

Stawiam na silne kierownictwo i szeroką komputeryzację

mówi dyrektor **MARIAN NAWROCKI**

OD PEWNEGO CZASU w zakładzie sporo mówi się o przygotowywanych zmianach w jego strukturze organizacyjnej. Szczegóły znane będą nieco później, być może, jeszcze przed ukazaniem się tego numeru „PF”, chociaż nie one wydają się akurat najważniejsze. Za takie trzeba przede wszystkim uznać generalny kierunek zmian oraz cele, jakie mają być osiągnięte. Ostateczne decyzje zapadną pod koniec tego roku. Póki co, zwróciliśmy się do dyrektora ZKiMR **MARIANA NAWROCKIEGO** z prośbą o przedstawienie swego punktu widzenia na to zagadnienie.

„PF”: — *Panie Dyrektorze, czy przygotowywane zmiany będą miały doraźny, czy też raczej perspektywiczny charakter? Mówiąc inaczej, czy mają one usprawnić bieżące zarządzanie przedsiębiorstwem, czy też przygotować je do przejścia na nowy, wyższy poziom techniczny?*

M. NAWROCKI. — Schemat organizacyjny przedsiębiorstwa powinien być tak skonstruowany, żeby droga od podejmującego decyzję do jej wykonawcy była jak najkrótsza. Im więcej jest na tej drodze pośrednich ogniw, tym większe jest niebezpieczeństwo zniekształcenia przekazywanych informacji. Podpowiada mi to moje doświadczenie. Wiąże się z tym nierozdzielnie kwestia silnego kierownictwa. Przerosty kadrowe w tej sferze obniżają, moim zdaniem, rangę kierownika, uderzają w jego prestiż. Dzieje się tak zwłaszcza w sytuacji, gdy jest ich w przedsiębiorstwie aż tylu, że niektórym podlega już nie kilkunastu, lecz zaledwie kilku pracowników. Uważam, że mamy ich w naszym zakładzie za dużo. Ograniczenia będą więc niezbędne, co — jak powiedziałem wcześniej — powinno podnieść rangę stanowiska kierowniczego.

— *Struktura organizacyjna musi być podporządkowana podstawowemu sferom działalności przedsiębiorstwa, tj. produkcyjnej, ekonomiczno-finansowej oraz rozwojowej i technicznej. Tymi trzema działami powinno kierować trzech ludzi. Uważam, że konieczne są zmiany przyspieszające rozwój zakładu. Jesteśmy np. znacznie opóźnieni w komputeryzacji wielu dziedzin jego działalności. W nowym schemacie organizacyjnym proponuję więc stworzenie stanowiska zastępcy dyrektora ds. komputeryzacji. W ostatnich dwóch latach sporo w tym zakresie zrobiliśmy — systemy komputerowe zainstalowaliśmy w niektórych służbach. Obecnie trzeba stworzyć jednolity ich model dla całego przedsiębiorstwa. Chciałbym dodać, że mamy szczegółowy program komputeryzacji zakładu, a niezbędny do jego realizacji sprzęt będziemy sukcesywnie sprowadzać.*

„PF”: — *Z tego wynika, że proponowane zmiany w strukturze organizacyjnej mają na uwadze zarówno bieżące, jak i perspektywiczne potrzeby przedsiębiorstwa.*

M.N.: — Tak, bo inaczej być nie może. Chciałbym jednak dodać, że specjalnego wyjaśnienia wymaga kwestia likwidacji pionu dotychczasowego głównego specjalisty ds. pracowniczych. Otóż prezentuję pogląd, że zdecydowana większość spraw z tej dziedziny powinna być załatwiana w wydziałach przez mistrzów i kierowników. Mam na myśli, oczywiście, sprawy bieżące, z którymi ludzie spotykają się na co dzień. Natomiast zagadnieniami występującymi okresowo, np. wczasami, koloniami czy zaopatrzeniem jesiennie-zimowym, nadal zajmować się będzie służba socjalna.

„PF”: — *Czy nie ma Pan obawy, że produkcyjne obowiązki mistrzów i kierowników przesłonią sprawy socjalno-bytowe, którymi już nie będzie miał kto zajmować się w przedsiębiorstwie?*

M.N.: — Podkreślam zdecydowanie, że zmiany te nie zmierzają do odejścia zakładu od tzw. funkcji opiekuńczej. Przeciwnie, uważam, że takie rozwiązanie może obecnie usprawnić załatwianie ludzkich spraw. W przyszłości jednak, trudno określić jak odległej, sprawy te nie powinny znajdować się w kręgu zainteresowania przedsiębiorstwa, które musi przede wszystkim produkować. Opiekuńcza rola zakładu nad pracownikiem i jego rodziną będzie prawdopodobnie stopniowo ograniczana. Nie uważam też, żeby obowiązki, jakie spadną na mistrzów i kierowników w tej dziedzinie, przerastały ich możliwości. Twierdzę tak na podstawie tego, o czym dowiaduję się w każdy piątek przyjmując pracowników w sprawach skarg i wniosków. Zdecydowana większość poruszanych przez nich kwestii leży w gestii mistrza.

— *Tyle może o założeniach generalnych. Słów kilka poświęć chciałbym też temu, co w rezultacie tych innowacji powinno zmienić się na niższych szczeblach zarządzania. Przede wszystkim muszą ulec likwidacji te stanowiska,*

a nawet komórki, których powstanie związane było z różnymi przejściowymi formami rozdzielnictwa, opracowywaniem wielu zbędnych sprawozdań czy obliczeń. Odejście od tych czynności powinno przyczynić się do wyzwolenia dużych rezerw pracowniczych. Myślę, że obok przedsięwzięć administracyjnych, a więc redukcji zbędnych etatów, będziemy mieli do czynienia z samoradnymi inicjatywami wydziałów, gdyż połowa zaoszczędzonych środków finansowych przeznaczana będzie na podwyżki płac pozostałym pracownikom. Jest to bardzo ważne zagadnienie i nie przez wszystkich kierowników, zwłaszcza tych, którzy lubią mieć kogoś w rezerwie, właściwie rozumiane. W tej sprawie polegamy jednak na środowisku mistrzów i ich dobrze działającej radzie.

„PF”: — *Panie Dyrektorze, na zakończenie chciałbym zadać pytanie nieco przekorne. Czy nie przesadzamy czasem z oszczędzaniem na ludziach, na placach, skoro „kosztują” oni przedsiębiorstwo tak niewiele? Jak stwierdził niedawno minister Mieczysław Wilczek, wartość siły roboczej stanowi zaledwie niecałe 10% ogólnych kosztów produkcji. Czy nie lepiej byłoby zająć się poszukiwaniem rezerw w obrębie tych 90 procent?*

M.N.: — Myślę, że dopóki będziemy mieli do czynienia ze złośliwą, która ma różną wartość — inną na płace, inną na postęp techniczny i rozwój, a jeszcze inną na działalność bieżącą — dopóty takie działania będą uzasadnione. Nie można też zapominać o innym, jakże istotnym aspekcie tej sprawy, mianowicie o ograniczaniu nikomu niepotrzebnej biurokracji, krepującej wszelką inicjatywę. Jest to także okazją do szerszego wprowadzenia komputeryzacji, o czym mówiłem wcześniej. Komputery powinny zastępować ludzi. Jeżeli zaś chodzi o te proporcje, to także jestem zdania, że oszczędności należałoby szukać przede wszystkim tam, gdzie ukryte rezerwy są największe, a więc w pozostałych kosztach produkcji. Uważam także, że jeżeli chcemy w przyszłości porównać się z przodującymi przemysłowo krajami, to wartość ludzkiej pracy musi wzrosnąć. Gdy będzie ona należycie opłacana, będzie z pewnością również rzetelniej wykonywana i, co chyba najważniejsze, szanowana.

„PF”: *Dziękuję za rozmowę.*

M. LENKIEWICZ



przeгляд fabryczny

 Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze Nr 21 (163) Rok XV 16-30 listopada 1988 r.

Z dyskusji aktywu partyjnego

Nad tezami KC PZPR

OSTATNIE PRZEMIANY w życiu politycznym kraju, wywołane niepokojami społecznymi, odbiły się szerokim echem we wszystkich środowiskach. W organizacjach partyjnych podjęto ponownie zagadnienia związane z miejscem, jakie przypada partii i jej członkom w obecnych warunkach. Wiele uwag wywołała koncepcja zwołania „okrągłego stołu” i osób, które powinny przy nim zasiąść, a także zagadnienia pluralizmu w życiu społecznym. Uwzględniając te problemy, Wydział Polityczno-Organizacyjny KC PZPR wysłał do wszystkich komórek partyjnych tezy do przedyskutowania.

W dyskusji nad tezami wzięli udział w październiku sekretarze i aktywi OOP. Dyskusję prowadził I sekretarz KZ PZPR **ADAM SAWICKI**. Zgodnie wskazano na konieczność dopuszczenia do głosu wszystkich przedstawicieli środowisk mających wpływ na kształtowanie nastrojów społecznych. Uznano jednak, że nie mogą to być osoby jawnie występujące przeciw konstytucyjnemu porządkowi. Szczególna rola przypadnie członkom partii. Należy jednak zmienić dotychczasowy program i metody działania PZPR wśród społeczeństwa. Zweryfikowane muszą być również niektóre dotychczas stosowane pojęcia, gdyż zmieniają się realia.

W dyskusji nad tezami wzięli udział w październiku sekretarze i aktywi OOP. Dyskusję prowadził I sekretarz KZ PZPR **ADAM SAWICKI**. Zgodnie wskazano na konieczność dopuszczenia do głosu wszystkich przedstawicieli środowisk mających wpływ na kształtowanie nastrojów społecznych. Uznano jednak, że nie mogą to być osoby jawnie występujące przeciw konstytucyjnemu porządkowi. Szczególna rola przypadnie członkom partii. Należy jednak zmienić dotychczasowy program i metody działania PZPR wśród społeczeństwa. Zweryfikowane muszą być również niektóre dotychczas stosowane pojęcia, gdyż zmieniają się realia.

Z dużym naciskiem mówiono o konieczności większej demokratyzacji życia wewnątrzpartyjnego. Krytykowano dotychczasowy sposób promowania członków partii na stanowiska i funkcje kierownicze. Wielu dyskutantów negatywnie oceniło łączenie kilku stanowisk przez tę samą osobę. Nie można jednocześnie zajmować stanowiska kierowniczego w administracji i sprawować funkcję w partii lub wybieralnych organach władzy. A przecież, mimo wielokrotnie powtarzanych deklaracji, takich przypadków spotyka się coraz więcej i to także na najwyższych stanowiskach.

Sporo miejsca poświęcono koncepcji powołania drugiej izby parlamentarnej. Zdaniem aktywu powinna to być izba niższego szczebla, a jej funkcje koncentrowałyby się na wstępnym opiniowaniu materiałów przedkładanych Sejmowi. Natomiast rozbieżności w poglądach dotyczyły składu personalnego tego organu. Zdaniem większości nie powinien on być odzwierciedleniem układu sił politycznych w samym Sejmie, ale samodzielnie wybrany przez społeczeństwo.

Za słuszną uznano koncepcję utworzenia Rady Porozumienia Narodowego. Obecnie, gdy występuje wiele dysproporcji i różnic, tak w poziomie życia społecznego, jak i świadomości poszczególnych grup, jest to wręcz konieczne. Istota sprawy nie powinna jednak polegać tylko na zmianie nazwy,

Postulowano wprowadzenie zasady imiennej odpowiedzialności za podejmowane decyzje, tak w życiu gospodarczym, jak i w pracy partyjnej. Za naczelną zadania PZPR uznano zagadnienia gospodarcze, a przede wszystkim wypracowywanie dóbr, a nie tylko ich podział. Trzeba zrezygnować ze wszystkich sztucznych preferencji bez względu na to, kogo one dotyczą.

M. SZCZYPIORSKI



W PGR Piotrowice k. Kostomłotów zdawał egzamin wyprodukowany w ZKiMR prototypowy egzemplarz ogławiacza do buraków. Próby eksploatacyjne nadzorowane były przez zakładowych konstruktorów, co pozwoliło na bieżące eliminować niedociągnięcia konstrukcyjne i technologiczne. Fot. F. Kopeć

Nagrody dla piłkarzy

W październiku Rada Pracownicza zaaprobowwała zapropionowany przez dyrektora podział pieniędzy na podwyżki plac dla pracowników. W dyskusji ujawniły się jednak sprzeczne interesy różnych grup pracowniczych reprezentujących poszczególne wydziały. Wątpliwości dotyczyły zwłaszcza mało liczebnych jednostek organizacyjnych. Ich sprawy będą załatwiane jednak w trybie indywidualnym, ponieważ propozycje dyrektora miały charakter ramowy.

W drugim punkcie porządku obrad dyrektor MARIAN NAWROCKI zapoznał członków Rady z wynikami ekonomicznymi zakładu za trzy kwartały tego roku. Są one dobre, czego dowodem mogą być właśnie podwyżki plac.

Rada Pracownicza pozytywnie ustosunkowała się do wniosku kierownictwa MRKS „Kuznia” w sprawie podwyższenia nagród zawodnikom z 2 do 3 tys. zł za zdobycie jednego punktu, a także przyznania nagrody pieniężnej po zakończeniu rozgrywek w III lidze za ewentualne pozostanie. Klub wnioskował o 300 tys. zł, natomiast Rada przyznała o 100 tys. zł więcej.

Na później odłożono rozpatrzenie wniosku Towarzystwa Miłośników Jawora w sprawie udzielenia przez ZKiMR pomocy materialnej w zorganizowaniu uroczystych obchodów 750-lecia miasta. Nie oznacza to jednak, że Rada takiej pomocy nie udzieli.

(m)

Podwyżki plac od pierwszego października

Dobre wyniki ekonomiczne, jakie osiągnęło przedsiębiorstwo w okresie trzech kwartałów tego roku, pozwoliły wygospodarować dość znaczne środki na podwyższenie plac wszystkim grupom pracowniczym. Zapowiadane zresztą były przez dyrektora zakładu jeszcze w sierpniu pod warunkiem poprawnej kondycji finansowej fabryki.

Uzyskane środki przeznaczone zostały w pierwszym rzędzie na podwyżki zarobków tych grup pracowniczych, których place były wyraźnie zanizone w stosunku do ich rangi i zakresu odpowiedzialności. Chodziło o poprawę nie najlepiej ukształtowanych w przedsiębiorstwie relacji placowych. Można więc powiedzieć, że październikowe podwyżki miały charakter doradczy, gdyż prawdopodobnie nie doprowadziły jeszcze do pożądanego stanu.

Przy podziale pieniędzy zastosowano preferencje — przy pełnej aprobacie przedstawicieli Rady Pracowniczej i związku zawodowego — wobec kierowników wydziałów, mistrzów, zakładowych specjalistów II stopnia oraz specjalistów technicznych — technologów i konstruktorów. W grupach tych średnio na jednego zatrudnionego przypadło 10 tys. zł. Dzięki temu przeciętne wynagrodzenie kierowników wydziałów wzrosło do 68,6 tys. zł, mistrzów i specjalistów II stopnia do 54 tys. zł, natomiast pracowników technicznych do 46 tys. zł.

Pracownicy akordowi wydziałów Kuźni otrzymali średnio po 4 tys. zł (wcześniej w sierpniu po 10 tys. zł), dzięki czemu ich średnie place wzrosły do 67,1 tys. zł, zaś wydziałów Maszyn Rolniczych i Matrycowni po 3,3 tys. zł (wcześniej po 3 tys.). Po 4,2 tys. zł (wcześniej także po 3 tys.) otrzymali pracownicy dniówkowi działów Głównego Mechanika, Głównego Energetyka, Transportu i Matrycowni. Pozostali pracownicy dniówkowi oraz umysłowi otrzymali średnio po 5 tys. zł. Przeciętne wynagrodzenia w tych grupach od października wynoszą: 46 tys. zł w wydziałach pomocniczych, 42,8 tys. zł u pozostałych pracowników dniówkowych i 39,2 tys. zł wśród pracowników umysłowych.

W sumie, dzięki wprowadzonym w październiku podwyżkom, przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie przekroczyło kwotę 46 tys. zł.

(m)



Pomyślnie przebiegały także testy polowe prototypowego wyorywacza do buraków. Obie maszyny do zbioru tych roślin przeszły w tym sezonie agrotechnicznym kompleksowe badania w różnych warunkach polowych.

Fot. F. Kopeć

Plenum zarządu związku zawodowego

Kompromis w sprawie porozumienia płacowego

Głównym punktem październikowego posiedzenia zarządu związku było wypracowanie stanowiska w trzech spornych kwestiach, dotyczących ostatecznego kształtu zakładowego porozumienia płacowego. Ostatecznie przyjęto rozwiązanie kompromisowe. Dyrektor MARIAN NAWROCKI uwzględnił postulaty związkowe w sprawie dodatków: stażowego i za pracę w godzinach nocnych, natomiast związek odstąpił od swoich pierwotnych propozycji w sprawie nagród jubileuszowych.

W związku z uzgodnieniem ostatecznego kształtu porozumienia zarząd upoważnił przewodniczącą NSZZ LESZKA NOWAKA do jego podpisania. Ponadto zobowiązał dyrektora do przyspieszenia realizacji

uchwały ostatniej konferencji w sprawie przekazania jednemu z pracowników Działu Socjalnego całosci spraw emerytów i rencistów, ewentualnie zatrudnienia w tym celu kogoś nowego.

W uchwale znalazł się też wniosek w sprawie badań okresowych załogi. Odbywające się co dwa lata badania w „Dol-medzie” we Wrocławiu obejmują tylko pracowników najbardziej narażonych na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia. Związek wystąpił z postulatem jak najszybszego opracowania i wprowadzenia w życie systemu powszechnych i obowiązkowych badań okresowych, głównie w oparciu o możliwości własnego ambulatorium.

(m)

Na torach niebezpiecznie

Tym razem nie będzie o zagrożeniach, jakie mogą występować przy przechodzeniu przez tory kolejowe, ale o sytuacjach, gdy narażani są na niebezpieczeństwo pracownicy obsługujący składy pociągów.

Od pewnego czasu coraz częściej zauważa się brak miejsca w składzie. Wytycza się, co prawda, nowe składowiska i magazyny, ale nie wszystko jest jeszcze uregulowane. Część pojemników do transportowania detali nie ma wyznaczonego miejsca. Wala się tu, to tam. Innym razem brakuje znów czasu, aby je poukładać, więc prosto z widłaków zrzuca się je jakkolwiek, byle szybciej. W ten sposób powstają hałdy stalowych skrzyń. Dobrze, gdy gromadzi się je w miejscach nie u-

częszczanych, ale gdy stoją przy torach, wówczas sytuacja jest poważniejsza.

Nie tylko pojemniki niszcą się w ten sposób, a praca ludzi trwa dłużej. Tworzy się również zagrożenie wypadkowe. Choć parowóz to duża i ciężka maszyna, jednak musi poruszać się po torach. Gdy coś znajduje się między jego kołami, może dojść do wypadku. Nie będziemy pisać o przypuszczalnych skutkach, ale na pewno byłyby poważne. A przecież tak niewiele trzeba, żeby zapobiec wielu nieszczęśliwym zdarzeniom. Wystarczy trochę odpowiedzialności za swoje działania oraz wyobraźni. Może wyobrażenie sobie wykolejonego pociągu podziałałoby na osoby winne tych zaniedbań.

(mis)

Przyjęto wnioski związkowców

Podczas posiedzenia związków zawodowych zgłoszono pod adresem dyrekcji sporo wniosków dotyczących wypoczynku wczasowego. Najwięcej dotyczyło ośrodka w Grzybowie. Po upływie kilku tygodni ukazało się polecenie dyrektora w sprawie ich realizacji. Kierownictwo przedsiębiorstwa postanowiło dokonać wielu zmian w nadmorskim ośrodku.

Postanowiono wykupić teren przyległy do budynku i zagospodarować go w taki sposób, aby poprawić warunki wypoczynku pracowników. Zdecydowano również wypowiedzieć umowę dzierżawną, dotyczącą budynku, w którym mieściła się kuchnia, stolówka i część pokoi dla wczasowiczów. Utrzymanie tego obiektu w dobrym

stanie technicznym powiększało koszty wypoczynku.

W celu zapewnienia wczasowiczom wypoczynku podjęte zostaną rozmowy ze Spółdzielnią Inwalidów „Swit”. Dysponuje ona w Grzybowie nowoczesnym ośrodkiem wypoczynkowym wraz ze stolówką. Poprawi to możliwości żywieniowe.

Zgodnie z sugestiami związków, dyrekcja postanowiła przeprowadzić rozmowy także z zaprzyjaźnionym zakładem w NRD. Mają one ustalić szczegóły z zakresu świadczeń na rzecz wypoczywających pracowników. Dotychczas wczasowicze z ZKiMR narzekali na brak imprez na wczasach.

(k)

Czy będą zimowe wczasy?

Po raz pierwszy pracownikom ZKiMR zaproponowano rodzinny wypoczynek podczas zimy. Dotychczas działalność wczasowa ograniczała się wyłącznie do miesięcy letnich. Czy w tym roku będzie inaczej?

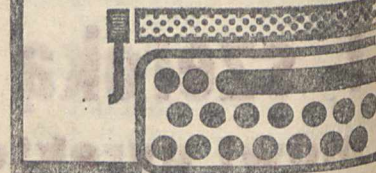
Wszystko zależy od chętnych. Na podstawie dostępnych dziś informacji można zorganizować turnusy zimowe od końca grudnia aż do marca. Dodatkową atrakcją byłyby święta i bal sylwestrowy w ośrodku wypoczynkowym. Choć przywykliśmy do spędzania świąt w gronie rodzinnym, jednak taka forma staje się coraz bardziej popularna. Można również tak zorganizować turnusy, aby rozpoczynały się od sylwestrowej zabawy. Wszystko zależy od osób, które wyrażą chęć skorzystania z zimowych wczasów.

Jedyną przeszkodą, na jaką napotykają pracownicy mający dzieci w wieku szkolnym, mogą być trwające w tym czasie zajęcia. Dla nich najlepszą może okazać się oferta spędzenia zimowych wczasów w czasie szkolnych ferii. Dotychczas rozpartywano możliwość zorganizowania turnusów w Szklarskiej Porębie, Karpaczu lub w Górach Stołowych. Aby jednak do tego doszło, musi być co najmniej 30 chętnych. W innym przypadku można jedynie wykupić kilka skierowań w innych zakładach pracy lub biurach turystycznych.

W listopadzie należy także zgłosić dzieci na zimowiska. Nie wiadomo jeszcze, gdzie będą zorganizowane i w tym przypadku wiele zależeć będzie od ilości zgłoszeń.

(mis)

kronika



● Zaktualizowano skład zakładowej komisji ds. przeciwdziałania alkoholizmowi. Nowym przewodniczącym został komendant Straży Przemysłowej MICHAŁ ILNICKI, sekretarzem JANIN ZAJĄC, a członkami WŁADYSŁAW KARLINSKI, BOLESŁAW MAŁECKI, DANIELA REKREK-HURAS, KRYSZYNA KIDA i JACEK KRUCZEK. Komisja zobowiązana została do opracowania i przedstawienia w drugiej połowie listopada planu zamierzeń na 1989 rok z uwzględnieniem profilaktyki antyalkoholowej.

● W połowie października po raz kolejny powołano komisję do odbioru domków w ośrodku wypoczynkowym w Rowach. Jej przewodniczącym został kierownik Wydziału Budowlano-Montażowego IRENEUSZ RYGAS, a członkami WIESŁAW SZYCHER i KRZYSZTOF CHEŁCHOWSKI. Do składu dołączony został również zakładowy rewident, gdyż komisja, po za odbiorem domków, miała za zadanie także spisanie ze stanu i likwidację środków nietrawialych, znajdujących się na wyposażeniu zakładowych ośrodków wypoczynkowych. I tym razem nowe domki w Rowach nie zostały odebrane.

● Zakończyła się prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Gospodarki Energetycznej we Wrocławiu kontrola zakładu. Tym razem dotyczyła właściwego wykorzystania czynników energetycznych i sposobów zapobiegania ich marnowaniu. Zalecenia pokontrolne przekazano odpowiednim służbom.

● Wyznaczono terminy rozliczenia tegorocznych zadań wynikających z planów realizowanych w ZKiMR. Do stycznia 1989 r. ma być rozliczony program oszczędnościowy dot. gospodarki energetycznej, program poprawy efektywności gospodarowania, plan postępu technicznego oraz harmonogram przedsięwzięć techniczno-technologicznych i organizacyjnych wynikających z przeglądu i atestacji robotniczych stanowisk pracy. Pisemne rozliczenia mają być złożone w Dziale Organizacji Produkcji i Postępu Technicznego. Kierownicy, którzy nie wywiążą się z tego polecenia, zostaną ukarani potrąceniem premii.

W organizacjach oddziałowych

Przed konferencją sprawozdawczą

Zbliża się termin konferencji sprawozdawczej w zakładowej organizacji partyjnej. Nic więc dziwnego, że życie w organizacjach oddziałowych zaczyna tętnić nieco szybszym rytmem. Jest to bowiem okres podsumowań i ocen, a także poszukiwania nowych dróg działania. Temu celowi będą służyć m.in. rozmowy indywidualne z członkami partii.

Październikowe zebrania oddziałowych organizacji w Wydziałach Kuźni i Maszyn Rolniczych dotyczyły głównie tego samego tematu, mianowicie właściwego przygotowania obu wydziałów do zimy. Obecny stan tych przygotowań oceniali szefowie produkcji, kierownicy poszczególnych wydziałów, a także odpowiedzialni w znacznym stopniu za całokształt związanych z tym zagadnieniem działających szefowie służb głównego energetyka i głównego mecha-

nika. W październiku nie wszystko było jeszcze w porządku. W Kuźni wystąpiły problemy z wymianą oraz uzupełnieniem brakujących w części dachowej szymb, a także z instalacją ciepłą. MAREK GRABARCZYK zapowiadał też ograniczenia w dostawie ciepłej wody na przełomie listopada i grudnia w związku z pracami remontowymi. Ewentualne limitowanie energii w okresie zimowym może spowodować okresowe kłopoty w ogrzewaniu hal produkcyjnych. Ma ono, jak wiadomo, technologiczny charakter, co oznacza, że ciepło pochodzi przede wszystkim z rozgrzanych pieców. Podobne problemy zgłaszali kierownicy wydziałów Maszyn Rolniczych. Ponadto członkowie tej OOP bardzo krytycznie ocenili działalność zakładowej gastronomii. Zaopatrzenie bufetów prowadzonych przez PSS „Społem” jest coraz gorsze.

W zebraniu OOP-3 uczestniczyli przedstawiciele koła ZSMP przy szkole przyzakładowej ANDRZEJ KRÓL i ANDRZEJ MIAZGA. W poczet kandydatów PZPR przyjęto ROBERTA DOLEŻAŁA, a na członka — LESZKA BADYLĘ. Legitymacje obu towarzyszom wręczył sekretarz KM PZPR i dyrektor zakładu MARIAN NAWROCKI.

Przed redukcją

Dzień pracy „umysłowych” musi być wykorzystany

WIELE DYSKUSJI wywołała informacja o planowanym zmniejszeniu obsady pracowników administracyjnych i kadry kierowniczej. Redukcję postulowali pracownicy wydziałów produkcyjnych twierdząc, że obecnie jest za dużo takich stanowisk. Nie jest to zresztą pogląd nowy. Od dawna podobne sądy słyszało się w wielu wypowiedziach. Jednak po zapowiedzi takiej reorganizacji pojawiły się i inne głosy.

Podstawowe pytanie dotyczy zasięgu tych przedsięwzięć. Czy obejmą one wyłącznie administrację i średni dozór, czy też będą dotyczyły całej załogi? Zdaniem wielu tylko takie rozwiązanie może przynieść spodziewane efekty. Wydaje się również, że reorganizacja oparta powinna być na wynikach atestacji. Dopiero ona, właściwie przeprowadzona, może dać odpowiedź na pytanie, których stanowisk jest za dużo, a których za mało. Ponieważ jednak atestacja nie będzie zakończona w tym roku, a reorganizacja ma być wprowadzona do końca grudnia, w wielu przypadkach trzeba będzie polegać na wyczuciu. Stąd wątpliwości, czy przyniesie ona właściwe efekty.

Nie wyklucza to, oczywiście, podstawowego założenia, że niektóre stanowiska są zbędne, tylko jak wykazać ich faktyczną nieprzydatność? Prawie pewnymi kandydatami do zlikwidowania są stanowiska wydziałowych referentów. Twierdzi się, że w wydziale powinni być tylko: kierownik, mistrz i planista. Inni pracownicy są zbędni. Czy jednak tak jest rzeczywiście?

To właśnie na referentów spadają wszystkie czynności związane z załatwianiem potrzeb pracowników produkcyjnych. Gdy ich zabraknie, robotnicy będą musieli sami chodzić po kartki żywnościowe, wypisywać odpowiednie kwity i troszczyć się o inne sprawy socjalne. Czy będzie to korzystne? W ten sposób oderwani zostaną od maszyny na kilka godzin tygodniowo. Jeżeli przemnożymy to przez ilość zatrudnionych, okaże się, że zajmie to znacznie więcej czasu, niż trwa praca referenta. Nieprawdą jest, że stojąca maszyna nie przynosi tylko zysków, ona powoduje także straty.

Oczywiście, można argumentować, że część pracowników biurowych nie wykonuje swoich obowiązków, że traci wiele czasu na niepotrzebne czynności. Czy jest to tylko ich wina? Każda komórka ma kierownika i zakres powierzonych jej obowiązków. Jeżeli zatrudniony ich nie wykonuje, to przełożony powinien wyciągnąć konsekwencje. Nie do pomysłenia jest przecież, żeby robotnik sam załatwiał swoje sprawy w biurach, bo jego podstawowym obowiązkiem jest praca. Wszystko, co jest mu do tego niezbędne, powinien mieć zapewnione wraz ze świadczeniami socjalnymi. Gdy tak się nie dzieje, można

mieć pretensje do kierowników, którzy nie stawiają odpowiednich wymagań przed referentami.

Inną sprawą są możliwości kierowników. Często wymaga się od nich tylko wykonywania poleceń bez możliwości podejmowania samodzielnych inicjatyw. Czyżby brakowało zaufania do podwładnych? Jeżeli tak, to czy te osoby powinny pełnić funkcje kierownicze? Wydaje się, że szefów nie powinny interesować detale, ale konkretne efekty działalności. Do absurdów należą godziny nadliczbowe wystawiane pracownikom umysłowym. Wiadomo, że praca biurowa jest w wielu przypadkach niewymierna. Nie da się, jak w produkcji, określić dokładnie czasu na wystawienie odpowiedniego zaświadczenia czy opracowanie kilku zestawień.

Podpisując angaż, a potem kartę służb, pracownik zgadza się na wykonywanie pewnych czynności. Za ich pełną realizację należą mu się pobory. Czy więc za niewywiązywanie się z obowiązków powinno się mu jeszcze dodatkowo płacić? Gdy robotnik nie wykona planowanej ilości detali, nie otrzyma pieniędzy. Natomiast gdy pracownik umysłowy nie wykona w ośmiu godzinach swoich zadań, dostaje nadliczbowki. W jego interesie wcale nie leży wywiązywanie się ze wszystkich obowiązków. Przecież płaci mu się za obecność w zakładzie, a nie za pracę. Traci więc jak najwięcej czasu na inne czynności, aby otrzymać kolejne zlecenie.

Jedynym sposobem, aby temu przeciwdziałać, jest właściwe wynagradzanie pracowników. Dopiero wówczas można sięgać po dyscyplinujące środki za niewykonanie powierzonych zadań. Wniosek jest prosty. Lepiej ograniczyć liczbę referentów, a pozostałym podnieść płace i wymagać, niż pozbyć się wszystkich i po pewnym czasie rozpocząć odbudowę stanowisk.

Zapowiedziana reorganizacja powinna bardziej dotyczyć systemu pracy administracji, niż zmniejszenia jej obsady. Tylko ścisłe przestrzeganie dyscypliny pracy może dać efekty na dłuższą metę. Doraźne zmniejszenie stanowisk może okazać się niekorzystne już po kilku miesiącach. O redukcji powinien decydować rzeczywisty zakres obowiązków. Dzień pracy „umysłowych” musi być w pełni wykorzystany. (mis)



Jubilaci - zasłużeni

Fot. F. Kopeć



Prawo pracy na co dzień

Uprawnienia pracowników podnoszących kwalifikacje

W POPRZEDNIM ARTYKULE pisaliśmy o zmianach w zasadach organizowania i prowadzenia szkolenia, a także o nowych stawkach, przysługujących wykładowcom. Obecnie chcemy przedstawić kilka najważniejszych zmian w przepisach, dotyczących osób korzystających z różnych form dokształcania.

W nowych, obowiązujących od 1986 roku przepisach przyjęto zasadę, że zakład pracy może nie zawierać umowy z pracownikiem, kierowanym na dokształcanie w formach pozaszkolnych. Dzieje się tak wówczas, gdy nie precyzuje się wobec niego warunków, dotyczących przepracowania w przedsiębiorstwie określonego czasu po ukończeniu szkolenia, bądź wówczas, gdy nie wysuwa się żądania zwrotu kosztów nauki w przypadku wcześniejszego zwolnienia z pracy.

W postanowieniach zawarto jednak klauzulę, na podstawie której zakład ma prawo żądać zwrotu kosztów od pracownika skierowanego na dokształcanie w dwu przypadkach. Chodzi tu o sytuację, gdy pracownik rozwiąże umowę o pracę w czasie trwania nauki, lub gdy nie podejmie jej mimo skierowania przez zakład pracy. Dotychczas decyzje takie można było podejmować tylko wobec osób, które ukończyły naukę lub przerwały ją w czasie trwania dokształcania.

Uchwała Rady Ministrów ustaliła także uprawnienia, jakie przysługują pracownikom podejmującym naukę na studiach zaocznych w czasie tzw. semestru zerowego. Zakład może w takim przypadku przyznać płatny urlop szkoleniowy, ale tylko w udział w zajęciach obowiązkowych i egzaminach. Wymiar urlopu zależy więc od przedstawionego harmonogramu nauki w

tych czasie. Jeżeli jednak zajęcia odbywają się wyłącznie w dniach wolnych od pracy, urlop szkoleniowy nie przysługuje. Nie przewidziano także dodatkowych dni wolnych na przygotowanie się do egzaminów wstępnych na wyższe studia.

Nowe przepisy pozwalają również na pokrywanie przez zakład pracy łącznych kosztów kształcenia bezpośrednio jego organizatorowi. Wysokość ich nie może jednak przekroczyć świadczeń dotyczących noclegu i diety, określonych w odrębnej uchwale z 1987 r. W takim przypadku pracownik rozlicza z zakładem tylko koszty związane z przejazdem do ośrodka szkoleniowego. Jeżeli jednak przedsiębiorstwo nie skorzysta z tej możliwości, zainteresowany rozlicza koszty na podstawie rachunków hotelowych, diet oraz kosztów przejazdu według zasad określonych w przepisach o podróżach służbowych.

Dostosowano wymiar urlopu szkoleniowego, przysługującego uczestnikom zaocznych studiów podyplomowych do procesu nauczania. Wynosić on będzie do 28 dni w całym okresie nauki. Oznacza to, że w przypadku, gdy zajęcia odbywać się będą w dni wolne od pracy, urlop ten nie będzie przysługiwał zainteresowanemu, przynajmniej w pełnej wysokości. Faktyczny wymiar urlopu określa się zatem na podstawie przedstawionego harmonogramu zajęć obowiązkowych, uwzględniając przy tym jedynie dni robocze.

Nowością jest także przyznanie tym pracownikom 6 dni roboczych urlopu na przygotowanie się do egzaminów końcowych. Przysługują zawsze, bez względu na ilość dni wykorzystanych na zajęcia i konsultacje. (mis)



Opinia

SWEGO CZASU jeden z pracowników zakładu, zajmujący w nim kierownicze stanowisko, zaprezentował mi dość oryginalne spojrzenie na zagadnienie opiniowania ludzi, a ściślej wystawiania im cenzurek. Okazji do tego w codziennym życiu nie brakuje. Nie powoływałbym się na zwierzenia tego człowieka tylko dla samej ich oryginalności, gdybym nie miał dla niego sporo osobistego szacunku. Jestem też pewien, że takim samym cieszy się w gronie swoich współpracowników i podwładnych.

Przez wiele lat pełnienia kierowniczej funkcji wystawił niejedną opinię. Zawsze starał się, żeby była ona przede wszystkim sprawiedliwa i prawdziwa. O pracowitości i sumiennym piśmie, że jest pracowity i sumienny, o bumelancie — że jest bumelantem. Przez cały jednak czas przyglądał się postępowaniu w podobnych sytuacjach innych kolegów „po fachu”. Niejednemu raz przekonał się więc, że ludzie nie cieszą się szacunkiem współpracowników, a co gorsza, uchodzący w pewnych kręgach, a nawet w szerszej opinii, za spryciarzy i karierowiczów, dostawali od swoich przełożonych opinie-laurki. Okazywało się, że są ambifnmi, pracowici, aktywni

Spotkania z zakładowymi jubilatami stały się już tradycją i na dobre zagościły na łamach „PF”. Stały się wspaniałą okazją do wspólnych wspomnień, przemyśleń, wniosków, oraz oczywiście odznaczeń i podziękowań za długoletnią, wzorową pracę na rzecz przedsiębiorstwa.

ni i zdyscyplinowani, chociaż wszystkim wokół było wiadomo, że jest akurat odwrotnie.

W pewnej chwili mój rozmówca — jak stwierdził — zwątpił w słuszność tego, co robił. Jaki bowiem sens miało jego rzetelne podejście do sprawy, skoro wokół szerzyła się zwykła „lipa”? Zaczął nawet zastanawiać się, czy swoją rzetelnością w wystawianiu prawdziwych ocen nie robi czasem tym ludziom krzywdy? Bo skoro ich kolezdy bumelanci mogą pochwalić się na papierze nieposzlakowaną opinią, to dlaczego tylko jego podwładni mają uchodzić za takich, jakimi są w rzeczywistości?

Ilu mistrzów, kierowników i w ogóle przełożonych wszystkich szczebli boryka się z podobnymi problemami? Myślę, że niewielu. Dla zdecydowanej większości wystarczy szampowa formułka: „pracownik X dał się poznać jako...” i tu wymienia się wszystkie możliwe przemyślenia i zasługi. Jakże często wywołuje to już nie złość współpracowników i znajomych, a jedynie drwiące uśmiechy i kpiny. Tak, tak — kpiny, bo tylko one mogą być jedyną adekwatną reakcją na wystawianie takich cenzurek.

Kardynalnym błędem popełnianym przy wystawianiu ludziom opinii jest brak obiektywizmu i niemożność uwolnienia się od własnych uprzedzeń i zdania innych na ich temat. Grzech ten popełniają najczęściej ludzie, którzy nie potrafią zdobyć się na własne zdanie. Dotyczy to zresztą nie tylko przełożonych, ale w takiej samej mierze także różnych ciał społecznych, jak chociażby wydziałowych kolektywów. Zasiadający w nich ludzie bardzo często nie rozumieją swojej roli, służąc jedynie za parawan decyzji wcześniej podjętych przez kogoś innego. Kolektyw, a ściślej jego „pozytywna” opinia, potrzebny jest tylko dla usprawiedliwienia takich właśnie ocen.

Nie sądzę, żeby z dnia na dzień można było spowodować zmianę starych przyzwyczajęń. Nie liczę więc na to, że od jutra wszystkie opinie będą obiektywne. Zajęć nigdy przecież nie będzie wilkiem.

M. LENKIEWICZ

