciągle wzrastają, nasze zarobki też, ale czy sposób ustalić taką ich wysokość, która wystarczy na życie. Posada państwowa nie opłaca się — stwierdzano — jak to bowiem możliwe, żeby pracownik robiący robotę dobrze, rzetelnie, zarabiał ledwie na pokrycie elementarnych potrzeb... Trzeba generalnie zmienić system wynagradzania pracowników — mówili pracownicy P-2 obsługujący sklejankę. — Dlaczego na jednym stanowisku pracy, przy jednej robocie, są różnice w zarobkach? Dlaczego frezer w budownictwie zarabia więcej niż w „papierni”? Dlaczego staż pracy wliczany jest w podwyżki? Pytań tego i podobnego typu było wiele. Co więc, zdaniem naszych pracowników, winno decydować o wysokości podwyżki, jakie czynniki powinny mieć wpływ na jej wysokość?

— Powinno się przede wszystkim cenić dobrą, rzetelną pracę — mówił jeden z pracowników warsztatu mechanicznego. — Tylko bowiem praca — dodaje inny — jej jakość, jest wartością wymienną. To można obliczyć. Po tym, jak się wykonuje powierzoną robotę, można poznać, jaki to pracownik. Złych,

niedokładnych pracowników nam nie trzeba... To powinno być jedynym kryterium zarobków...

— Nie mniej ważną sprawą jest fachowość — wiedza. Czytałem ostatnio — mówił jeden z pracowników transportu samochodowego — o pewnym docencie zarabiającym 9 tysięcy 600 złotych (w tym 300 za doktorat) i jego koleżance ze studiów. Wykształcenie mieli jednakowe. A mimo to koleżanka docenta zarabiała 30 tysięcy miesięcznie. Pracowała u prywatnicarza... Tak przecież być nie może. Dlaczego wiedza ma być mniej płatna w przedsiębiorstwie państwowym?

Staż pracy — to kolejny problem, który wzbudził największą kontrowersję wśród naszych pracowników. Powinien się liczyć, czy też nie?

— Staż pracy absolutnie nie powinien decydować o wysokości zarobków. Co za różnica, ile kto pracuje. Liczy się to, jak pracuje...

— Trzeba skończyć wreszcie z tym, że ten, kto długo pracuje, to już jest fachowcem, specjalistą w swoim zawodzie..

— Przychodzi do zakładu wielu młodych, zaraz „po szkole” — dyskutują pracownicy P-2. — Niejednokrotnie pracują oni lepiej niż starsi pracownicy. — Pracujemy przy jednej maszynie — robimy to samo i co do tego ma staż — dodaje pracownica sklejarki.

— A mnie się wydaje — oponuje frezer z TM — że zarobki powinny wzrastać stopniowo wraz ze stażem pracy. Powinno cenić się to, że ktoś długo pracuje w jednym zakładzie. Bardziej wtedy dba o swoją pracę, maszynę, zak-

ład. A to musi być odzwierciedlone w pensji...

— Powinien liczyć się także rodzaj wykonywanej pracy, odpowiedzialność — dodaje pracownik magazynu materiałów łatwopalnych. — Nie może tyle samo zarabiać magazynier, kierowca i sprzątaczkę. Pewnie, że każda praca jest ważna, ale odpowiedzialność też powinno być widoczne w pensji...

Czy podwyżki uwzględniają te kryteria? Generalnie tak. Są jednak nieliczne wyjątki. Nie wszyscy moi rozmówcy są zadowoleni z przyznanych grup, nowych stawek. Jest to jednak już odrębny temat. Zajmiemy się nim w następnym numerze gazety.

(ma)

Czy szybko zawsze oznacza dobrze?

Wszechstronna rola komisji socjalno-bytowych w zakładach pracy zmusza ich członków do elastycznego i sprawnego działania. Z tym działaniem jest różnie w przedsiębiorstwach na terenie naszego miasta i województwa, nie wszystkie w komisji właściwie pojęły swą rolę i niektórzy ich członkowie zrezygnowali z udziału w tej trudnej pracy. Komisja socjalno-bytowa w naszym zakładzie ma także „pełne ręce” roboty i niełatwe sprawy do rozwiązania. Ta wielość problemów sprawia czasem, że niektóre kwestie załatwane są niezbyt szybko i bezbłędnie. Bywa, że te opóźnienia nie spotykają się z życzliwością wśród załogi naszego przedsiębiorstwa. O komisji socjalno-bytowej i pracy w niej mówi wiceprzewodniczący **Czesław Puto**, maszynista ofsetowy w wydziale P-2:

— Na terenie zakładu uczestniczymy we wszystkich przedsięwzięciach mających

na celu zabezpieczenie podstawowych spraw socjalnych dla pracowników. Ostatnio mówiliśmy o efektach pracy komisji socjalno-bytowych na szerokim forum. Odbyło się spotkanie przedstawicieli zakładowych komisji socjalno-bytowych z miasta i województwa kieleckiego. Wiadomo, jak trudna jest praca tych komisji w obecnych warunkach. Większość zagadnień, którymi się zajmujemy, wymaga wnikliwego rozpatrzenia z naszej strony, dopilnowania, by rzeczywiście ci najbardziej potrzebujący z załogi otrzymali pożyczki, mieszkania, miejsce na wczasach... Wracając do niedawnego spotkania przedstawicieli zakładowych komisji socjalno-bytowych, można się było orientować, jak trudna obecnie sytuacja mieszkaniowa, zaopatrzeniowa rzutuje na działalność socjalno-bytową.

W porównaniu z innymi zakładami działalność komisji w naszym zakładzie nie jest zła, utrzymuje się na dość dobrym poziomie. Przykładowo, dobrze ocenić należy zaopatrzenie naszych pięciu punktów żywienia w przedsiębiorstwie (bufetów i stołówek) w produkty śniadaniowe. Już wkrótce, bo od pierwszego listopada aż do końca marca, w KZWP wydawane będą posiłki regeneracyjne. Równie sprawnie przebiega akcja zaopatrywania naszych pracowników w produkty rolne. Nie wszystko jednak, co robimy, osiąga dobre końcowe rezultaty. Niektórych spraw nie można załatwić od razu. Czasami trzeba odbyć kilka posiedzeń, aby komisja socjalno-bytowa rozwiązała ostatecznie niełatwe kwestie. W takich przypadkach bywamy często posądżani przez załogę o opieszałość i tendencyjność, a przecież tak nie jest i nie będzie... Członkowie komisji to przecież ludzie, którzy reprezentują najlepiej jak umiają interesy pozostałych pracowników zakładu. Dobrze by było, aby zdawali sobie sprawę z tego faktu ludzie pracujący w KZWP, może wtedy nie będą oceniać nas niesprawiedliwie, obejdzie się bez zadrzań i nieporozumień.

(td)

Kłopoty z ogrzewaniem

W pierwszej dekadzie października dyrektor zakładu wydał decyzję o rozpoczęciu w zakładzie sezonu grzewczego. Niestety już po trzech dniach ogrzewania nastąpiła awaria. Okazało się, że na pewnych odcinkach ciągów grzewczych, zwłaszcza tam, gdzie rury nie były zmieniane praktycznie od powstania zakładu, rury odmownie wytrzymują. W związku z tym dyrektor wydał zarządzenie ponownego przeprowadzenia przeglądu urządzeń grzewczych (przegląd taki był już wykonywany, o czym pisaliśmy w poprzednim numerze gazety).

Awaria została szybko usunięta. W zakładzie oraz w pomieszczeniach biurowych jest już ciepło. Niemniej, jak nas poinformowano, nie zakończono jesiennych prac związanych z przygotowaniem zakładu do zimy. Remont niektórych urządzeń jest kontynuowany. Niektóre prace wykonuje „Przemysłówka”, niektóre prowadzone są we własnym zakre-

sie. Mielimy więc nadzieję, że awarie w tym sezonie grzewczym już się nie powtórzą.

X X X

Od 1.XI. w zakładzie mają być wydawane zupy regeneracyjne. W tym roku przyjęto nieco inne zasady wydawania zup. Wszędzie tam, na tych stanowiskach, na których zgodnie z regulaminem pracownicy powinni otrzymywać posiłki regeneracyjne, będą je otrzymywali bezpłatnie. Pozostali pracownicy będą mogli także korzystać z tych posiłków lecz za odpłatnością. Wysokości opłaty za zupy regeneracyjne jeszcze nie ustalono. Ma to być jednak cena niezbyt wysoka.

Zupy regeneracyjne będą w tym roku wydawane we wszystkich wydziałach i oddziałach, a nie tak, jak dotychczas w jednym centralnym miejscu. Skróci to czas wydawania i spożywania posiłków do czasu regulaminowego określonego na 15 minut.

Służby techniczne nawiązują współpracę

W raporcie o stanie Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych jeden z rozdziałów poświęcony jest zużyciu i amortyzacji maszyn i urządzeń. Omawiając to zagadnienie obszernie na łamach naszej gazety wskazywaliśmy na pewne niebezpieczeństwo, jakie grozi niektórym urządzeniom — niebezpieczeństwo wyłączenia z eksploatacji.

Dlaczego tak się dzieje? Przede wszystkim brakuje oryginalnych części zamiennych. Co gorsze, części z

importu nie charakteryzują się obecnie dobrą precyzją wykonania, należyta wytrzymałością, solidnością. Jednym słowem, części z importu niejednokrotnie są złej jakości i niewiele odbiegają od produkowanych w kraju.

Dodać też należy, że właśnie części zamiennej rodzimej produkcji są coraz lepsze. W tej sytuacji, gdy z jednej strony trzeba dbać o oszczędność dewiz, a z drugiej, gdy części importowane jakością zbliżone są do krajowych, należy w maksymalny sposób wykorzystywać własne możliwości.

Oczywiście jest to zadanie bardzo trudne. Nie zawsze dysponujemy odpowiednimi materiałami do produkcji części zamiennych, nie zawsze mamy czym produkować. Dlatego też, aby jak najszybciej zapewnić sobie części zamienne produkcji własnej, służby techniczne naszego przedsiębiorstwa nawiązują kontakty z innymi zakładami. Zakłady te będą bądź to produkować bezpośrednio dla nas części zamienne, bądź też pracownicy naszego zakładu będą w ramach współpracy korzystać z doświadczeń kolegów-mechaników z innych zakładów.

Pierwsze w tej dziedzinie kroki już poczyniono. Sądzimy, że wymiana doświadczeń i współpraca z innymi zakładami w dziedzinie produkcji części zamiennych będzie obopólnie korzystna.

Tryb tworzenia związków zawodowych zawarty jest zarówno w rozdziale drugim ustawy o związkach zawodowych, — jak też w uchwale Rady Państwa w sprawie zasad i sposobu tworzenia organizacji związkowych w zakładach pracy. Pomimo tego warto zwrócić uwagę na pewne postanowienia wspomnianych aktów normatywnych, by problematykę tę przybliżyć wszystkim pracownikom, którzy są zaangażowani w tworzenie związku, jak też tym, którzy w tej chwili są tylko potencjalnymi członkami związku.

Zorganizowanie związku zawodowego w zakładzie wymaga wielu działań. Ktoś musi się tym zająć. Dlatego też powstają w przedsiębiorstwach grupy inicjatywne. Grupy te nie muszą być rejestrowane ani otrzymać specjalnego zezwolenia na działalność organizatorską. Mówi o tym wyraźnie ustawa sejmowa: Art.9 "Zapewnia się prawo tworzenia związków zawodowych stosownie do przepisów niniejszej ustawy bez potrzeby uzyskania uprzedniego zezwolenia".

Dalszą nieco czynnością jest uchwalenie statutu związku. Zgodnie z uchwałą Rady Państwa powinno to odbyć się w

sposób następujący (cyt. z wyrażonej uchwały): "Pracownicy zakładu pracy zamierzający założyć związek zawodowy w tym zakładzie, po podjęciu uchwały o założeniu związku, wybierają ze swojego grona komitet założycielski i uchwalają statut".

Może też zaistnieć pytanie, komu przysługuje prawo założenia związku zawodowego? Na to pytanie odpowiada art. 10 ustawy: "1. Prawo tworzenia i zrzeszania się w związku zawodowe przysługuje osobom świadczącym pracę w ramach stosunku pracy, bez względu na podstawę takiego stosunku i stanowisko. 2. Związek zawodowy zrzesza pracowników zatrudnionych w danej gałęzi pracy, w danym rodzaju zatrudnienia lub zawodzie."

Ustawa dopuszcza możliwość zrzeszania się w związku emerytów i rencistów oraz osobom, które czasowo pozostają bez pracy. Mówi o tym art.11 "1. Przejście na emeryturę lub rentę osób określonych w art. 10 ust.1 nie pozbawia ich prawa przynależności do związku. 2. Prawa przynależności do związku nie pozbawia również czasowe pozostawanie bez pracy w związku z jej poszukiwaniem."

Po dokonaniu wszystkich wstępnych czynności, a więc

uchwaleniu konieczności powstania związku, powołaniu komitetu założycielskiego, najważniejszą sprawą jest uchwalenie nazwy i statutu związku. A oto co na ten temat mówi przytoczone na wstępie akty prawne:

Art.18 ustawy o związkach zawodowych: "1. Statut związku zawodowego określa nazwę przez wskazanie gałęzi pracy, rodzaju zatrudnienia lub zawodu zrzeszonych pracowników, a ponadto siedzibę, tery-

Jak związek

toriały i podmiotowy zakres działania oraz cele związku, zasady nabywania i utraty członkostwa, prawa i obowiązki członków, strukturę organizacyjną i władze związku, tryb dokonywania ich wyboru i odwoływania, źródła finansowania działalności związku, zasady uchwalania i zmiany statutu oraz sposób rozwiązania związku."

Uchwała Rady Państwa w paragrafie 1 punkt 4 określa:

Szkolenie kadry rezerwowej

DOKONCZENIE ZE STR. 1

trakcie zajęć uczestnicy szkolenia mają możliwość lepszego poznania tematyki organizacji i prawa pracy, zgłębienia zasad kierowania zespołem pracowniczym. Fachowa kadra wykładowców — specjalistów nauk społeczno-politycznych i ekonomicznych, w tym także z warszawskiego sądu pracy — oraz szeroki zakres tematyczny stanowią o atrakcyjności tego tak potrzebnego szkolenia.

(td)

Medale dla najlepszych kół ZSMP

W kieleckim gmachu Urzędu Wojewódzkiego odbyła się niedawno uroczystość wręczenia medali działaczom ZSMP biorącym udział w realizacji IV edycji Powszechnego Współwodnicstwa Kół ZSMP. Organizatorem tego spotkania był Zarząd Wojewódzki ZSMP. Tymi najlepszymi z terenu miasta i województwa okazały się: pięć kół ZSMP działających w „Chemarze”, cztery koła z „Polmo-SHL”, trzy koła z „Społem”, koło ze Spółdzielni Pracy „Precyzja”, z gospodarki komunalnej, z Zarządu Srodowiska Budownictwa, Urzędu Wojewódzkiego, kieleckiej jednostki wojskowej, środowiska służby zdrowia. Nagrody i wyróżnienia otrzymali także działacze ZSMP z trzynastu samodzielnych kół z takich kieleckich zakładów pracy, jak ZETO, ZUS, „Prema”.

(td)

Samorząd jakiego oczekujemy

W poprzednim numerze „Głosu Papiernika” zamieściliśmy rozmowę na temat samorządu pracowniczego z dyrektorem naszego zakładu. Rozmowa ta dostarczyła wiele ciekawych spostrzeżeń na temat roli i kształtu przyszłych samorządów. Pojawiała się w niej jednak poważna wątpliwość: czy aby nasza załoga w pełni „dorosła” do odbudowy samorządu w KZWP, czy ci, którym ten samorząd ma służyć i których interesy ma wyrażać, wiedzą na czym polega siła samorządu, jego cel i rola?

Czy wątpliwości te są słuszne? Jakiego samorządu chcą nasi pracownicy? Czym, ich zdaniem, samorząd powinien być? Na te wszystkie pytania odpowiadają pracownicy KZWP.

Stanisław Bielecki: Samorząd powinien być faktyczną reprezentacją załogi, której zdanie powinno być decydujące. Wszystkie decyzje dotyczące zakładu, jego zysku, inwestycji, muszą być wspólnie konsultowane. Zadna decyzja nie może być ustalona bez wiedzy samorządu...

Henryk Koziol: Samorząd powinien być czymś najważniejszym w zakładzie. Powinien współpracować ze związkami zawodowymi i wszystkimi organizacjami działającymi w zakładzie. Dobry samorząd to taki, który dba o zakład, o pracowników...

Jerzy Cheba: W tej chwili chyba jeszcze zbyt wcześnie, aby mówić o samorządzie. Samorząd tylko wtedy ma sens, gdy nie jest niestety ograniczony. Muszą „ruszyć” związki zawodowe. Jak wyobrażam sobie dobrze działający samorząd? Musi być w jego składzie wielu specjalistów, ludzi z dużą wiedzą, znających swój fach. Wszystkie materiały do dyskusji powinny być przez nich dokładnie przygotowywane. Nic nie dadzą dyskusje, konsultacje bez tak przygotowanych materiałów. Ogólnie można to wyrazić tak: samorząd powinien podejmować decyzje, a dyrekcja je realizować. No i oczywiście musi być dyrekcja z tej realizacji rozliczona. Uważam, że gdyby samorząd tak pracował, to niedługo uporabilibyśmy się z trudną sytuacją w jakiej znaj-

duje się nasz kraj. Dobrze pracujący samorząd taką gwarancję daje...

Edward Czarnecki: Samorząd? To przecież nic innego jak KSR. Jak zwykle, będzie się liczyć zdanie dyrekcji...

Krzysztof Wader: Jeśli nie powstaną związki, to nie ma sensu tworzenie samorządu. Tylko te dwie rzeczy mogą coś dać. To musi „iść” razem...

Bronisław Kozubek: Do samorządu powinni wejść wszyscy przedstawiciele zakładu, organizacji społecznych i politycznych. W jednej ławce powinien być i partyjny, i bezpartyjny. Dobrze działający samorząd to tylko taki, w którym są wszyscy ci, którym leży na sercu dobro zakładu. Ludzie zaangażowani i tylko tacy. A czy tak rzeczywiście będzie? Bardzo wątpliwe.

DOKOŃCZENIE NA STR. 4

PKO proponuje

Jedną z dogodnych i atrakcyjnych form oszczędzania, stwarzającą dużą szansę wygrania wysokich nagród pieniężnych jest PREMIOWY BON OSZCZĘDNOŚCIOWY. Bony te emitowane są w odcinkach 1000, 500 i 250-złotych. Można je nabywać w oddziałach PKO i ich ekspozyturach.

Premiowe bony oszczędnościowe zamiast oprocentowania, biorą udział w losowaniach premii pieniężnych odbywających się 8 razy do roku. W każdym losowaniu dla każdej emisji zostaje wylosowanych 2100 premii na łączną kwotę 9 604 000 złotych, w tym 2 premie w wysokości 300 tys. złotych, 6 premii po 150 tysięcy złotych, 14 premii po 100 tysięcy złotych. Reszta premii pieniężnych w kwotach od 30 do 3 tysięcy złotych.

Psycholog radzi

Po dłuższej przerwie powracam do kontynuowania cyklicznych artykułów analizujących zagadnienia psychologii. W dużej mierze tematyka będzie wiązać się z rolą psychologii w zakładzie pracy, chociaż niektóre zagadnienia będą dotyczyć innych dziedzin życia człowieka. Pierwszy cykl rozpocznie od szczegółowego omówienia oceny, a konkretnie oceny pracownika.

Ocena wyrażana przez innych o naszej osobie, o naszym postępowaniu, zachowaniu, wynikach pracy itp. jest ważnym czynnikiem determinującym stopień zadowolenia z siebie. Ponadto u wielu ludzi jest ona podstawą kształtowania poczucia własnej wartości. Stąd też rola oceny dla człowieka, jego osobowości, jest znacząca. W odniesieniu do pracy ocena będzie dotyczyła z jednej strony szeroko rozumianych efektów pracy, a z drugiej umiejętności współpracy z innymi ludźmi, współpracownikami.

Tak więc ocena pracownika ma na celu nie tylko określenie roli w procesie pracy, ale także jest czynnikiem kształtującym mechanizmy regula-

Ocena pracowników (I)

cyjne osobowości. W praktyce ocena (przy założeniu, że jest ona przeprowadzona prawidłowo i zgodnie ze wszystkimi zasadami) może być punktem wyjścia do pracy nad sobą, do zmiany własnego postępowania i zachowania.

Należy jeszcze zwrócić uwagę na nie mniej istotne znaczenie oceny dla człowieka. W pewnym sensie ocena może być traktowana jako przejaw zainteresowania pracownikiem ze strony zakładu. W takim przypadku pracownik ma poczucie, że jest zauważany i doceniany w zakładzie. Praktycznym wyrazem oceny są stosowane przez zakład różnorodne formy uznania, zarówno materialne, jak i pozamaterialne. Stąd w odniesieniu do zakładu mogą, w oparciu o ocenę i jej praktyczny wyraz, kształtować się negatywne lub pozytywne postawy wobec zakładu.

W dotychczasowych rozważaniach skoncentrowałam się w dużej mierze na korzyściach wynikających z oceny przede wszystkim dla jednostki, a

przez to pośrednio dla zakładu. Kolejne uwagi będą precyzyjnie bezpośrednio dla zakładu korzyści wynikające z oceny.

Jak wiadomo, system ocen jest ważnym elementem realizacji przez zakład funkcji wychowawczej. Przede wszystkim poprzez właściwą ocenę kształtuje się i propaguje wzór dobrego pracownika w zakładzie. Ponadto ocena daje kierownikowi zakładu wgląd w potencjał ludzi i rozeznanie w możliwościach poszczególnych pracowników. Stąd też dokładne informacje uzyskane w wyniku oceny są ważną wskazówką przy prowadzeniu zarówno polityki kadrowej, jak i płacowej. Zgodność prowadzonej polityki kadrowej i płacowej z ocenami jest ważnym czynnikiem aktywizującym pracowników do lepszej jakościowo i ilościowo pracy.

Jak więc widać z powyższych rozważań, ocena pracowników jest istotnym czyn-

DOKOŃCZENIE NA STR. 4

Brakuje odzieży zimowej

Wiadomo jak trudno jest o zapewnienie dostatecznych ilości odzieży roboczej i obuwia ochronnego. Pracownicy Działu Zaopatrzenia jeżdżą po całym kraju szukając u producentów odzieży, butów, fartuchów dla pracowników naszego zakładu. Niestety, często bezskutecznie. Brakuje koszul flanelowych, butów zdrowotnych mniejszych rozmiarów, butów filcowo-gumowych...

Obecnie komórka wydająca odzież roboczą jest w stanie zrealizować tylko część podstawowych potrzeb. Mało jest butów ocieplanych, toteż część naszych pracowników przez najbliższy czas musi się bez nich obejść. Szczególnie brakuje obuwia ocieplanego dla mężczyzn, natomiast w nadmiarze w magazynie jest butów filcowo-gumowych małych rozmiarów („dwójek”, „trójek”, „piątek”). Nieco lepiej przedstawia się sytuacja z ubraniami ocieplanymi i kurtkami. Pracownicy, którym te sorty ubraniowe przysługują, mogą je pobierać. Nie ma

na razie rękawic i czapek, bielelizny, fartuchów styronowych.

Zamiennie za fartuchy styronowe można odbierać fartuchy elanobawełniane. W magazynach jest ich sporo, w różnych kolorach i rozmiarach. Nie brakuje także ocieplaczy. Obecnie w magazynie znajduje się około 600 ubrań roboczych, 100 kompletów ubrań wataowanych, z 350 par ocieplanych botków damskich zostało jeszcze 100.

Zaopatrzenie na zimę naszych pracowników w odzież roboczą nie przedstawia się więc zbyt „różowo”. Tłumaczenie, że tak właśnie jest w zakładach całej Polski, nie „ogrzeje” zimą załogi KZWP. Jeżeli jednak wierzyć w zapewnienia Działu Zaopatrzenia i osób odpowiedzialnych, będzie się robić wszystko co możliwe, by sytuacja uległa poprawie, by brakujące sorty odzieży, a więc obuwie, czapki, rękawice pracownicy mogli odebrać z magazynu jeszcze przed zimą.

DOROTA WOLSKA

Mini — wywiady

Zdyscyplinowanie załogi

Od kwietnia bieżącego roku obowiązują w naszym zakładzie nowe przepisy dotyczące dyscypliny pracy. Ukazały się zarządzenia zmieniające przepisy wydawania przepustek, system rozpoczynania i kończenia pracy. Od tej pory minęło kilka miesięcy. Czy poprawiła się dyscyplina naszych pracowników? Na ten temat rozmawiam z komendantem Zakładowej Straży Przemysłowej Józefem Chabą oraz dowódcą straży Romanem Sobczykkiem.

Józef Chaba: W KZWP pracuję, co prawda, dopiero od września, ale i ten krótki okres wystarczy, aby zaobserwować, że dyscyplina jest nie najgorsza. Dlaczego mówię to tak ostrożnie: do września pracowałem w „Iskrze” i moje obserwacje tych dwóch zakładów, dyscypliny pracy zatrudnionych ludzi skłaniają do stwierdzenia, że zawsze nowe — zaostrzone przepisy początkowo dają poprawę. Nie chcę twierdzić, że tak będzie w przypadku KZWP...

Roman Sobczyk: Moim zdaniem, dyscyplina naszych pracowników poprawiła się znacznie. Nie chodzi tu tylko o punktualne zaczynanie i kończenie pracy, ale także o to, że bardziej przestrzega się przepisów przepustkowych. Wprowadziliśmy bowiem wyraźny zakaz wchodzenia na teren zakładu bez przepustki. Nie dotyczy to tylko tych „wchodzących z zewnątrz”, ale

także pracowników np. biurowca. Ta zasada nie była nigdy przedtem tak rygorystycznie przestrzegana, jak obecnie. Kontrolujemy również wchodzących do biurowca. Nie można więc wyjść po gazetkę, na pogaduszki do koleżanki z administracji...

Józef Chaba: Trzeba przyznać, że spotyka się to z wielkimi pretensjami — pracownicy KZWP do tak zaostrzonej dyscypliny nie byli przyzwyczajeni...

Red: Stwierdziłicie panowie, że dyscyplina poprawiła się... Co więc oznaczają kolejki przed bramą wyjściową o godzinie 13.50?

J. Chaba: To już nie nasza wina. My możemy tylko w takim wypadku nie otwierać bramy. Winą za ten stan rzeczy należy obarczyć mistrzów. Zbyt wcześnie otwierane są gabloty z fiskkami w wydzielonych. I dopóki tak się będzie postępować w wydzielonych, dopóty będą tłumy przed godz. ożtemastą przy wyjściu...

Red: Napoje alkoholowe, niemiędrzeźwi próbujący wejść na teren zakładu...

Roman Sobczyk: Jest ich coraz mniej. Ludzie za tego typu praktyki są surowo karani. Każdorazowy przypadek zgłaszamy do dyrektora.

J. Chaba: Strażnicy bardzo szczegółowo sprawdzają każdego pracownika wchodzącego na teren zakładu. Ludzie rów-

DOKOŃCZENIE NA STR. 4

„Komitet założycielski występuje z wnioskiem o rejestrację do właściwego miejscowego Sądu Wojewódzkiego”. Warto też przypomnieć uchwałę Rady Państwa w punkcie dotyczącym wymogów wniosku o rejestrację związku zawodowego.

Paragraf 2 punkt pierwszy: „Wniosek o rejestrację powinien zawierać:

1. Nazwę związku zawodowego i jego siedzibę.

założyć zawodowy?

2. Imiona i nazwiska oraz miejsce zamieszkania osób wchodzących w skład komitetu założycielskiego oraz ich podpisy.

3. Imiona i nazwiska osób upoważnionych do dokonywania czynności związanych z rejestracją związku.

4. Informację o liczbie założycieli związku w dniu złożenia wniosku o rejestrację.” Punkt 2 tego paragrafu mówi także, iż należy do wniosku dołączyć

uchwałę o powołaniu w danym zakładzie związku zawodowego oraz statut związku w dwóch egzemplarzach.

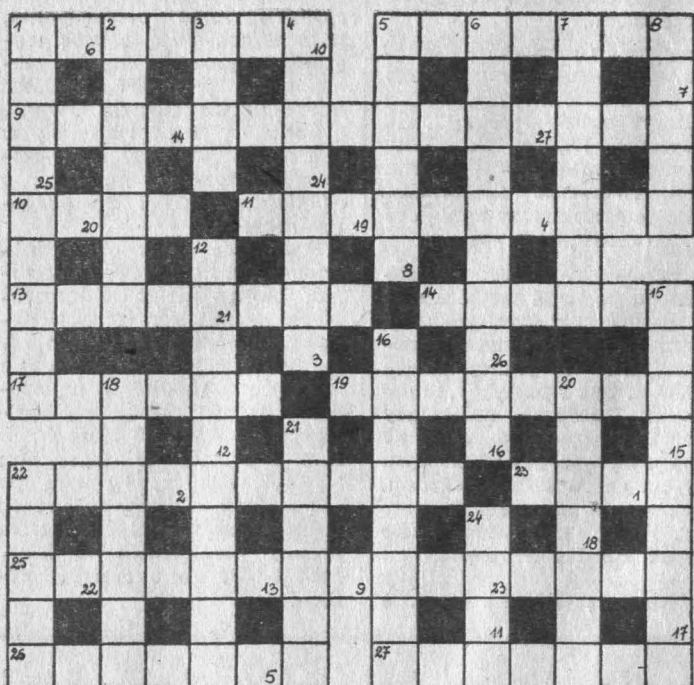
Uchwała Rady Państwa stawia pewne wymogi co do samej nazwy zakładanego w zakładzie związku zawodowego. A oto co mówi na ten temat punkt 3 paragrafu 2. „Nazwa nowo powstającego związku powinna zawierać wyłącznie wyrazy: „Związek zawodowy pracowników...” i dalej nazwę danego zakładu pracy lub „Związek zawodowy...” i dalej nazwę zawodu i nazwę danego zakładu pracy. Nazwa związku może również zawierać wyrazy: „Samorządny”, „Niezależny”.

Art.19 ustawy o związkach zawodowych w punkcie 1 mówi: „Związek zawodowy nabywa osobowość prawną oraz prawo do działania z dniem zarejestrowania”. Jest to ważne postanowienie. Stwierdza ono bowiem, że grupa inicjatywna, komitet założycielski związku zawodowego w zakładzie — nie mają jeszcze prawa do wykonywania czynności danych przez ustawę związkowi zawodowemu. Warto także w tym miejscu podkreślić, że członkowie grupy inicjatywnej czy komitetu założycielskiego nie stanowią w myśl ustawy władz związkowych. Władze takie wybrane zostaną przez wszystkich członków związku dopiero po zarejestrowaniu związku w Sądzie Wojewódzkim i po uzyskaniu przez związek osobowości prawnej.

Warto jeszcze odpowiedzieć na pytanie: co dzieje się wówczas, gdy w zakładzie działa więcej niż jeden komitet założycielski? Przypadek ten został przewidziany i postępowanie w takim razie określa paragraf 6 pkt.1 uchwały RP.

„W przypadku wystąpienia z wnioskiem o rejestrację związku zawodowego przez więcej niż jeden komitet założycielski z tego samego zakładu pracy, sąd proponuje komitetem porozumienie i wystąpienie ze wspólnym wnioskiem o rejestrację jednego związku zawodowego”. Taki właśnie tryb postępowania określony w uchwale Rady Państwa wynika z ustawy sejmowej o związkach zawodowych, która określa, że w każdym zakładzie pracy może działać jeden związek zawodowy. Ustawa precyzuje terminy do kiedy niniejsze zasady będą obowiązywać. Zapowiedziano też pewne zmiany w uchwale Rady Państwa dotyczące trybu zakładania związków zawodowych. Łączą się też one z terminem późniejszym.

KRZYŻÓWKA



POZIOMO: 1 — odległość, 5 — zastąpiony przez papier, 9 — popularyzacja zagadnień technicznych, 10 — pora roku, 11 — członek zespołu muzycznego, 13 — własnoręczne pisemne zobowiązanie, 14 — kastrowany ogier, 17 — Bóg w islamie, 19 — depeza, 22 — interpretuje wydarzenia, 23 — stolica Norwegii, 25 — zwalczą szpiegostwo, 26 — rodzaj pisma drukarskiego, 27 — włókno syntetyczne.

PIONOWO: 1 — usuwanie owłosienia, 2 — pasożyt układu pokarmowego, 3 — pojazd, 4 — imię męskie, 5 — popioch, zamieszanie, 6 — oznaczone miejsce krótkiego postoju, 7 — cofanie się, spadek aktywności, 8 — okrycie, ubiór, 12 — ocenia wszystko z punktu widzenia własnej osoby, 15 — lekarz stosujący w leczeniu homeopatię, 16 — imię żeńskie, 18 — tworzywo w przemyśle meblowym, 20 — przynęta dla ryb, 21 — pokrywa powierzchni z miedzi i jej stopów, 22 — manekin, marionetka, 24 — rzadkie imię męskie.

„PAST”

Psycholog radzi

Ocena pracowników (I)

DOKONCZENIE ZE STR. 3

nikiem, korzystnym zarówno dla pracowników, jak i zakładu. Oczywiście przy założeniu, że ocena jest właściwa i prawdziwa.

W naszym przedsiębiorstwie do tej pory prowadzona była okresowa ocena pracowników, która obejmowała swym zasięgiem wszystkich pracowników umysłowych oraz brygadzystów. Była ona przeprowadzana w formie arkusza ocen zawierającego charakterystyki jakościowe. W tej formie będzie ona przeprowadzana w dalszym ciągu, choć wprowadzono niewielkie zmiany łącząc ocenę jakościową z ilościową.

Nowością będzie wprowadzenie arkusza ocen pracowników produkcyjnych. Również w tym wypadku ocena będzie zawierała charakterystyki jakościowe cech. Tak więc obecnie oceniani będą wszyscy zatrudnieni w naszym zakładzie pracownicy. Oceny nie będą miały charakteru jednorazowej akcji, lecz będą prowadzone w sposób systematyczny.

W tym artykule starałam się zwrócić uwagę na pewne ogólne korzyści płynące z oceny pracowników. Niemniej należy zaznaczyć, że aby ocena spełniała swe funkcje, musi być prawidłowo i właściwie

Dobry początek!

Członkowie zakładowej organizacji ZSMP zaprosili do współpracy młodzież z Kieleckiej Fabryki Mebli. Rozmowa na temat współpracy rozpoczęła się w trakcie wspólnego spotkania w ośrodku wypoczynku sobotnio-niedzielnego w Bobrzy. przy ognisku.

Sądźmy, że jest to dobry początek wspólnej zabawy, działalności i wzajemnej pomocy młodzieży zrzeszonej w zakładowych organizacjach tych fabryk.

przeprowadzana, a następnie wykorzystywana w praktyce. W kolejnym artykule, w oparciu o rozważania teoretyczne oraz doświadczenia lat ubiegłych, postaram się ukazać ogólne zasady oceniania, trudności i błędy spotykane przy czynnościach ocenianych.

Rozpoczynając propagowanie zagadnień psychologicznych na łamach „Głosu Papiernika” zwracam się do czytelników z prośbą o zgłaszanie swoich propozycji tematów do następnych artykułów. Zaznaczam, że nie muszą być one ściśle związane z psychologią pracy. Wszelkiego rodzaju pytania i uwagi, odnoszące się nie tylko do poruszanego przeze mnie tematu w dzisiejszym artykule, można kierować do redakcji „Głosu Papiernika” lub bezpośrednio pod nr. telefonu — 240.

ANNA CHAŃSKA

Samorząd jakiego oczekujemy

DOKONCZENIE ZE STR. 3

Eugeniusz Stępień: Samorząd to obecnie rzecz najważniejsza. Nie wyobrażam sobie dobrze rozwijającego się zakładu, dobrej koordynacji pracy bez samorządu. Samorząd, moim zdaniem, to motor zakładu. Tylko on zapewni właściwą gospodarkę. A to czy będzie dobry, zależy od ludzi, którzy wejdą w jego skład.

Większość moich rozmówców nie chciała jednak wypowiedzieć się głośno na ten temat. Wynikało to, jak sądzę, z przeróżnych powodów. Niektórzy twierdzili, że dzisiaj jest nie bardzo jeszcze odpowiedni czas na tego typu dyskusje, inni uważali sam temat za nie bardzo jasny, jeszcze inni nie chcieli się narażać...

Wątpliwości, powodów do ostrożności, nie kryli. Przeważała wśród nich opinia, że samorząd będzie kolejną fasado-

Reforma gospodarcza

Słowniczek podstawowych pojęć

KREDYT — Stosunek ekonomiczny wynikający z czasowego odstąpienia przez jedną ze stron (wierzyciela) drugiej stronie (dłużnikowi) określonej wartości w pieniądzu lub towarze. Warunki i termin zwrotu kredytu określa umowa zawarta między stronami. Podstawowymi jednostkami organizacyjnymi w gospodarce narodowej udzielającymi kredytów są banki. Tryb i formy udzielanego kredytu określa ustawa o prawie bankowym i przepisy wykonawcze.

ORGAN ZAŁOŻYCIELSKI — Organ, który podejmuje decyzję o utworzeniu przedsiębiorstwa państwowego, zgodnie z ustawą o przedsiębiorstwach państwowych. Organem założycielskim mogą być: naczelne oraz centralne organy administracji państwowej, terenowe organy administracji państwowej.

ORGANY PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWEGO — Są nimi: ogólne zebranie pracowników (delegatów), rada pracownicza, dyrektor przed-

siębiorstwa. Kompetencje tych organów określają ustawy o przedsiębiorstwach państwowych i samorządzie pracowniczym.

ORGANY SAMORZĄDU — Organami samorządu są: ogólne zebranie pracowników i rada pracownicza. Działania samorządu i jego kompetencje określa ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.

Pełnomocnik RZĄDU ds. REFORMY GOSPODARCZEJ — Powołany przez Sejm PRL minister — członek Rady Ministrów, którego zadaniem jest przygotowanie i przeprowadzenie reformy gospodarczej. W tym celu utworzone zostało Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Reformy Gospodarczej, w skład którego wchodzi zespół ekspertów do spraw reformy. Szczegółowy zakres działania pełnomocnika określa uchwała nr 164 Rady Ministrów z 10 sierpnia 1981 roku.

PLAN — Określenie celów społeczno-gospodarczych i środków służących realizacji w

danym okresie. Funkcjonowanie i rozwój gospodarki socjalistycznej regulowane są przez system planów społeczno-gospodarczych. Obejmuje on następujące rodzaje planów: centralne, terytorialne, przedsiębiorstw, oraz plany jednostek budżetowych. Przedsiębiorstwa państwowe samodzielnie planują swoją działalność kierując się rozeznaniem popytu i podaży w kraju i za granicą, umowami, informacjami wynikającymi z założeń planów centralnych i terytorialnych oraz obowiązującymi zasadami i narzędziami ekonomicznymi. Plan roczny przedsiębiorstwa uchwała rada pracownicza.

cdn. (Oprac. ma)

Biblioteka KZWP proponuje

Spółdzielnia Wydawnicza „Czytelnik” popularyzuje wśród wszystkich miłośników dobrej książki prozę światową. Właśnie z „pomnikowej” serii „Czytelnika” chcę polecić państwu dwie powieści. Pierwszą z nich to „Miasteczko Winesburg” Sherwooda Andersona. William Faulkner mówił o Sherwoodzie: „To ojciec całego mojego pokolenia — Hemingwaya, Caldwell, Thomasa Wolfe’a, Dos Passosa”. „Miasteczko Winesburg” jest pozycją w ścisłym kanonie prozy amerykańskiej dwudziestego wieku. Powieść ta jest zbiorem literackich „obrazków”, o bardzo charakterystycznych tytułach, takich jak „Bogobojność”, „Samotność”. Owe „obrazki” ukazują bogactwo, a zarazem wewnętrzne skomplikowanie świata prowincjonalnej społeczności. Właśnie dzięki temu utworowi, „obrazkom z życia w stanie Ohio” zdobył Anderson rangę klasyka.

Druga powieść to „Ptak nocy” Susan Hill, utalentowanej pisarki angielskiej. Susan Hill ma już ugruntowaną pozycję w wielu krajach. Krytycy wysoko oceniają jej twórczość, otrzymała między innymi nagrodę imienia Somerseta Maughama w 1971 roku. Autorka w swoich utworach pisze o sprawach odciecznych, o życiu, śmierci, miłości i lęku, o oczekiwaniami i nie spełnionych marzeniach. Susan Hill nie idealizuje prostego życia, ale przypomina, że jest prawdziwsze i ważniejsze dzięki wartościom nieprzemijającym. „Ptak nocy” jest powieścią psychologiczną. Zachęcając państwa do przeczytania jej wspomnę jedynie, iż powieść ta opowiada o przyjaźni Crofta, wielkiego poety i Lawsona, egiptologa. O tym co nisie ta przyjaźń dla każdego z tych ludzi, dowiecie się państwo podczas czytania tej wspaniałej książki.

(hd)

Zdyscyplinowanie załogi

DOKONCZENIE ZE STR. 3

niez coraz częściej zdają sobie sprawę, że lepiej zgłosić w depozyt butelczynę niż wylecieć przez nią z pracy...

Red.: W zakładzie powstał Oddział Produkcji Ubocznej. Robione są tam bloki rysunkowe, notesy. Tych artykułów brak na rynku...

J. Chaba: Nie zanotowaliśmy, jak dotąd, przypadku wynoszenia tych asortymentów. Może to zasługa kierownika tego oddziału...

R Sobczyk: Ale tak swoją drogą, to przydałby się na terenie zakładu, lub nawet w kiosku „Ruchu” obok KZWP punkt sprzedaży tych wyrobów. Uniknięto by w ten sposób wielu niemiłych sytuacji...

Red.: Czy stwierdziliście jakiegoś poważniejszego przypadki kradzieży?

J. Chaba: Nie złapaliśmy co prawda, sprawcy, ale strażnicy znaleźli zakopany w piachu silnik, drugi przygotowany już do wyniesienia w pobliżu tekturnicy... Odzyskaliśmy również 20 kilogramów mąki kartoflanej, dwa worki mąki pszennej. Mąka ta czekała na złodzieja przy torach kolejowych.

R. Sobczyk: Nasi pracownicy wiele razy próbują nas

„wykiwać”... Wynoszą mąkę w małych torebkach i sądzą, że tego nikt nie widzi. Złapaliśmy ostatnio pracownika, który tą drogą próbował wynieść kilkadziesiąt kilogramów. Przy któregoś torebkę wpadł i był bardzo zdziwiony, że wiedziliśmy już od dawna o tym jego „szmuglu”...

J. Chaba: Przytoczone przypadki należą jednak do rzadkości. Ogólnie pracownicy w tym względzie „poprawili się”. Nie chcę się chwalić, ale uważam, że jest to w dużej mierze nasza zasługa...

(ma)

Atrakcyjne kursy

Wojewódzki Uniwersytet Robotniczy ZSMP prowadzi rozmaite kursy przeznaczone dla młodzieży pracującej. Do jednych z ciekawszych należy zorganizowany w bieżącym i przyszłym roku oświatowym kurs nauki języków obcych. Nauka języków: niemieckiego, angielskiego, francuskiego, hiszpańskiego i szwedzkiego trwa ośmiem miesiącami, a opłata za naukę waha się w granicach od trzech do sześciu tysięcy złotych (konkretnie za naukę języka szwedzkiego).

Kurs języków obcych przewidziano dla początkujących, jak i zaawansowanych w nauce. Podczas ośmiu miesięcy nauki uczestnicy kursu odbędą prawie 210 godzin zajęć i ćwiczeń językowych.

Pracownicy WUR ZSMP liczą, że nie mniej dużą popularnością jak nauka języków, będą się cieszyć (wśród młodzieży pracującej i inne kursy prowadzone przez tę placówkę. Do takich należy zaliczyć kurs radiotelewizyjny, fotograficzny oraz kurs kroju i szycia. Kurs fotograficzny trwać będzie pięć miesięcy. Opłata za kurs (czeladniczy) wynosi 5.000 złotych, natomiast za amatorski — 1.500 złotych.

Szczegółowych informacji na temat powyższych kursów udzielają pracownicy Wojewódzkiego Uniwersytetu Robotniczego, mieszczącego się w Kielcach, w siedzibie ZM i ZW ZSMP, przy ul. Staszcza 1, tel. 440-20.

(ld)

A Mikołajczyk