

Chojnacki, Jakub

Realizacja funkcji socjalnych w Zakładach Stolarki Budowlanej w Płocku

Notatki Płockie 19/5-79, 26-33

1974

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Realizacja funkcji socjalnych w Zakładach Stolarki Budowlanej w Płocku

Motto:

„Przedsiębiorstwo przemysłowe jest podstawową instytucją zmieniającą powoli, ale systematycznie oblicze naszego społeczeństwa”.

prof. dr Jan Szczepański — wiceprezes Polskiej Akademii Nauk

Zakłady Stolarki Budowlanej „Stolbud” w Płocku są jednym z 12-tu płockich przedsiębiorstw przemysłu kluczowego.

Spośród 48.000 osób zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej Płocka, przemysł zatrudnia 20.000 pracowników. Działają tu m. in. Mazowieckie Zakłady Rafineryjne i Petrochemiczne (zatrudniające ponad 8.000 osób), które roczną produkcją wartości około 40 mld zł uplasowały się w 1974 r. na I miejscu w Polsce, wyprzedzając wartością produkcji Nową Hutę; Fabryka Maszyn Żniwnych — produkująca samobieżne kombajny zbożowe typu „Bizon”, „Bizon-Super” i w przyszłości „Bizon-Gigant” oraz Stocznia Rzeczna wytwarzająca barki rzeczne do 2.860 ton wyporności. Te przedsiębiorstwa są — w skali krajowej — największe w swych branżach.

Obok tych wielkich zakładów przemysłowych, nie mówiąc o dużych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, pracują Zakłady Stolarki Budowlanej, zatrudniające aktualnie (stan w dniu 30.IX.1974 r.) 605 pracowników, w tym 92 pracowników umysłowych i 140 kobiet. Są one przedsiębiorstwem jednozakładowym, zaliczonym do średniej wielkości przedsiębiorstw zgrupowanych w Wielkiej Organizacji Gospodarczej Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej „Stolbud” w Warszawie.

Do podstawowych zadań przedsiębiorstwa należy produkcja stolarki otworowej, tj. okien ościeżnicowanych (tzw. „polskich”), przeznaczonych dla odbiorców budownictwa indywidualnego (miejskiego i wiejskiego) oraz drzwi płytowych wewnątrzlokalowych.

Poza stolarką otworową Zakłady dostarczają odbiorcom uspołecznionym stolarkę różną jak: malokubaturowe obiekty przenośne — umywalnie P-3 na socjalne zaplecze budów, żrzyny defibracyjne, wióry prasowane, kostkę brukową oraz płyty ścienne osłonowe do systemu W-70 dla budownictwa miejskiego.

Zakłady wytwarzają stolarkę otworową typową systemem potokowym (produkcja średnia i wielkoseryjna) z zastosowaniem mechanizacji ciągów i linii produkcyjnych.

Podstawową bolączką Zakładów — obok problemu załogi robotniczej — jest szczyplność terenu Zakładu (7,8 ha), co powoduje ograniczenie perspektyw rozwojowych, zagęszczenie po-

wierzchni kubaturowej zamkniętej oraz zmniejszenie się powierzchni magazynowych otwartych, a z punktu widzenia polityki społecznej — szereg trudności w polepszaniu warunków pracy i zwiększaniu jej bezpieczeństwa.

Zakłady Stolarki Budowlanej w Płocku, na terenie, który obecnie zajmują w dzielnicy Kostrogaj — Przemysłowy, wybudowane zostały w latach 1957—1960. Oddając je do eksploatacji w roku 1960 planowano docelową zdolność produkcyjną 160.000 m² stolarki otworowej rocznie (50% stolarki drzwiowej i 50% okiennej). Tymczasem plan produkcji na rok 1974 wynosi już 474.000 m², z czego 245.000 m², czyli około 52%, stanowi stolarka okienna jednokrotnie malowana, a 229.000 m² stolarka drzwiowa gruntowana. Wartość sprzedażna produkcji i usług wyniesie około 195 mln zł, w tym wartość produkcji rynkowej — 150 mln zł.

Dynamika przyrostu wartości produkcji w 1974 r. w stosunku do wykonania w 1973 r. wynosi 118. W przemysłach nowoczesnych przyrost ten następuje głównie przez wzrost wydajności pracy, natomiast w przemyśle o niższym poziomie technicznym — do których należy zaliczyć Zakłady Stolarki Budowlanej w Płocku — wzrost produkcji następuje głównie w drodze zwiększenia zatrudnienia przy stosunkowo niskich nakładach inwestycyjnych.

Wartość brutto środków trwałych na 1 zatrudnionego wynosi 180.000 zł (w przemyśle polskim ok. 300.000 zł).

Zakłady wykonują swe zadania i są rentowne. Rok 1973 zamknęły zyskiem (netto) w wysokości 23 mln zł, przekazywanym do budżetu państwowego.

Do niedawna ta produkcyjna funkcja przedsiębiorstwa miała bezwzględny priorytet. Stąd funkcje społeczne, socjalne, bezpośrednio dotyczące bytu załogi i jej rodzin nie były należycie rozwinięte. Dominował pogląd, że przedsiębiorstwo przemysłowe winno zajmować się zadaniami, dla których zostało powołane, tzn. produkcją. Natomiast o zaspokojenie potrzeb społecznych, socjalno-bytowych pracowników i ich rodzin, tak jak o całe społeczeństwo, starać się winien centralny organ planowania i zarządzania w ramach realizacji narodowych planów gospodarczych.

Stan w dniu 1 maja 1973 r. przy bramie wjazdowej i wejściu do Zakładów Stolarki Budowlanej „Stolbud” w Płocku (dzielnica Kostrogaj-Przemysłowy). Z lewej „kiosk” spożywczy i stojaki rowerowo-motocyklowe na tle biurowca. W ramach akcji „porządek” to ubóstwo i prymityw budowlany zlikwidowano do dnia 22 lipca 1973 r. Na miejscu „kiosku” zbudowano fontannę.



Zbyt wiele mówiło się o rzeczach, a za mało o ludziach. A przecież sprawy socjalne i socjalno-bytowe winny być traktowane równolegle z zadaniami produkcyjnymi.

Przy dużej liczbie spraw nie rozwiązanych lub rozwiązanych nie w pełni, najwięcej jest tych, które łączą się z socjalną działalnością przedsiębiorstwa. Dynamiczny wzrost gospodarczy nabiera sensu dopiero wówczas, gdy służy społeczności, gdy nie jest celem samym w sobie, lecz środkiem realizacji podstawowego celu socjalizmu, tj. podnoszenia standardu życiowego obywateli, zaspokajania ich materialnych i kulturalnych potrzeb.

Nadrzędność celów społecznych nad gospodarczymi, zasada pełnej integracji produkcyjnych i socjalnych funkcji zakładów — realizowana jest dopiero po wydarzeniach roku 1970.

W ostatnich czterech latach postęp społeczny był bez precedensu w trzydziestoleciu istnienia Polski Ludowej. Ustawy, uchwały i decyzje z lat 1971—1974 powoli przywracały hierarchie celów ustroju socjalistycznego. Stąd nic dziwnego, że zwrócono szczególną uwagę na właściwą realizację socjalnej funkcji zakładów, mającej przecież tak wielki wpływ i na samą produkcję.

Problemem z tą funkcją związanym przywróciły władze centralne należną wysoką rangę. Służyły temu list sekretariatu KC PZPR do dyrekcji i samorządów robotniczych ze stycznia 1971 r., ustawa sejmowa z dnia 23 czerwca 1973 r. „O zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego”, a także poświęcona warunkom pracy i działalności socjalno-bytowej ogólnopolska narada państwowo-partyjno-związkowa z dnia 25 kwietnia 1974 r. i wytyczne Biura Politycznego KC PZPR, Prezydium Rządu i Prezydium CRZZ w sprawie dalszej poprawy warunków pracy oraz zakładowej działalności socjalnej i bytowej — z dnia 24 maja 1974 r.

Ustawa, o której mowa, zmieniła dotychczasowy sposób finansowania i organizacji zakładowej działalności socjalnej, wprowadzając nowe jakościowo elementy, zadaniem których jest przyczynić się do lepszego zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych załogi zgodnie z realizowaną obecnie polityką przyspieszonego rozwoju społecznego.

Działalność socjalna zakładów pracy — będąca elementem społecznych funduszy spożycia — obejmuje świadczenia na rzecz pracowników i ich rodzin, finansowane z zakładowego funduszu socjalnego, a w szczególności: a) czasów pracowniczych, b) wypoczynku dla dzieci i młodzieży, c) wypoczynku niedzielnego i świątecznego oraz turystyki, d) placówek kulturalno-oświatowych, e) pracowniczych ogródków działkowych, f) sportu, g) innej działalności o charakterze socjalnym i kulturalnym, a także na inne cele określone przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych (art. 12 ustawy Sejmu z dnia 23.VI.1973 r.).

Zgodnie z zasadą powszechności środki na cele socjalne i mieszkaniowe uzyskiwały również te zakłady, które dotychczas ich nie posiadały.

Ustawa zniósł fakultatywny dotychczas charakter tworzenia środków na cele socjalne. Wprowadzono natomiast zasadę ich powstawania przez odpis liczony w procencie od funduszu płac. Z góry wiadoma wysokość odpisu — często kwestionowana jako jeszcze zbyt niska — pozwala na planowanie i realizowanie długofalowej działalności.

Godnym podkreślenia jest fakt, że fundusz socjalny nabiera charakteru funduszu załogi, a to dzięki temu, że jest on bezpośrednio jej przyznawany przez konferencję samorządu robotniczego — w porozumieniu z dyrekcją zakładu.

W jeden fundusz scalono wszystkie środki państwowe i społeczne. Objęto planem ich wydatkowanie. Wprowadzono pełną odpowiedzialność zakładów i ich dyrekcji za działalność



Rozwój i modernizacja bazy oraz organizacja wypoczynku dla załogi i jej rodzin — to ważna funkcja socjalna przemysłu. W ramach współpracy z Urzędem Miejskim w Płocku zbudowano w ośrodku wypoczynkowym Miejskiej Rady Narodowej w Grabinie nad jeziorem Górskim (10 km od Płocka) 6 takich domków wypoczynkowych (3 w 1973 r. i 3 w 1974 r.). Zaprojektowane w Zakładach i wybudowane częściowo w czynnie społecznym załogi dwupokojowe domki o pow. użytkowej 30 m² i dwóch wejściach są nowoczesnie wyposażone.

socjalną i gospodarowanie urządzeniami socjalnymi.

Zgodnie z ustawą zakładowy fundusz socjalny obejmuje finansowanie całej działalności socjalnej przedsiębiorstwa, łącznie z działalnością wczasową, kulturalną i sportową, a służy nie tylko pracownikom lecz także członkom ich rodzin oraz emerytom i rencistom.

Takie rozwiązanie sprawy oznacza poddanie pod kontrolę konferencji samorządu robotniczego wydatków z funduszu socjalnego.

Tak więc nie władze centralne i nie zjednoczenie lub wyższe szczeble związków zawodowych, lecz kierownictwo przedsiębiorstwa i konferencja samorządu robotniczego dysponują środkami finansowymi i z ich wydatkowania muszą się przed załogą rozliczać.

Zgodnie z ustawą zakładowy fundusz socjalny przeznaczony jest na bieżącą działalność socjalną.

Na nowe inwestycje socjalne przeznaczone są przede wszystkim odpisy amortyzacyjne od wartości środków trwałych, służących zakładowej działalności socjalnej. Odpisy te przekazywane są na scentralizowany rachunek inwestycji socjalnych.

Głównym źródłem finansowania wczasów pracowniczych i rodzinnych są środki z zakładowego funduszu socjalnego. Nie uległy przy tym żadnej podwyżce ponoszone przez pracowników opłaty za wczasy ulgowe, którzy płacą według dotychczasowych tabel.

Przedsiębiorstwo zakupuje wczasy od wyspecjalizowanych instytucji, jak Fundusz Wczasów Pracowniczych lub zakładowe ośrodki wczasowe oraz innych organizujących wypoczynek.

Takie rozwiązanie oznacza wprowadzenie przejrzystego sposobu finansowania i zmusza kierownictwa zakładów do efektywnego gospodarowania. Jednocześnie kształtuje po nowemu

zasady odpłatności między wynajmującymi usługi wczasowe a organizacjami gospodarczymi (przedsiębiorstwami).

Fundusz socjalny powinien być ważnym instrumentem coraz bardziej sprawiedliwego podziału świadczeń socjalnych. Korzystać z niego powinien każdy zatrudniony, ale przede wszystkim ciężko pracujący, najlepsi robotnicy, przy czym priorytet przysługiwać winien uzyskującym najniższe dochody miesięczne na jednego członka rodziny.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2.XI. 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej stanowi (§ 10), że kierunki wykorzystania środków ustala konferencja samorządu robotniczego (rada zakładowa) w porozumieniu z kierownictwem zakładu.

Zgodnie z zasadą jawności i demokracji wewnątrzzakładowej w Zakładach Stolarki Budowlanej w Płocku projekt podziału zakładowego funduszu socjalnego poddano na zebraniach oddziałowych pod dyskusję załogi, po czym zatwierdziła go konferencja samorządu robotniczego. W ten sposób nastąpił dalszy wzrost samorządności robotniczej.

Nasze Zakłady należą do przedsiębiorstw, w których wydatki w latach 1970—1973 na akcję socjalną przekroczyły 29% funduszu płac. W 1972 r. były one najwyższe i wyniosły 3,08% tegoż funduszu, co stanowiło sumę 598.000 zł.

PRZEMYSŁ I KULTURA

**ZAKŁADY
STOLARKI
BUDOWLANEJ
W PŁOCKU**

zapraszają

NA KONCERT

ZESPOŁU PIEŚNI I TAŃCA
ZIEMI TARNOGÓRSKIEJ „HALKA”
Z KOZŁOWEJ GÓRY

dotychczasowy Złoty Krzyżem Zasługi Śląski Zespół „Halka” (stworzony w 1911 roku)

16 WRZEŚNIA (NIEDZIELA) GODZ. 12 - 1973 r.

W AMFITEATRZE NAD WISŁĄ

BUREKTA I SAMOZAR OBROTARZI

UWAGA: W razie nieporozumienia koncert odbędzie się w kinie „Przedwiośnie”

Zakłady zainicjowały w 1973 r. w Płocku akcję kulturalną pod hasłem: „Przemysł i Kultura”. Z inicjatywy Zakładów i na ich koszt sformowano ze Śląska 75-osobowy zespół pieśni i tańca. Kilka tysięcy mieszkańców Płocka oglądało występ.

Stąd u nas — na podstawie art. 14 ust. 3 pkt. 4 ustawy Sejmu z dnia 23.VI.1973 obowiązuje kwotowe zamrożenie środków na działalność socjalną do roku, w którym wskaźnik odpowiadający stosunkowi procentowemu odpisu na zakładowy fundusz socjalny do funduszu płac wyniesie 2⁰/₀.

Inaczej: Roczna suma 598.000 zł nie ulegnie zmianie przez szereg lat, tj. do czasu, aż fundusz płac przekroczy granicę 30 milionów zł (w 1974 r. — planowany jest na 25,7 mln zł).

W rzeczywistości wydatki przekraczają ww sumę. Wynika to stąd, że na koncie funduszu socjalnego pozostały pewne niewykorzystane w ubiegłych latach sumy, które nie „przepadły” i można wydatkować na bieżące potrzeby socjalne.

**Oto obraz tych wydatków w roku 1973 i w 1974
(do 30.XI)**

Wyszczególnienie	1973		1974 (do 30.XI)	
	zł	%	zł	%
Wczasy pracownicze rodzinne i indywidualne	283.189,—	43,1	366.492,89	42,2
Wypoczynek dla dzieci i młodzieży (kolonie, półkolonie i obozy)	70.393,90	10,7	126.457,50	14,6
Wypoczynek niedzielny i świąteczny oraz w inne dni wolne od pracy	—	—	9.616,—	1,1
Turystyka (krajowa i zagraniczna)	148.276,—	22,6	235.604,—	27,2
Działalność placówek kulturalno-oświatowych i wychowawczych	53.600,—	8,2	—	—
Pracownicze ogródki działkowe	—	—	500,—	0,1
Sport (kultura fizyczna)	12.010,70	1,8	11.597,70	1,3
Inna działalność o charakterze socjalnym i kulturalnym: (zakup biletów do muzeów, teatrów, kin i inne imprezy kulturalne np: „Przemysł i Kultura”. Także zakładowa lub międzyzakładowa działalność żłobkowa, przedszkolna, świetlice dziecięce itp.).	89.210,50	13,6	117.144,80	13,5

Jednym z najważniejszych kierunków realizacji polityki socjalnej w Zakładach Stolarki Budowlanej w Płocku jest stałe rozszerzanie uprawnień do wypoczynku po pracy oraz stałe usprawnianie organizacyjne tego wypoczynku.

Obecnie wszyscy pracownicy objęci są jednolitym systemem płatnych urlopów wypoczynkowych (ustawa Sejmu z dnia 29.IV.1969 r.). Trwają one od 14 do 26 dni roboczych rocznie i są konkretną zdobyczą świata pracy, zwłaszcza wobec nie spotykanej w ustawodawstwach innych krajów zasady zaliczania do stażu pracy — od którego uzależniona jest długość urlopu — okresu nauki i to nawet do 8 lat (gdy chodzi o absolwentów wyższych uczelni).

Organizacją wypoczynku zajmują się w Polsce związki zawodowe, różne instytucje, organizacje społeczne i inne zakłady pracy.

Na wczasy, kolonie, wypoczynek, turystykę itp. wydatkowane są w naszych Zakładach ok. 85⁰/₀ zakładowego funduszu socjalnego.

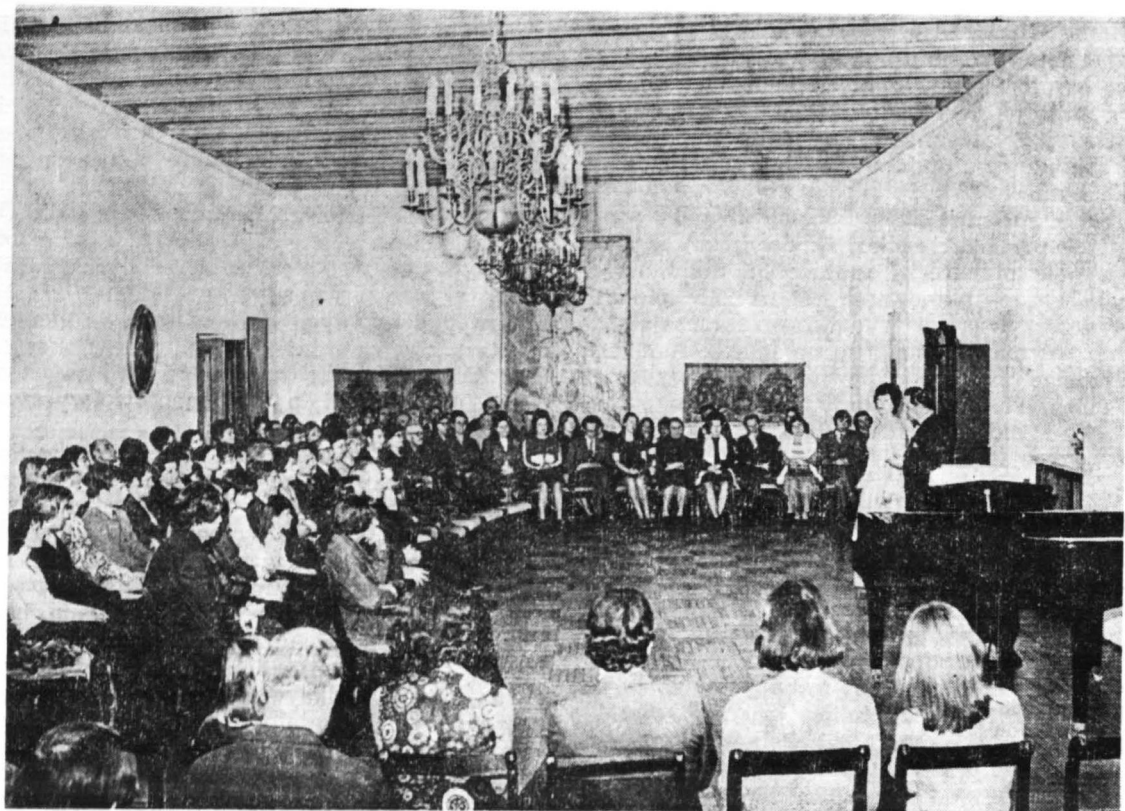
Głównym zadaniem jest stworzenie bazy umożliwiającej organizację wypoczynku. Ponieważ nasze przedsiębiorstwo nie posiada samodzielnego ośrodka wypoczynkowego, podjęto koordynacyjną działalność z Prezydium Miejskiej Rady Narodowej (obecnie Urzędem Miejskim) w Płocku w sprawie wydzielania dla potrzeb zakładów części Ośrodka Wypoczynkowego MRN w Grabinie nad jeziorem Górskim (10 km od Płocka).

Do posiadanych tam 6 domków campingowych o powierzchni użytkowej 75 m² dobudowano — wiosną 1973 r. i wiosną 1974 r. — na koszt i częściowo w czynię społecznym jeszcze 6 dalszych domków dużych — o powierzchni 30 m² każdy. Ostatnio prasa lokalna „Tygodnik Płocki” nazwała je „pałacami” — na tle „ruder” należących do innych przedsiębiorstw. W tych 12 domkach spędziło w 1974 r. urlop 60 naszych rodzin.

Przedsiębiorstwo partycypuje również w kosztach utrzymania ośrodka wypoczynkowego Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej w Niechorzu (woj. szczecińskie) nad Bałtykiem. Na każdy turnus otrzymujemy 3 pokoje dla trzech rodzin. Również w Świnoujściu w wynajmowanych kwaterach spędzają wczasy w każdym turnusie cztery rodziny.

Obecnie najbardziej popularną formą wczasów stają się wczasy rodzinne, stąd też Zakładom tak bardzo zależy na powiększeniu tej bazy wczasowej. Dla osób indywidualnych zakupujemy skierowania w związkowym Funduszu Wczasów Pracowniczych.

Jednak krytycznie trzeba stwierdzić, że mimo znacznego postępu w stosunku do lat ubiegłych współczynnik wyjeżdżających na wczasy w roku 1974 nie jest zbyt wielki. Skierowano 85 pracowników, w tym 80 z rodzinami. Niektórzy pracownicy fizyczni swą niechęć do wyjazdu uzasadniają zamieszkaniem na wsi lub przyczynami ekonomicznymi. Mimo że odpłatność za wczasy wynosi tylko trzecią część faktycznych kosztów pobytu, nie stać ich —



3.III.1974. W sali barokowej Muzeum Okręgowego na Zamku Księżąt Mazowieckich — pierwszy w Płocku w ramach hasła „Przemysł i Kultura” koncert „Z walcem przez świat” dla załogi Zakładów Stolarstwa Budowlanego. Inicjatywa ta została podjęta przez: Płockie Przedsiębiorstwo Robót Mostowych, Zakład Energetyczny, Przedsiębiorstwo Instalacji Przemysłowych „Instal”, Fabrykę Maszyn Zniwnych, Mazowieckie Zakłady Rafineryjne i Petrochemiczne i Płockie Przedsiębiorstwo Budownictwa Uprzemysłowionego

z uwagi na niskie dochody na członka rodziny — na wyjazd nad morze czy w góry. Ci pracownicy chętniej korzystają z pobliskiego ośrodka w Grabinie.

W pierwszej kolejności z przyznawania ulgowych wczasów winni korzystać pracownicy wyróżniający się w pracy zawodowej i należycie wykonujący swe obowiązki, osoby samotnie wychowujące dzieci, rodziny wielodzietne i uzyskujące niskie dochody na jednego członka rodziny. Pierwszeństwo winni mieć także zatrudnieni przy pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, a także byli pracownicy zakładu, emeryci i renciści (i nawet ich rodziny). W tej sytuacji ulgowe wczasy spełniają funkcję nagrody za dobrą pracę i funkcję socjalnej zapomogi.

Niezadowolająco przedstawia się sprawa wakacyjnego wypoczynku dzieci. Na kolonie organizowane przez nasze Zjednoczenie wyjechało w 1974 r. tylko 45 dzieci, a na obozy harcerskie — 10 chłopców.

Chętniej natomiast korzysta załoga z wypoczynku niedzielnego i świątecznego w postaci wycieczek autokarowych na operetkę, operę, rewię i szczególnie „na grzyby”, oraz w postaci kilkudniowych wycieczek w Bieszczady itp. Odpłatność nie jest tu duża, gdyż wydatki pokrywane są z funduszu socjalnego — według

zatwierdzonego przez konferencję samorządu robotniczego planu. Ta forma wypoczynku rozwijać się będzie coraz bardziej w związku z zapoczątkowanym obecnie realizowaniem programu skracania czasu pracy. Jest to bardzo ważne zadanie polityki socjalnej państwa w najbliższych latach.

Także zainteresowanie turystyką zagraniczną — jako formą wypoczynku — zwiększa się. Po raz pierwszy w historii zakładu zorganizowano w 1973 r. przez PTTK w Płocku 15-dniową wycieczkę do Rumunii (1 autokar — 45 osób). W 1974 r. powtórzono ją do Bułgarii. Odpłatność ze strony uczestnika wynosiła 1.500 zł przy koszcie faktycznym ponad 4.500 złotych. W roku bieżącym więcej niż połowę uczestników stanowili już pracownicy fizyczni.

Współdziałanie z Radą Narodową w sprawie organizacji własnych ogródków działkowych nie dało dotychczas konkretnych wyników. Nie jest wiadomo, ilu pracowników uprawia ogródki działkowe ogólnomiejskie i dopiero wypełnienie opracowanej ankiety specjalnej da nam w 1975 r. na to odpowiedź.

Ogródki pracownicze — to ważna sprawa socjalna. Zapewniają one nie tylko codzienną regenerację sił i zdrowy wypoczynek, ale także stanowią dodatkowe źródło dochodu dla gospodarstwa domowego, dostarczając włas-

nych warzyw i owoców — przy stosunkowo niewielkim nakładzie kosztów.

Stosunkowo mało wydatkuje się z funduszu socjalnego na sport. Posiadamy własną drużynę piłkarską, składającą się wyłącznie z pracowników fizycznych.

W działalności socjalnej o charakterze kulturalnym poczynania są dość rozwinięte. Zainicjowana przez nas w 1973 roku akcja „Przemysł i Kultura” polega na mecenacie przemysłu i na zastępowaniu władz terenowych d/s kultury w sprowadzaniu zespołów artystycznych. Dla przykładu: Zakłady Stolarki Budowlanej w Płocku sprowadziły w dniu 16 września 1973 r. do amfiteatru miejskiego śląski 75-osobowy zespół pieśni i tańca „Halka” z woj. katowickiego, kilka tysięcy płoczan podziwiała jego występ.

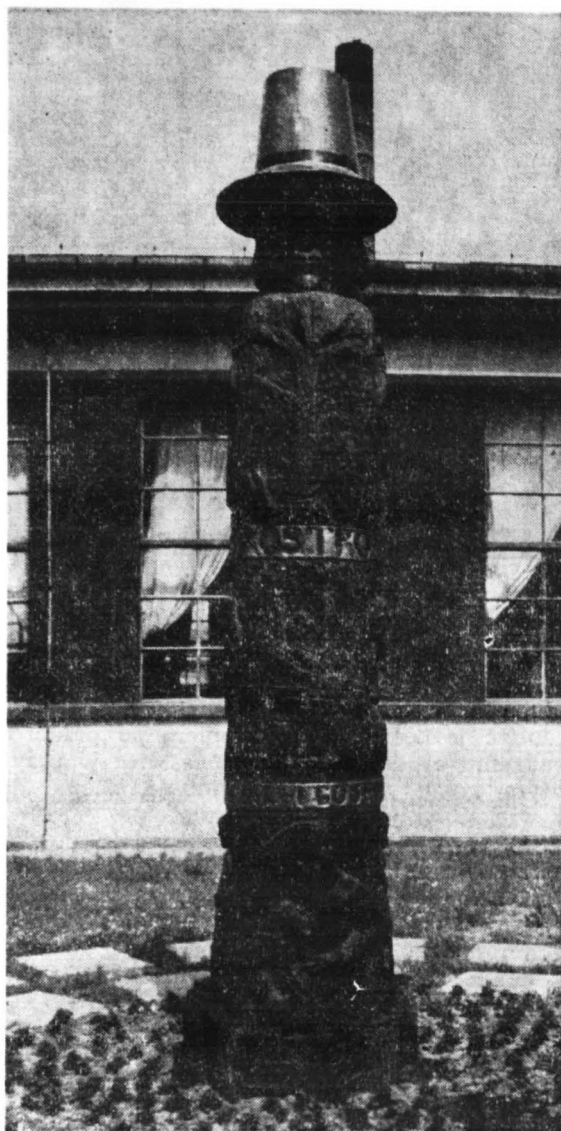
Podobnie w 1974 r. w dniu 15 września odbył się w tym samym amfiteatrze koncert orkiestry strażackiej ze Starożreb, nagrodzonej I miejscem w ogólnopolskim konkursie orkiestr dętych — uzupełniony występami młodzieżowego zespołu estradowego.

Także w Zamku Ksiąząt Mazowieckich (Muzeum) nasze Zakłady, jako pierwsze w Płocku, zainaugurowały w dniu 3 marca 1974 r. koncertem artystów warszawskich „Z walcem przez lata” akcją „Przemysł i Kultura”. Na tym koncercie było ok. 200 naszych pracowników (i ich rodzin). W ślad poszły i inne zakłady przemysłowo-budowlane Płocka. Podobnych koncertów w Muzeum na Zamku odbyło się już siedem.

Duże znaczenie ma działalność w dziedzinie socjalno-bytowej. Chodziło tu o takie sprawy jak: mieszkanie, zbiorowe zakwaterowanie pracowników, ochrona zdrowia załogi, zbiorowe żywienie, a także kształcenie i doksztalcanie kadr. Nadmienić trzeba, że finansowanie tej działalności nie obciąża zakładowego funduszu socjalnego.

Jednym z najważniejszych czynników, mających wpływ na stabilizację załogi a zwłaszcza jej wykwalifikowanej części, jest perspektywa otrzymania mieszkania zakładowego państwowego bądź spółdzielczego oraz możliwość zakwaterowania zbiorowego we własnym hotelu robotniczym. W ostatnich 10 latach zakład nie prowadził własnego budownictwa mieszkaniowego, ani też nie posiadał nigdy umowy na zakładowe budownictwo spółdzielcze. Nie wybudowano także hotelu robotniczego i stołówki.

Współdziałając z władzami terenowymi udało się uzyskać dodatkowo 1,08 ha terenu przyległego do Zakładów. Po opuszczeniu w 1975 r. przez dotychczasowego użytkownika, tj. Miejski Zarząd Dróg i Mostów, wybudujemy tam hotel robotniczy ze stołówką, której dotychczas Zakłady również nie posiadały (jest tylko kuchnia przygotowująca ok. 150 posiłków — zup regeneracyjnych w cenie 3 zł), a w przyszłości i międzyzakładowy ośrodek zdrowia, który być może służyć będzie wszystkim zakładom położonym w dzielnicy Kostrogaj-



Bożek „Kostro” patronuje od dnia 12 maja 1974 roku czystości, porządkowi, zieleni, pięknu i gospodarności. Rzeźba z drewna topolowego, trzymetrowej wysokości, wykonana przez artystę ludowego Jana Krajewskiego z Zawidza Kościelnego k/Sierpca sfinansowana nagrodą przyznaną przez władze m. Płocka za zdobycie I miejsca w ogólnomiejskim konkursie na najlepiej porządkowany zakład pracy w Płocku.

Przemysłowy. Udało się także zawrzeć umowę w sprawie budowy dla nas w 1976 r. — 20 mieszkań zakładowych (pół budynku).

Współdziałając z władzami wojewódzkimi uzyskaliśmy zakup z rezerwy Wojewódzkiej Rady Narodowej 15 mieszkań spółdzielczych (6 w 1974 r. i 9 w 1975 r.). Tego rodzaju sprawę załatwiono po raz pierwszy w historii Zakładów.

Nie jest to wprawdzie dużo w stosunku do istniejących potrzeb, ale daje to już szansę najlepszym i najdłużej pracującym oraz najgorzej mieszkającym (tzw. przydziały socjalne mieszkań) poprawy warunków mieszkani-



15.IX.1974 rok. Amfiteatr pod Wzgórzem Sieciecha. W ramach akcji „Przemysł i Kultura” koncert orkiestry dętej Ochotniczej Straży Pożarnej ze Starożreb — laureata I miejsca w Ogólnopolskim konkursie orkiestr dętych w Busku-Zdroju w 1968 r. Dyryguje Tadeusz Kołkowski. Razem z orkiestrą wystąpiły z muzyką i piosenką dwa płockie zespoły amatorskie.

wych, a także i uzyskania mieszkania samodzielnego.

Nie można obecnie podać wymiernych liczb odnośnie warunków mieszkaniowych załogi. Zdobyć je będzie można dopiero po przeprowadzeniu badań ankietowych, a więc w przyszłym roku. Szacunkowo można ocenić je w większości jako poniżej przeciętne.

Sprawy ochrony zdrowia załogi należą do ważnych obowiązków każdego zakładu. Przemysłowa Służba Zdrowia ma do dyspozycji obecnie 3 pokoje, w których przyjmują dwaj lekarze: lekarz med. 5 razy w tygodniu po 2 godziny i lekarz stomatologii (od stycznia 1974 r.) 2 dni w tygodniu. Na podstawie umowy zawartej z Urzędem Miejskim partycypujemy kwotą ponad 300.000 zł w budowie przemysłowej specjalistycznej przychodni obwodowej przy ul. Kolegialnej 21.

W Zakładach Stolarki Budowlanej istnieje szereg stanowisk uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia pracowników fizycznych. Chodzi tu o zapylenie i o hałas. Problem hałasu, mimo omawiania go prawie na każdym posiedzeniu kolegium dyrektorów w Zjednoczeniu i mimo istnienia dużego Centralnego Ośrodka Badawczo-Rozwojowego w Wołominie — nie został dotąd rozwiązany. A jest przecież naukowo udowodnione, że działanie hałasu nie ogranicza się tylko do ujemnego wpływu na słuch. Hałas wpływa szkodliwie także na wzrok i na układ nerwowy. Jest on również przyczyną wielu schorzeń, jak np. chorób serca i naczyń krwionośnych. Nieżyt oraz choroby wrzodowe żołądka i dwunastnicy spotyka się u ludzi pracujących (lub mieszkających) w hałaśliwym otoczeniu. Pod wpływem nadmiernego hałasu człowiek się szybciej męczy i szybciej ogarnia go znużenie. Naukowo udowodniono, że hałas jest przyczyną przedwczesnego starzenia się (może skrócić życie o 8—12 lat). Ma ponadto szkodliwy wpływ na system psychiczno-nerwowy i prawdopodobnie podrażnie-

nie hałasem jest jedną z przyczyn powstawania raka.

Wobec powyższego w Zakładach Stolarki Budowlanej — nawet ze względów moralnych problem walki z hałasem w 1974 r. i w latach następnych potraktowaliśmy priorytetowo — nie licząc się z kosztami.

Jak wykazały badania Ośrodka Medycyny Pracy Budowlanych w Warszawie większość urządzeń produkcyjnych i obrabiarek wykazuje hałaśliwość przekraczającą poziom 90 dB (A), a niektóre (przy odpowiedniej częstotliwości) osiągają nawet wielkość 120—125 dB (A). Wobec braku rozwiązań typowych Zakłady podjęły w 1974 r. praktyczne kroki zmierzające do zahamowania powstawania inwalidów słuchowych w normalnej codziennej pracy.

Dąży się do obniżenia hałasu na pomieszczeniach produkcyjnych (w pierwszym rzędzie na najbardziej zagrożonej hali obróbki zasadniczej — maszynowni), przez wprowadzenie ustrojów dźwiękochłonnych, poprawę fundamentowania maszyn i urządzeń oraz wprowadzenie ustrojów amortyzujących fundamentowanie. Podjęliśmy działania zmniejszające hałas już u źródeł. Chodzi o zmniejszenie hałasu pił tarczowych (hałas obróbki i drgania brzeszczotu) przez wprowadzenie nowego sposobu ich mocowania (również i pił tarczowych z powłokami galwanicznymi). Chodzi też o obniżenie hałaśliwości magistrali odwiórowania, ale przede wszystkim dąży się do obniżenia hałasu systemem pochłaniania dźwięków. Polega to na wyłożeniu ścian i stropu specjalnie wykonanymi płytami wypełnionymi wełną mineralną o 25—30% perforacji. Dodatkowo — szczególnie hałaśliwe urządzenia będą ekranizowane ustrojami przenośnymi.

Czynnikiem pomocniczym w systemie wyciszenia jest odpowiednia estetyka i kolorystyka wnętrz produkcyjnych. Samodzielne prace projektowe pracowników Zakładów Stolarki

Budowlanej Płock uzyskały pozytywne opinie rzeczoznawców Wydziału Akustyki Instytutu Techniki Budowlanej (mgr inż. Iwona Zucho-wicz) i rzeczoznawcy d/s Bezpieczeństwa Po-żarowego (z OBR Ochrony P.poż. — dr Jan Limdner). Te opinie potwierdziły pełną przy- datność przyjętego kierunku walki z hałasem oraz z zagrożeniem ogniowym. Wdrożenie obec- nie realizowanych elementów wyciszających nastąpi na początku 1975 r.

Dla rozszerzenia wiadomości o szkodliwości długotrwałego oddziaływania hałasu w prze- myśle stolarki budowlanej na organ słuchu i inne organy podjęte zostaną przez Płockie Towarzystwo Lekarskie i Przemysłową Służbę Zdrowia szczegółowe badania lekarskie załogi tego wydziału — w powiązaniu z siatką po- miarów akustycznych, stopniem natężenia ha- łasu, ilością lat pracy itp. Prace przygotowaw- cze wykonuje się z udziałem prezesa Towa- rzystwa dr med. Tadeusza Garleja.

Problemem wymagającym koordynacji z wła- dzą terenową, ale wybiegającym już poza sprawy socjalne i socjalno-bytowe, jest ważna sprawa uporządkowania i modernizacji dziel- nicy Kostrogaj-Przemysłowej. Nasze przedsię- biorstwo położone jest w jej centrum. Dziel- nica ta, w której pracuje 25 zakładów prze- myślowo - budowlano - transportowo - handlo- wych o łącznym zatrudnieniu ok. 4000 osób, jest wyjątkowo zaniedbana i nie zagospodarowana komunalnie, choć na inwestycje produkcyjne wydatkowano tu około pół miliarda zł. Na nie- wydasyfaltowanych ulicach tej dzielnicy brak latarni miejskich, brak odwodnienia, częściowy brak chodników, a za to razi ogólny niepor- ządek.

W tej sytuacji wystąpiliśmy do władz par- tyjno-miejskich — w ramach koordynacji funkcji władz terenowych — z inicjatywą ge- neralnego uporządkowania dzielnicy w latach 1973—1975 — oczywiście na koszt zakładów pracy. Sami wystaraliśmy się na ten cel o kwotę 3 milionów zł. Urząd Miejski ma tylko zebrać fundusze, opracować jednolity plan i zapewnić wykonawstwo. Ale, jak dotychczas, idzie to bardzo opornie. Funkcja koordynacyjna władz administracyjnych nie działa niestety zbyt sprawnie. Nie czekając więc na innych, sami przystąpiliśmy w 1973 r. do uporządko- wania własnego podwórka — na zewnątrz i wewnątrz.

Władze miejskie wysoko oceniły w 1974 r. nasze poczynania przyznając nam I nagrodę w ogólnomiejskim konkursie na najlepiej po- rządowany zakład w Płocku. Wyróżniono nas też dyplomem w wojewódzkim konkursie pt.: „Pracujemy wśród kwiatów” zorganizowanym przez Woj. Radę Związków Zawodowych w Warszawie i redakcję „Trybuny Mazowiec- kiej”.

Za zdobytą nagrodę ufundowaliśmy 3-me- trowej wysokości pomnik-rzeźbę „Kostro”, by patronował czystości, porządkowi, zieleni, piękn- u i gospodarności. Rzeźbę z drewna topolo- wego wykonał artysta ludowy Jan Krajewski, ze wsi Zawidz Kościelny k. Sierpca.

Aby przedsiębiorstwo mogło coraz lepiej za- spokajać potrzeby socjalno-bytowe załogi, aby mogło opracować społeczny plan zakładu — musi posiadać odpowiedni system informacji z zakresu danych o tych potrzebach. Aby te dane uzyskać opracowuje się w Towarzystwie Naukowym Płockim ankietę, którą w dniu 30.VI.1975 r. wypełnią wszyscy pracownicy Zakładów.

Odpowiedzi na te pytania ankiety umożli- wią nam zebranie danych niezbędnych dla opracowania planu społecznego na lata przy- szłe. Ankieta udzieli odpowiedzi na takie py- tania, na które w zakładzie dziś nikt nie jest w stanie odpowiedzieć: Np.: odnośnie struktury załogi pod względem stanu rodzinnego (zapo- trzebowania na żłobki, przedszkola, kolonie, pomoc w wychowaniu dzieci itp.), warunków mieszkaniowych, chęci budowy własnych do- mów indywidualnych po otrzymaniu ew. pań- stwowych działek oraz przeniesienia się ze wsi do miasta, wyposażenia mieszkań w urządzenia techniczne i środki trwałej konsumpcji, chęci i możliwości doksztalcania się w szkołach dla pracujących, itd. itd.

Wszystko to winno zmierzać do zwiększenia troski o załogę, do związania jej z przedsię- biorstwem, do wyrobienia zakładowego patrio- tyzmu, do zmniejszenia fluktuacji, która w ostatnich latach jest niestety — wśród ro- botników — bardzo wysoka.

Zdajemy sobie sprawę z faktu, że obecnie zachodząca poprawa warunków socjalno-byto- wych naszej załogi jest jeszcze ciągle odrabia- niem zaległości z przeszłości.

Obecnie uchwalane od 1971 r. plany nazy- wają się społeczno-gospodarczymi. Pierwszeń- stwo członu społecznego preferuje cele i po- trzeby społeczne, którym winny być podpo- rządowane działania i efekty gospodarcze.

Istnieje niewątpliwie sfera potrzeb, których zaspokojenie wymaga wielkich nakładów i no- wych inwestycji. Są jednak także sprawy, któ- rych rozwiązanie zależy po prostu od woli i zaradności kierownictw zakładów pracy czy terenowej administracji państwowej. Tak więc obok wielkiego generalnego programu polityki społecznej dla całego społeczeństwa i kraju, uchwalonego na VI Zjeździe PZPR, potrzebne są programy działania (tzw. plan społeczny) w skali przedsiębiorstw.

Współczesna polityka społeczna wymaga inte- gracji pionowej i poziomej, ale jeszcze bardziej musi liczyć na osobisty przykład i inicjatywę każdego, kto kieruje kolektywem ludzkim i od- powiada za wyniki jego pracy.