

Wojewódzka Rada Związków Zawodowych
w Białej Podlaskiej

Materiał
na plenarne
posiedzenie
Wojewódzkiej Rady
Związków
Zawodowych
w Białej Podlaskiej

**XIII PLENUM
WRZZ**

OCENA

**działalności na rzecz
doskonalenia pracy
organizacji
związkowych**

Biała Podlaska, wrzesień 1979 r.

WOJEWÓDZKA I MIEJSKA
BIBLIOTEKA PUBLICZNA
Dział Informacji Bibliografii
i Wiedzy Regionalnej
ul. Warszawskiej 12 a
21-500 BIAŁA PODLASKA
tel. 361-11 telex 663187

MN- 219

VII J. 1: IC

Zbliżamy się do końca dekady lat siedemdziesiątych, której charakter określiła opracowana na VI Zjeździe PZPR i twórczo rozwinięta przez VII Zjazd długofalowa strategia przyspieszenia rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Nie była to i nie jest strategia łatwa w realizacji.

Partia, stawiając czoło wylaniającym się trudnościom, podjęła decyzję o przegrupowaniu sił i środków, aby pomimo napotykaných przeszkód zrealizować społeczne cele. Również uchwały plenarnych posiedzeń Komitetu Centralnego, Komitetu Wojewódzkiego a także uchwały władz związków zawodowych określając nasze miejsce w ich realizacji, stanowią kolejne ogniva programu pokonywania napięć i trudności dostosowania metod działania do zmieniających się warunków oraz konsekwentnego realizowania społecznych celów rozwoju kraju.

Realizacja zadań przez związki zawodowe, konieczność rozwiązywania coraz bardziej złożonych problemów społeczno-gospodarczych dotyczących jakości pracy i jakości życia wymaga stałego podnoszenia na coraz wyższy poziom efektywności działania zakładowych organizacji związkowych, przezwyciężania występujących jeszcze słabości i niedomagań, dążenia do pełnej realizacji wszystkich zadań ruchu zawodowego w zakładach, przedsiębiorstwach i instytucjach.

Pełna realizacja zadań wymaga doskonalenia stylu i metod działalności w dwóch zasadniczych kierunkach - stałego utrzymywania i pogłębiania codziennej więzi z załogami oraz zapewnienia skuteczności związkowych poczynań w każdej dziedzinie i w każdej podejmowanej sprawie.

W referacie podejmujemy jedynie wązłowo zagadnienia dotyczące podejmowanych przedsięwzięć oraz dalszego rozwoju i postępu w działalności organizacji związkowych - podstawowych ogniw ruchu zawodowego. Są to zagadnienia dotyczące każdej zakładowej organizacji związkowej, wymagają one jednak stosowania rozwiązań uwzględniających specyfikę konkretnego środowiska pracowniczego, co jest również niezwykle ważnym warunkiem trafnego i skutecznego działania związkowego.

W załączonych do referatu danych liczbowych określiliśmy statystycznie związkową działalność w województwie białkopodlaskim. Na tej podstawie możemy sobie odpowiedzieć na pytanie czy zakres podejmowanych działań jest adekwatny do stojących przed nami zadań i posiadanych możliwości.

Dotychczasowe dokonania nie mogą nas zadawać ale powinny powodować stałe dążenie do doskonalenia podejmowanych przedsięwzięć instancji związkowych. Stąd też kierując się programem I Międzyzwiązkowej Wojewódzkiej Konferencji Sprawozdawczo - Wyborczej WRZZ oraz Uchwałą XVII Plenum CRZZ o dalszy wzrost skuteczności działania podstawowych ogniw ruchu zawodowego, zakładowych organizacji związkowych - myślą przewodnią białkopodlaskiej wojewódzkiej instancji związkowej jest dążenie do podniesienia na coraz wyższy poziom jakości pracy oraz polepszenie warunków pracy i życia załóg.

To z kolei określa kierunki i charakter naszej działalności organizatorskiej. Jej celem jest dalsze doskonalenie pracy i ugruntowanie roli zakładowych organizacji związkowych, rozwój samorządności robotniczej, stałe zwiększanie udziału załóg we współzarządzaniu zakładami pracy, jednocześnie organizowanie ich do zwiększenia udziału lepszego i skuteczniejszego wykonywania zadań społeczno - gospodarczych województwa i środowiska oraz reprezentowanie ogółu pracujących wobec terenowych organów władzy i administracji państwowej.

Realizując program I Międzyzwiązkowej Wojewódzkiej Konferencji Sprawozdawczo - Wyborczej WRZZ oraz uwzględniając ogólne postulaty i wnioski załóg i rad zakładowych, ukształtowaliśmy wzajemnie korzystnie układające się zasady współdziałania.

I tak na przykład :

Z Wojewódzką Radą Narodową podstawowe formy współdziałania opierają się na systematycznej współpracy komisji problemowych WRZZ i WRN, inspirowaniu określonych tematów do

wspólnego rozpatrzenia, przeprowadzaniu wspólnych kontroli i badań oraz przedstawianiu opinii kompetentnym organom władzy i administracji, konsultowaniu i opiniowaniu projektów perspektywicznych i rocznych planów społeczno-gospodarczego rozwoju województwa.

Takie problemy jak: rozwój handlu i usług, program rozwoju służby zdrowia, rozwój socjalistycznego współzawodnictwa pracy /wspólnie prowadzone współzawodnictwo o tytuł "Przedującego Zakładu Pracy Pięciolatki 1976-1980 Województwa Białkopodlaskiego" i Przedującego Pracownika Województwa Białkopodlaskiego"/, rozwój bazy rekreacyjno wypoczynkowej były rozpatrywane wspólnie z udziałem Prezydium WRZZ lub Sekretariatu. Plan społeczno-gospodarczego rozwoju województwa zatwierdzony jest z udziałem członków WRZZ.

Prowadzone wspólnie współzawodnictwo zdobywa coraz większą popularność wśród zakładów pracy województwa. Osiągnięte dobre wyniki w tym współzawodnictwie miały bezpośredni wpływ na wykończenie zadań gospodarczych, na znaczną poprawę warunków pracy, socjalnych i bytowych, na podniesienie jakości produkcji oraz szereg innych czynników mających istotne znaczenie w gospodarce zakładu.

Wspólnym wysiłkiem rozbudowano bazę wczasowo-wypoczynkową w naszym województwie. Rozbudowano Ośrodek Wypoczynkowy w Serpelicach, powstał nowy Związek Kolejarzy w Kodniu, rozbudowały się Nęple i Białka.

Związkowa Kontrola Społeczna niejednokrotnie przyczyniła się do lepszego rozmieszczenia sieci placówek handlowych i usługowych oraz była inspiratorem lepszego funkcjonowania handlu.

Wspólne rozegnanie w sprawach funkcjonowania instytucji rozstrzygających sprawy Pracowniczo-Terenowych Komisji Odwoławczych i Terenowych Komisji Rozjemczych - pozwala na ujawnienie występujących jeszcze niedociągnięć i umożliwia skuteczne przeciwdziałanie dalszemu ich powstawaniu.

Podobnie realizowane jest współdziałanie z Wojewodą Białkopodlaskim. Tutaj podstawowe formy dotyczą codziennych roboczych kontaktów poszczególnych zespołów WRZZ z dyrektorami

Wydziałów Urzędu Wojewódzkiego. Przykłady wspólnych działań obejmują problematykę funkcjonowania zakładowych i międzyzakładowych placówek służby zdrowia, bazy rekreacyjnej, różnorodnych form wypoczynku po pracy, stołówek i bufetów, zaopatrzenia zimowego w ziemiopłody.

Ważnym etapem w rozwoju współdziałania administracji państwowej i związków zawodowych była związkowa kampania sprawozdawczo-wyborcza. Ludzie pracy zgłosili w jej toku wiele wniosków pod adresem władz terenowych. Po głębokiej analizie wnioski te skierowane zostały do władz administracyjnych stanowiąc podstawę do podjęcia wspólnych decyzji i przedsięwzięć co między innymi przyczyniło się do powołania Zarządu Wojewódzkiego POP oraz Rady Nadzorczej ZUS. W dalszej współpracy dołożone zostaną starania aby zrealizować również inne wnioski zasadne, które dotychczas ze względu na występujące trudności nie mogły być załatwione - utworzenie Wojewódzkiej Przychodni Przemysłowej Służby Zdrowia, Przychodni Specjalistycznej dla kierowców, Wojewódzkiego Laboratorium Higieny Pracy i inne.

Wspólne działania WRZZ i WK PJJ koncentruje się szczególnie na problemach: prowadzenie systematycznej pracy z aktywnym samorządem mieszkańców i zakładami sprawującymi patronat nad komitetami osiedlowymi, inspirowanie pracy radnych działaczy związkowych, organizowanie i kontrola realizacji czynów społecznych w miastach i osiedlach, a także w realizacji zadań wychowawczych w środowisku zamieszkania.

W ich ramach odbywamy wspólnie posiedzenia prezydiów, wspólne narady i prowadzimy inne formy. Wzrasta powiązanie samorządu mieszkańców z zakładami pracy. Ma to istotne znaczenie dla polepszenia warunków pracy samorządu, wzbogacenie go aktywnym robotniczym, a zwłaszcza dla rozwiązywania różnorodnych problemów wspólnych dla załóg i mieszkańców. W tym zakresie największe i najlepsze doświadczenie mają zakłady z terenu miasta Radzyna i Międzyrzecz Podlaskiego.

Na tej samej płaszczyźnie układa się również współdziałanie z Zarządem Wojewódzkim ZSMP.

Formy organizacyjnego współdziałania dotyczą plenarnych posiedzeń i prezydiów oraz robotczej współpracy zespołów.

Z dotychczas podejmowanych problemów to głównie rozwój s. listycznego współzawodnictwa pracy, inspirowanie zobowiązań produkcyjnych i czynów społecznych, prowadzenie konkursów gospodarczych i racjonalizatorskich itp.

Wśród różnorodnych form i środków działania jakimi dysponują instancje związkowe szczególnego znaczenia nabierają działania i rozwiązania organizacyjne.

Wobec rosnących zadań istnieje potrzeba stałego doskonalenia zarówno organizacyjnej i merytorycznej działalności instancji i ogniw związkowych oraz osobistego zaangażowania każdego działacza związkowego. Dlatego też wszelkie poczynania WRZZ, zespołów pracowniczych staramy się podporządkować temu celowi poprzez stałe doskonalenie form własnej pracy i podnoszenie efektywności pracy ogniw związkowych.

Za główny cel naszych działań organizacyjnych przyjęliśmy:

- dostosowanie rozwiązań organizacyjnych i podejmowanych działań do dwustopniowej struktury instancji związkowych,
- uwzględnienie sytuacji bezpośredniego powiązania rad zakładowych z wojewódzką instancją związkową,
- wykorzystanie dotychczasowych doświadczeń w działalności ogniw związkowych, w wyniku której wykształciły się w praktyce samodzielne formy i metody działania,
- podkreślenie rangi, roli i funkcji zakładowej organizacji związkowej,
- dalsze podniesienie efektywności działań związkowych i wzmocnienie funkcji kontrolnych,
- zapewnienie autentycznego oddziaływania oddolnego na decyzje gospodarze przedsiębiorstw poprzez aktywniejszy udział rad zakładowych w pracy samorządu robotniczego.

Do stałych stosowanych sukcesywnie form pracy wojewódzkiej instancji związkowej zaliczyć winniśmy przede wszystkim :

- programowanie i planowanie pracy plenum, prezydium oraz komisji problemowych,
- opracowanie i wdrażanie problemowych programów działania

- wynikających z uchwał KC PZPR, KW PZPR, CRZZ oraz zadań wynikających ze współdziałania z terenowymi organami władzy i administracji państwowej,
- przekazywanie powyższych dokumentów radom zakładowym jako materiałów informacyjnych a jednocześnie zadaniowych,
- organizację kontroli wykonania uchwał CRZZ i własnych,
- prowadzenie kontroli bezpośredniej w ogniwach związkowych
- inspirowanie i koordynowanie poczynań organizacji związkowych.

Można przyjąć, że realizacja programów przez wojewódzką instancję związkową jest coraz lepsza. Nie powinna także budzić zastrzeżeń organizacja posiedzeń plenarnych i Prezydium oraz przygotowanie materiałów.

Wypada podkreślić, że poszukujemy tutaj takich form organizacyjnych, które pozwalają na utrzymywanie obrad i zwiększenie zaangażowania w nich członków instancji oraz osiągnięcia zakładanego celu, dla którego dany temat podejmujemy. Również zakres podejmowanych spraw należy ocenić pozytywnie.

WRZZ przyjęła praktykę odbywania wyjazdowych posiedzeń Prezydium i Sekretariatu. Metoda ta sprzyja rozwiązywaniu szeregu problemów na miejscu. Dotychczasowe posiedzenia wyjazdowe dotyczyły m.in. warunków pracy, pracy wykładowej, stopnia zabezpieczenia świadczeń socjalnych, przestrzeganie uprawnień pracowniczych.

Również przewodniczący bądź sekretarze rad zakładowych uczestniczą w posiedzeniach Prezydium i Sekretariatu odbywanych na miejscu. Towarzysze, członkowie instancji uczestniczą w pracach poszczególnych komisji WRZZ jak również uczestniczą w wizytacjach rad zakładowych i przygotowaniu materiałów będących przedmiotem posiedzeń Prezydium bądź Plenum.

Na przykład na przestrzeni ubiegłego i bieżącego roku Prezydium WRZZ na swych posiedzeniach rozpatrzyło 34 sprawy problemowe, podejmując równocześnie odpowiednie wnioski. Pozytywnie i w coraz większym stopniu rozwija się praca komisji problemowych WRZZ.

Nieodzownym warunkiem skuteczniejszego spełniania przez związki zawodowe swych wielostronnych funkcji społecznych, jest stałe pogłębianie więzi instancji i ogniw związkowych z załogami, znajomości ich spraw i potrzeb, zasięganie ich opinii, reagowanie na krytykę i postulaty robotnicze.

Po to, by warunek ten spełnić-potrzebne są zmiany w stylu związkowego działania. Chodzi o to, że nasza związkowa praca musi być coraz lepiej dostosowana do specyficznych warunków zakładu, w sumie zaś ofensywniejsza i skuteczniejsza.

Niezbędne jest takie ukształtowanie działalności związkowej, aby każdy członek związku miał przeświadczenie, że związek zawodowy właściwie reprezentuje jego interesy i występuje w obronie jego żywotnych spraw.

Mamy też uzasadnione przeświadczenie, że operatywność i skuteczność działania podstawowych ogniw związkowych warunkuje skuteczność rozwiązywania większości problemów ogólnospołecznych w terenie.

Wynika stąd ważny obowiązek dla wojewódzkiej instancji związkowej-skupienie uwagi na udzielanie daleko idącej pomocy w wytyczeniu kierunków pracy, stałym podnoszeniu poziomu wiedzy kadr i aktywu związkowego.

Zadania te realizujemy poprzez :

okresowe spotkania Sekretariatu z aktywnym związkiem w rejonach, przekazywanie radom zakładowym informacji o bieżącej działalności instancji, uczestnictwo przewodniczących R.Z. w posiedzeniach plenarnych i prezydiach, udział pracowników i aktywu związkowego WRZZ w badaniach problemowych, organizowanie dla aktywu zakładowego ~~napad~~

i szkoleń tematycznie związanych z ich zakresem pracy, prowadzenie przez Sekretariat z etatową kadram rad zakładowych comiesięcznych spotkań oraz dokonywanie ocen kadry związkowej.

Udział pracowników WRZZ w organizacji zadań o charakterze ogólnozwiązkowym, w konferencjach i zebraniach, sesjach KSR, udzielanie pomocy organizacyjnej, instruktażu, konsultowanie zadań, prowadzenie wymiany doświadczeń, to tylko niektóre formy pozwalające jednocześnie na częstsze i bezpośrednie kontakty z aktywnym związkowym i załogami zakładów pracy. Tradycyjnie przygotowanie posiedzeń plenarnych poprzedzamy wizytacją problemową.

Podobnie dzisiejsze plenarne posiedzenie zostało poprzedzone wizytacją w 35 zakładowych organizacjach związkowych. Obserwujemy pozytywne przemiany w stylu i metodach pracy rad zakładowych, które pełniej realizują swoje uprawnienia i obowiązki wobec załogi i zakładu, szerzej rozwijają formy społecznego działania. Więcej uwagi zwraca się na zapewnienie realizacji własnych uchwał. Odstąpiono od przygotowywania obszernych, często lakonicznych w treści informacji i analiz na posiedzenia rad zakładowych, coraz częściej opiera omawianych problemów dokonywana jest w oparciu o ustną informację kompetentnych osób.

Niemal wszystkie wizytowane rady zakładowe ściśle przestrzegają zasady, że żadna decyzja w sprawie pracownika nie może być podjęta bez uprzedniego zasięgnięcia opinii bądź przekonsultowania z zainteresowanym kolektywem.

Nastąpiło znaczne uspołecznienie rady zakładowej. Nie we wszystkich jednak jednostkach nastąpił racjonalny podział funkcji, zadań i bieżących prac wśród członków rady. W większości rad zakładowych zadania otrzymali wyłącznie członkowie prezydium, z których rozliczali się okresowo, najczęściej raz w roku.

Nie notuje się już obecnie w radzie zakładowej braku programu działania lub kwartalnych czy rocznych planów pracy. Na ogół jest tak, że program działania stanowi uchwała zakładowej konferencji związkowej.

Na podstawie tej uchwały prawie wszystkie rady zakładowe mają opracowane plany działania. Zastrzeżenie w niektórych wypadkach budzi jedynie ich forma i treść. Często są one mało konkretne i ogólnikowe. Przy jakościowym wzroście działalności rad zakładowych, dalszego doskonalenia wymaga planowanie pracy rady zakładowej. Nie zaważa docenia się należyte wkłkiw i rzeczową kontrolę ich wykonanie, jak również przyjmowanych uchwał i zadań określonych przez nadrzędne instancje związkowe.

W dalszym ciągu część rad zakładowych spełnia rolę i funkcję, którą winny pełnić wyspecjalizowane komórki administracyjne, a przede wszystkim służby pracownicze. Często służby pracownicze ograniczają się do załatwienia głównych spraw kadrowych, żywienia niekiedy szkolenia zawodowego. Występuje to jasakrawo w Wojewódzkiej Spółdzielni Pracy, Białskich Fabrykach Mebli, Zakładach Hajezarsko-Drobiarskich - gdzie do tej pory nie powołano służby pracowniczej w rozumieniu Uchwały RM 250 z 1973 r.

Ważną rolę w działalności związkowej spełnia zebranie związkowe. Dlatego też należałoby wrócić do stosowanej uprzednio formy rokrocznego rozliczenia się przed załogą z realizacji przyjętych na siebie zadań.

Upowszechniła się zasada zapraszania sekretarzy organizacji partyjnych na zebrania związkowe oraz ocena działalności ogniw związkowych na zebraniach partyjnych.

Coraz lepiej i prawidłowiej układa się współpraca rad zakładowych z administracją gospodarczą zakładu.

Są jednak zakłady, do których trzeba mieć uwagi. W kilku zakładach nie powołano komisji problemowych, w niektórych zbyt wiele jest powołanych a faktycznie nie pracujących, niektóre rady nie odbywają w ogóle posiedzeń plenarnych. Bardzo zróżnicowana jest ilość i problematyka poszczególnych posiedzeń. I tak w 35 zakładach w bieżącej kadencji rozpatrzono spraw:

społ. -zaw.	socj. -byt.	bhp i ochr. prac.	K.a i wych.	wewnątrz zw.	inne
426	603	315	260	250	312
nie rozpat.	w ogóle				
3	2	3	4	4	5

Z powyższego zestawienia wynika, że Rady Zakładowe w badanych zakładach najwięcej uwagi poświęcają w kolejności zagadnieniom socjalno-bytowym, wewnątrzwiązkowym, społeczno-zawodowym, bezpieczeństwa pracy i ochrony prawnej oraz kulture oświaty i wychowaniu. Chociaż są również rady, które w ogóle nie podejmują wymienionych zagadnień.

Nasuwa się tutaj bezprzeczný wniosek dotyczący występującego zaniedbania w pracy z małymi i średnimi zakładami pracy. Każdy bowiem zakład pracy bez względu na ilość zatrudnionych w nim pracowników, powinien zgodnie z zasadą jedności i współzależności spraw produkcji, bytu i socjalistycznego wychowania jednocześnie realizować wszystkie z wymienionych kierunków.

Nie ma żadnego usprawiedliwienia dla rad zakładowych, które w ogóle nie odbywają posiedzeń. Wiadomo, że jest to podstawowa forma i statutowy obowiązek przy podejmowaniu decyzji, uchwał, opinii i wniosków we wszystkich podstawowych sprawach związkowych i prawa pracy. Część rad odbywa posiedzenia nieregularnie lub nie sporządza wymaganej dokumentacji. Wiele posiedzeń nie kończy się konkretnymi ustaleniami.

Odrębny problem wymagający rozwiązania w działalności organizacyjnej to praca komisji problemowych. Jak już wspomniano w kilku zakładach nie powołano komisji, w pozostałych powołanych jest od 3-9 komisji. Jak wynika z dokonanego rozeznania komisje jako organy opiniotwórcze rad zakładowych działają bardzo różnie, a wiele z nich powołanych jest pro forma. W dalszej działalności Rady Zakładowe winny dążyć do pełnej aktywizacji tych komisji, które winny pracować przede wszystkim w oparciu o plan pracy rady zakładowej i własny.

Należy również zastanowić się nad sensownością powoływania, w niektórych wypadkach 7 cz 8 komisji jeżeli faktycznie działają tylko 3 lub 4 komisje.

Ilość komisji, ich liczebność i skład powinny odpowiadać realnym i konkretnym potrzebom.

W sferze działań organizacyjnych niedosyt budzi także praca z aktywem grup związkowych.

Niektóre rady mają już dobre formy pracy z aktywnymi niższymi ogniwami związkowymi. Odbývają one systematycznie, przeważnie raz w kwartale narady instruktażowo - szkoleniowe, na których omawiają aktualne zadania wynikające z uchwał nadrzędnych instancji związkowych oraz najnowsze uregulowania prawne dotyczące spraw wynikających ze stosunku pracy. Na naradach tych omawia się również aktualne problemy występujące w zakładzie.

Dla przykładu Rada Zakładowa w ZPW "Bławona" niezależnie od codziennych kontaktów z mężami zaufania, prowadzi kwartalne narady, na których omawia aktualne problemy dotyczące załogi i zakładu pracy. Nadady te wykorzystuje się także dla szkolenia mężów zaufania.

Podobnie działalność ta wygląda w Zakładzie produkcyjnym "Zrebn" w Międzyrzeczu Podlaskim, Dyrekcji Rejonowych Kolei Państwowych Małaszewicze i Zakładzie Materiałów Magnetycznych "Polfer" Łosice.

W większości badanych zakładów nie docenia się roli jaką winna spełniać grupa związkowa w zakresie podnoszenia jakości pracy i warunków bytowych pracowników. Sporo do zrobienia mamy nadal na odcinku umocnienia pozycji i autoritetu mężów zaufania i pozostałych aktywistów grupy związkowej.

W zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej załóg na czoło zadań zakładowych organizacji związkowych stawiamy przede wszystkim: rozwój współzawodnictwa pracy, racjonalizacji i wynalazczości pracowniowej oraz umacnianie roli i funkcji samorządu robotniczego.

W nowej strukturze organizacyjnej w składach samorządów robotniczych 65 % stanowią robotnicy. Są tam też i wypróbowani działacze związkowi i ci którzy wcześniej tworzyli samorządy i rady robotnicze. Pracę instancji związkowej i rad zakładowych ukierunkowaliśmy na udzielaniu niezbędnej pomocy samorządom robotniczym szczególnie w tych zakładach pracy, w których dotychczas on nie działał.

Stworzono warunki do ścisłego współdziałania z załogami w zakresie kształtowania różnych decyzji, aktywnego uczestnictwa w realizacji uchwał Sesji KSR, a także do społecznej kontroli nad wdrażaniem decyzji samorządu robotniczego. Wprowadzenie jako stałej zasady odbywania narad wytwórczych dało możliwość tworzenia samorządności bezpośrednio na stanowiskach robotniczych.

Trzeba stwierdzić, że udział zakładowych organizacji związkowych w pracach samorządu robotniczego znacznie się zwiększył. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt lepszego przygotowania sesji poprzez:

- przygotowywanie koreferatów przez rady zakładowe
- omawianie materiałów przedstawionych na KSR na posiedzeniach rad zakładowych oraz wnoszenie z inicjatywy rad pod obrady KSR tematów dotyczących poprawy warunków pracy socjalno-bytowych, zmian do regulaminów współzawodnictwa i premiovania oraz programów pracy ideowo-wychowawczej.

Pomimo jednak wielu przedsięwzięć ze strony Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych, Wojewódzkiego Zespołu d/s Samorządu Robotniczego szereg zakładów nie odwołuje się do opinii załogi przy ważniejszych sprawach wnoszonych pod obrady KSR.

Wiele zakładów nie odbywa narad wytwórczych a jest to przecież nieodzowny warunek dobrej pracy samorządu robotniczego.

Aby samorządy robotnicze jeszcze lepiej wypełniały swoje funkcje uznaliśmy, że zachodzi potrzeba odpowiedniego ich przeszkolenia w ramach rejonowych ośrodków szkolenia związkowego, które posiadamy w Radzynie Podlaskiej, Parczewie, Międzyrzeczu Podlaskim i Łosicach.

Wyodrębniającymi się w działalności samorządu robotniczego są Zakłady Przemysłu Wełnianego "Białona", Zakład Przemysłowy "Zremb" w Międzyrzeczu Podlaskim, Dyrekcja Rejonowa Kolei Państwowych w Małaszewiecach, Przedsiębiorstwo Remontowe Sprzętu Wodno-Melioracyjnego w Białej Podlaskiej, Zarząd Gospodarczych w Radzynie Podlaskiej.

W zakładach tych wytworzone własne klient dla samorządu robotniczego, bo organizacje partyjne, związkowe i młodzieżowe wspólnie z administracją tworzą dobrze rozumiejące się i ściśle współdziałające kolektywy.

Propagowanie społeczno-produkcyjnej roli samorządu robotniczego oraz troski o wzrost jego autorytetu uważamy jako ważny kierunek w dalszej pracy rad zakładowych.

Wojewódzka Rada Związków Zawodowych wspólnie z zakładowymi organizacjami związkowymi podejmowała szereg przedsięwzięć zmierzających do rozwoju i wzbogacenia treści socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Dokonane w kwietniu br. podsumowanie współzawodnictwa o tytuł "Przodujący Zakład Pięćdziesiątka" i Przodującego Pracownika Województwa Białkopodlaskiego przyniosło kolejne efekty. Wzrosła ilość załóg uczestniczących w tym współzawodnictwie. Prawie wszystkie zakłady współzawodniczące dokonały szczegółowego rozliczenia.

Najczęściej stosowaną w zakładach pracy formą współzawodnictwa jest współzawodnictwo indywidualne. Uczestnicy tego współzawodnictwa ubiegają się o tytuły "Przodownika Pracy Socjalistycznej" Zasłużonego Pracownika Pracy Socjalistycznej", Najlepszego Fachowca", Wzorowego Kierowcy itp.

Do wyróżniających się zakładów pracy w rozwijaniu tej formy należą: Spółdzielnia Inwalidów "Elromet", ZPW "Bławena" PRSWN w Białej Podlaskiej, DRKP Małaszewicze, PGR Koroszczyn i szereg innych.

We współzawodnictwie zespołowym wyróżniają się następujące zakłady pracy: ZREMB w Międzyrzeczu Podlaskim, DRKP-Małaszewicze, PRSWN w Białej Podlaskiej; RPM w Parczewie, PGR Koroszczyn, IMP w Białej Podlaskiej.

W celu szerszego zainteresowania zakładów pracy, które dotychczas nie uczestniczyły z różnych względów bądź zainteresowanie ich było niewielkie wprowadzono w ubiegłym roku następujące współzawodnictwo "Najlepszej piekarni", Przodującą Lecznice, Zwierząt", "Najlepszego SKR",

"Przodującego Zakładu Opiekuńczego oraz współzawodnictwo w zakresie działalności ideowo-wychowawczej i upowszechnianie kultury.

Mimo korzyści jakie niesie współzawodnictwo pracy występują zakłady, w których problem ten nie jest w pełni dostrzegany zarówno przez organizacje związkowe jak i administrację.

W zakładach często brak jest Komisji do spraw współzawodnictwa. Ponadto dokonywanie ocen tylko raz w roku powoduje brak bieżącej informacji o prowadzonych formach i efektach.

Niewątpliwie sukcesy w rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy nie mogą przesłaniać rezerw jakie istnieją w przedsiębiorstwach, w których współzawodnictwo rozwija się słabo.

Ugniotki związkowe muszą rozwinąć wśród załóg szeroką pracę ideowo-wychowawczą w zakresie dalszej popularyzacji socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

Realizując wytyczne Sekretariatu KC PZPR - Plen. WRZZ w maju ubiegłego roku, dokonało oceny wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej oraz przyjęło program działania zabezpieczający ich realizację. Z dokonanej oceny wynika, że ruch zawodowy ma znaczne osiągnięcia w rozwijaniu i upowszechnianiu inicjatyw pracowniczych mających na celu aktywizację innowacyjną załóg.

Dotychczasowe efekty pracy to wdrożenie 861 projektów wynalazczych w jednostkach gospodarki społecznej. Zakłady pracy uzyskały w drodze wynalazczości i racjonalizacji ponad 79 mln. zł.

Jedna złotówka zaінwestowana w rozwój wynalazczości pracowniczej wyniosła 12,5 zł. zysku. Do szczególnie wyróżniających się zakładów w rozwoju ruchu wynalazczego i racjonalizatorskiego należą: L.SWN, ZREMB w Międzyrzeczu Podlaskim, ZPW "Białowa", BOM "Klonowica", Spółdzielnia "Nowość" w Parczewie.

Powyższe zakłady przodują także w Racjonalizatorskim Czynie 35-lecia PRL.

Aktualnie działa w województwie 56 ZKTiR.

Rok 1979 jest rokiem obchodów 35-lecia PRL.

Wojewódzka Rada Związków Zawodowych wystąpiła do załóg zakładów pracy województwa o masowy i aktywny udział w Obywatelskim Czynie 35-lecia.

We wszystkich badanych zakładach-rady zakładowe były inicjatorami podejmowanych czynów społecznych i zobowiązań produkcyjnych. Deklaracje zobowiązań i czynów społecznych podjęło 168 zakładów pracy na wartość 245 milionów.

Do wyróżniających się załóg w realizacji zobowiązań należą Zakład Narzędzi Gospodarczych w Radzynie Podlaskiej, Wojewódzka Spółdzielnia Ogrodnicza, PGR Międzyrzec Podlaski, PGR Koraszczyn.

Wszystkie te działania zmierzają do zabezpieczenia realizacji zadań nakreślonych planem społeczno-gospodarczym.

Częstotliwość podejmowania spraw produkcyjnych na posiedzeniach Rad Zakładowych w badanych zakładach kształtuje się średnio 11 na jedną radę zakładową w czasie bieżącej kadencji. Najczęściej jednak przedmiotem obrad jest wykonanie planów produkcyjnych, względnie rozwój współzawodnictwa pracy, rzadziej inna problematyka. Do nielicznych wyjątków należą przypadki interesowania się działalnością klubów techniki i racjonalizacji, a przecież jest to w zakładzie pracy agenda RZ.

Większego również zainteresowania i udziału oczekujemy od rad zakładowych w organizacji konkursów gospodarczych i racjonalizatorskich.

Rady Zakładowe naszego województwa najwięcej uwagi poświęcają jak wynika z analizy sprawom socjalno-bytowym.

Podejmowane wielostronne działania zmierzają do zwiększenia zakresu oraz podnoszenia poziomu świadczeń socjalnych i bytowych dla pracowników i ich rodzin oraz emerytów i rencistów.

Lepszemu rozwiązywaniu problemów socjalnych załóg służą opracowane i bieżąco realizowane programy poprawy warunków pracy i socjalno-bytowych. Rady Zakładowe uczestniczą w ich opracowywaniu i nadzorują realizację.

Dokonywane oceny gospodarowania funduszem socjalnym dowodzą, że w większości zakładów jest on prawidłowo rozdzielany i wykorzystywany. Zdarzają się jednak przypadki nierównomiernego przeznaczania środków na poszczególne kierunki działalności socjalnej i ideowo-wychowawczej. Preferowane są przede wszystkim wczasy, kolonie, wycieczki, mniej natomiast docenia się działalność ideowo-wychowawczą i sportowo-rekreacyjną. Właściwe gospodarowanie funduszem socjalnym, wymaga dalszego doskonalenia szczególnie w zakresie proporcjonalnego rozdzielnictwa środków w stosunku do potrzeb, uwzględniając przy tym potrzeby wszystkich dziedzin działalności socjalnej.

Jednym z ważnych problemów w tym zagadnieniu są wczasy dla pracowników i ich rodzin.

W ubiegłym sezonie ze zorganizowanych form wypoczynku skorzystało około 7 tys. osób z tego w ośrodkach zakładowych wypoczywało około 5 tys. osób, na wczasach PWP ponad 1000 osób, zaś na wczasach u innych organizatorów wypoczywali pozostali.

Naturalnym uzupełnieniem wypoczynku urlopowego jest wypoczynek po pracy, w dni wolne od pracy. W ramach wypoczynku sobotnio-niedzielnego rady zakładowe zorganizowały szereg wycieczek kilkudniowych. Ponadto wiele zakładów pracy, jednostek specjalistycznych PGR, PTK, zakładowych KGFIT zorganizowało liczne imprezy o charakterze rekreacyjno-wypoczynkowym, turystycznym jak : spartakiady, festyny, turnieje, zawody wędkarackie, rajdy, ogniska itp. *

Prowadzona działalność nie zabezpiecza jednak w dalszym ciągu potrzeb załóg pracowniczych. Działalność ta prowadzona jest niejednokrotnie chaotycznie, dorywczo.

Bardzo mało zakładów posiada opracowane programy zagospodarowania dni wolnych od pracy.

Na tym odcinku jest wiele do zrobienia a przede wszystkim stworzenia wzorca zorganizowanego wytwórcy artystyczno-wyrobniczego i wdrożenia go w naszą rzeczywistość.

Analiza materiałów z wizytacji w zakładach wykazuje iż w sferze działań organizacyjnych najważniejszą ich stroną jest brak niemal zupełnie zainteresowania kompleksowym podejściem do problematyki spraw kultury i oświaty. Nie też dlatego, że rady zakładowe podejrzają i tematykę, i metody. W zagadnieniu tym mamy tendencyjnie do czynienia z tradycyjnymi formami i metodami działania. Zapomnieliśmy o filmie, wyjazdach do teatru, opery itp. i o formach, które już nie odpowiadają zażegom.

W innych przypadkach gdzie zakłady posiadają placówki k-o Rady Zakładowe nie mogą zagadnień kultury, oświaty i wychowania pomijać w swej codziennej działalności.

Brak niejednokrotnie programów pracy ideowo-wychowawczych w radach zakładowych świadczy o zaniedbaniu zagadnień k-l-tury, oświaty i wychowania.

Z zagadnieniem realizowania programu pracy ideowo-wychowawczy łączy się między innymi problematyka tworzenia warunków i atmosfery uznania dla ludzi dobrej roboty.

Stożące bodźców, pozamaterialnych w województwie białym, podlaskim nie jest w pełni doceniane we wszystkich zakładach. Najczęściej stosowana jest forma wyróżnień, agend i nakłaniających do dobrej pracy, w niniejszym stopniu poprawia warunków pracy i życia. Podstawową formą stosowaną przez niemal wszystkie zakłady są dyplomy, listy pochwalne za wysoką jakość i wydajność pracy. W wielu zakładach pracy są galerie "ludzi dobrej roboty". W których popularyzuje się sylwetki oraz osiągnięcia wyróżniających się pracowników.

Popularną formą zachęty w sferze oddziaływania na psychikę pracowników są książki ludzi zasłużonych "Złoty Ksiąg Zakładów". Tradycją stało się typowanie dobrych pracowników do odznaczania resortowych i państwowych

Taka forma wiążąca się z bodźcami niematerialnego zainteresowania a jednak wychodząca w sferę bodźców ekonomicznych to przydzielanie poza kolejnością wczasów pracowniczych, kolonii dla dzieci, wycieczek.

Male uwagi poświęca się bodźcom wchodzącym w skład poprawy warunków socjalnych miejsca pracy i zamieszkania.

Analizując działalność w tym zakresie zauważamy pewne nieprawidłowości. Dla przykładu bodźce pozamaterialnego zainteresowania w sposób autentyczny są wprowadzane w zakładach i przedsiębiorstwach dużych o dobrej organizacji pracy, natomiast w małych zakładach obserwuje się mniejsze zainteresowanie tą formą pobudzenia do dobrej roboty.

Jednym z ważnych elementów działań Rad Zakładowych jest przejawianie troski każdego ogólniwa związkowego o przestrzeganie prawa, o zapewnienie praworządności o realizację i urzeczywistnianie w praktyce wszystkich zasad kodeksu pracy, świadczenie wszystkich uprawnień i egzekwowanie obowiązków.

Ocena stosowania prawa pracy w zakładach naszego województwa podejmowana niejednokrotnie przez Prezydium WRZZ wskazała, że w zasadzie stosowane było ono prawidłowo. Stwierdzono jednak przypadki negatywne. W celu ich wyeliminowania Plenum WRZZ w uchwale z maja b.r. zobligowało wszystkie rady zakładowe do dokonywania oceny stosowania prawa pracy na swych posiedzeniach oraz systematycznej analizy skarg, wniosków, podejmowanie działań eliminujących przypadki naruszania prawa pracy, ograniczających spory na tle stosunków pracy. Z przykrością tym większą należy ustosunkować się do wyników badań przeprowadzonych w wizytowanych zakładach.

W analizowanych zakładach tylko około 50 % w bieżącej tendencji dokonało oceny stosowania prawa pracy w zakładzie. W niektórych nie prowadzi się rejestru skarg i wniosków, a tylko w niektórych powołano Komisję Wychowania Społecz-

Instancja nasza na posiedzeniach plenarnych dokonywała wnikliwej oceny realizacji zadań przez organizacje związkowe w zakresie dalszej poprawy warunków i ochrony pracy.

Stąd nie będziemy szerzej tego tematu rozwijać. Wypada jednak wskazać, że znajduje on należyte miejsce w problematyce pracy rad zakładowych.

Wyróżniamy tutaj takie działania jak:
opiniowanie projektów programów poprawy warunków pracy i ocena realizacji, analiza stanu warunków i bezpieczeństwa pracy, organizowanie społecznych przeglądów warunków pracy i kontrola wykonania wniosków, współudział w organizowaniu konkursów o tematyce bhp, inspirowanie działalności społecznej inspekcji pracy.

Coraz aktywniej rozwija się działalność młodzieżowej społecznej inspekcji pracy.

W naszym działaniu coraz większy akcent kładć będziemy na zwiększenie udziału ogniw związkowych w środowisku zamieszkania. Dążyć będziemy do tego, by miejsce zamieszkania organizowane jako osiedle społeczne spełniało coraz większą rolę w kształtowaniu socjalistycznych stosunków międzyludzkich i socjalistycznych więzi społecznych, w rozwijaniu postaw, obywatelskiej odpowiedzialności, w umacnianiu i upowszechnianiu socjalistycznego stylu życia. W realizacji tych zadań widzimy istotne miejsce dla rad zakładowych, nie tylko dla tych, które objęły patronaty nad komitetami osiedłowymi, ale również dla wszystkich pozostałych. Każdy z zakładów powinien znaleźć tam swoje miejsce.

Dobrze wiemy, że z każdym rokiem zwiększa się liczba zakładów pracy współdziałających z samorządami mieszkańców. Jakkolwiek jeszcze dziś nie możemy mówić o powszechności tego współdziałania, liczne już są przykłady wzorowo układających się kontaktów pomiędzy zakładami pracy i komitetami osiedłowymi i obwodowymi w miastach naszego województwa.

Jednak poziom pracy Rejonowych Szkół Aktywny jest zbyt zróżnicowany. Nie wszędzie zajęcia odbywają się systematycznie i przy zadowalającej frekwencji.

Do warościowych form szkolenia należy również Roczne Studium Wiedzy Społeczno Politycznej.

Studium to po raz pierwszy w r. 1978/79 rozpoczęło 30 działaczy rad zakładowych.

Istotnym warunkiem prawidłowej realizacji zadań gospodarczych jest udział załóg pracowniczych w podnoszeniu swojej wiedzy o prawidłowościach socjalistycznego rozwoju kraju. Utworzenie powszechnego systemu edukacji ekonomicznej załóg pracowniczych stworzyło nowe możliwości przekazywania społeczeństwu wiedzy ekonomicznej i zasad polityki gospodarczej partii.

Z tych względów system powszechnej edukacji ekonomicznej załóg pracowniczych traktujemy i traktować winniśmy jako integralną część szkolenia związkowego.

Zmierzając do zapewnienia wysokiego poziomu organizacyjnego i merytorycznego szkolenia oraz pełnej realizacji podjętych zadań WRZZ wspólnie z Wojewódzkim Ośrodkiem Kształcenia Ideologicznego KW PZPR opracowało wytyczne i materiały do realizacji powszechnej edukacji ekonomicznej załogi jak również przeprowadzała szkolenie wykładowców oraz okresowe kontrole przebiegu.

Ogółem szkolenia prowadziło 77 zakładów pracy tj. o 9% więcej w porównaniu do roku poprzedniego.

Opinie, uwagi, oceny organizatorów i słuchaczy na temat przebiegu szkoleń ekonomicznych są z reguły pozytywne. Notuje się jeszcze jednak, choć sporadycznie, zjawiska dość formalnego i powierzchownego traktowania i realizowania szkoleń. Zjawiska te wykazują jednak wyraźną tendencję spadkową.

Do zakładów prawidłowo realizujących program edukacji ekonomicznej należą :

ZREMB, Spółdzielnia Inwalidów, ZPW BIAWENA, POM Klonowica.

Od rad załadowych w dalszym ciągu oczekujemy przede wszystkim aktywnego współdziałania z bezpośrednimi organizatorami i wykładawcami, dużej siły inspiratorskiej oraz aktywnego czynnika nadzorującego właściwy przebieg zajęć.

X

X

X

W pierwszych miesiącach bieżącego roku powołaliśmy 15 Terenowych Zespołów Związkowych skupiających 124 działaczy. Są one społecznymi organami naszej instancji a swą działalność prowadzą w oparciu o wytyczne i uchwały WRZZ oraz zadania wynikające z planu społeczno-gospodarczego terenu na którym działają.

Powołanie Terenowych Zespołów Związkowych ma na celu włączenie szerokiego kręgu działaczy związkowych do realizacji statutowych zadań i celów ruchu zawodowego, zacieśnienia kontaktów i współdziałania instancji związkowych z instancjami partyjnymi, organami władzy i administracji państwowej stopnia podstawowego oraz z organizacjami społecznymi, w rozwiązywaniu problemów ludzi pracy na terenie miast i gmin.

Już w krótkim okresie działalności zespoły podjęły istotne problemy swojego środowiska np. Zespół w Międzyrzeczu Podlaskim zajął się zagospodarowaniem ogrodów działkowych i kąpieliska, w Parczewie przygotowaniem terenów pod budownictwo jednorodzinne, w Łosicach zagospodarowaniem terenów osiedli mieszkaniowych.

X

X

X

Rozwijając i doskonaląc działalność organizacyjną wśród aktywu związkowego, dążyć musimy do wciśnięcia wązkiego zagadnień teoretycznych, politycznych, ogólnogospodarczych z potrzebami i praktyką życia.

Także dążyć należy do tego, aby szkolenia związkowe stały się płaszczyzną wymiany myśli, doświadczeń i żywych, twórczych dyskusji, tak aby przyczyniły się do coraz bardziej konkretnego działania na rzecz realizacji zadań społeczno-gospodarczych i rozwijania działalności ideowo-wychowawczej oraz kształtowania umiejętności rozwiązywania w praktyce problemów ludzi pracy przez działaczy i aktyw związkowy.

x x x

Przedstawił mi, Towarzysze przykłady pozytywnej pracy, występujących jeszcze trudności i niedomagań oraz stosowane metody działania związkowego.

Jesteśmy przekonani, że Wasz udział w obradach pozwoli znacznie rozszerzyć i rozwinąć ukazany w niniejszym materiale obraz. Szczególnie liczymy na Wasze Towarzysze doświadczenia.

Dorobek plenarnego posiedzenia winien służyć inspiracji działań lepszej i skuteczniejszej pracy działaczy związkowych.

PREZYDIUM WRZZ

w Białej Podlaskiej

Biała Podlaska, wrzesień 1979 r.

STAN ORGANIZACJI OGNIW ZWIĄZKOWYCH
NA DZIEŃ 30.VI.1979 r.

Lp.	Liczba zatrudn.	Liczba członk. związk.	Związkowe jednostki organizacyjne			Związkowe rady przed- sięwzięci	Delegaci związkowi
			Grupy związk.	rady oddział.	rady zakładowe		
1	63.645	63.102	542	78	273	3	49

DZIAŁALNOŚĆ PLENUM I PREZYDIUM WRZZ W OKRESIE OD KONFERENCJI
SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZEJ - WRZESIEŃ 1976 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Spółeczno-ekonomic.	Warunki pracy i socj.-bytowe	Ideowo-wych. i kult.ośw.	Prawo- rząd.	Wynagrze- nia i zniżek.	Inne
PLENUM	13	4	2	3	1	2	1
PREZYDIUM	42	9	7	8	6	7	5
w tym: podjęte problemy	126	28	27	17	16	18	20

REALIZACJA WNIOŚCI I POSTULATÓW

Wnioski z kampanii	Wnioski z I Konfer. Sprawozd. Wyborcz. WRZZ	Wnioski z kampanii sprawozda- wczej 1977/78
16	14	20

- przekazano do organów władzy i administracji - 8
- przekazano do CRZZ - 12
- wojewódzkich instancji i organizacji - 4
- zrealizowanych przez WRZZ - 19
- będących w trakcie realizacji - 7

SKOLENIE ZWIĄZKOWE

Lp.	ROK	Przewodniczący Rad Zakł.	Aktyw Związk.	Członkowie Samorządu Robotnicz.	Spółeczni Inspecjorzy Pracy	Komisje Problem. Rad Zakł.	Razem
1.	1977/78	211	396	120	215	283	1225
2.	1978/79	230	483	385	239	528	1865
	Razem :	441	879	505	454	811	3090

WSTĘŁZAWODNICTWO PRACY
Stan na dzień 30.VI.1979r.

Zakłady posiadające tytuł "Zakład Pracy Socjalistycznej"	Dyrektorzy posiadający tytuł Dłż		Liczba osób uczestniczących w indywidualnym współzawodnictwie pracy	Liczba pracowników posiadających tytuł "Zasłużony Przewodnik Pracy Socjalistycznej"		Liczba pracowników posiadających tytuł "Przewodnik Pracy Socjalistycznej"	Liczba pracowników posiadających tytuł "Przewodnik Pracy Socjalistycznej"	Liczba pracowników posiadających tytuł "Przewodnik Pracy Socjalistycznej"	Liczba pracowników posiadających tytuł "Przewodnik Pracy Socjalistycznej"
	Liczba	Liczba		Liczba	Liczba	Liczba	Liczba	Liczba	Liczba
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	211	1258	20.539	48	422	86	80		

WYNAJAZDOWOŚĆ PRACOWNICZA I RACJONALIZACJA

=====

Lp.	T R E Ś Ć	1977	1978
1.	Ilość zgłoszonych projektów wynalazczych w zakładach pracy	489	565
2.	Ilość projektów zastosowanych w produkcji	379	421
3.	Uzyskane efekty ekonomiczne z tytułu wdrożonych projektów /w mln.zł./	33.919	16.200

2. Stan Przemysłowej Służby Zdrowia

Lp	Wyszczególnienie	Rok	Ilość lekarzy	Ilość przychodni		Objętych opieką
				Mędzyzakładow.	Zakładow.	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Przemysłowa Służba Zdrow.	1977	19	6	1	29.800
		1978	22	7	2	33.236
	w tym na pełnym etacie	1977	11	-	-	-
		1978	12	-	-	-

OCHRONA ZDROWIA =====

1. Stan kadry lekarskiej i średniego personelu medycznego
w województwie wg stanu na dzień 31.XII.1978 r.

Ogółem zarejest rowanych	zatr.	L e k a r z e				Fel- ozerzy	Pielęgniarki	Położne		
		medycyny		stomatol.						
		zarej.	zatr.	zarej.	zatr.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
350	338	268	257	82	81	31	837	810	105	103

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Lp.	Wyszczególnienie	L a t a		%
		1977	1978	
1.	Liczba ubezpieczonych	58.750	60.302	
2.	Liczba emerytów i rencistów	17.767	20.666	
3.	Dochody w tys.złotych	360.440	615.743	
4.	Wydatki w tys.zł. tych wszystkie	359.926	586.541	
	w tym wypłaty świadczeń w tys.zł.	355.394	578.407	
	-emerytury i renty	259.803	432.044	
	-zasiłki rodzinne	60.545	83.147	
	-zasiłki chorobowe	30.686	50.674	
	-inne świadczenia	2.300	10.533	
	-alimenty	1.660	2.550	

Uwaga :

a/ W powyższej dochody wliczają się kwoty odprowadzone do ZUS w Warszawie, koszty administracyjne, placowe itp.

b/ Dane za 1977 uwzględniają okres od 1.04.-31.XII, tj. od powołania ZUS w Woj.białostockiej.

DZIAŁALNOŚĆ KULTURALNO - OŚWIATOWA
=====

Lp.		1977	1978
1.	Amatorski Ruch Artystyczny - ogółem a/ zespoły instrumental. b/ zespoły folklorystycz. c/ zespoły dziecięce d/ inne	24 9 4 5 6	30 8 7 8 7
2.	Biblioteki	22	24
3.	Radia i telewizja	5	8
4.	Piaśńki K-o ogółem a/ domy kultury b/ kluby c/ świetlice	22 - 6 16	23 1 6 16

WYPADKOWOŚĆ PRACY W ZAKŁADACH WOJENNOBUDOWA DLAŚKOPOMASIEGO
W LATACH 1976, 1977 I 1978 W 12 PODSTAWOWYCH BRANŻACH
=====

IP	ROK	Ilość wypadków			Absencja chorobowa z tytułu wypadków przy pracy /Ilość dni strac./	Wskaźniki		Uwagi
		ogółem	w tym			często- tliwość	ciężko- ści	
			ciężk.	śmier- teln.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	1976	876	243	7	22.495	20,0	25,3	
2.	1977	848	245	9	24.472	18,7	23,8	1
3.	1978	651	275	8	24.681	19,1	29,0	
4.	Iuzem y ptt. y lat	2575	763	24	71.648	19,3	27,9	

WPIRY SIŁY DO WZZ

Lp.	Rok	Wpłynęło ogółem	sposób załatwienia			Dorobek na rok następny
			pozytywnie	negatywnie	Dzielano w własno- ści	
1.	1977	319	166	133	8	7
2.	1978	220	121	89	4	6

Uwaga :

Skarży załatwione negatywnie-po zbadaniu
okazały się niezasadne.

KONTROLA SPOŁECZNA

=====

Lp.	ROK	Liczba przeprowadzonych kontroli		Wystąpienia pokontrolne				
		Ogółem	Wynikowych	Wnioski org. usprawnia.	dyscypl.	do organ. ścigania	karno-admin. kolegia	inne
1.	1977	3967	2545	2470	192	17	92	145
2.	1978	4551	3327	3075	122	39	153	317
RAZEM		8.518	5.872	5.545	314	56	245	462

ZWIĄZKOWE WYCHOWANIE FIZYCZNE, TURYSTYKA I WYPOCZYNEK

	L A T A			
	1 9 7 7		1 9 7 8	
	ilość ogniw	ilość członk.	ilość ogniw	ilość członk.
Zakładowe ogniska TKKF	20	248	23	282
Statutowe ogniska TKKF	9	170	9	170
Zakładowe koła PTTK	13	130	15	173
Zakładowe Rady Kultury Fizycz. i Turyst.	26	280	38	415
Uczestnicy masowych imprez sportowo-turyst.	1.430		2.500	

PRACOWNICZE OGRODY DZIAŁKOWE

Lp.	Rok	Powierzchnia w ha.	ilość działek
1.	1977	57,94	1229
2.	1978	59,98	1322
3.	1979	64,01	1725

126.