

WIADOMOSCI**PISMO ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI NSZZ SOLIDARNOSC**

.... NIEKTÓRE TERMINY MIJAJĄ BEZPOWROTNIE

C 12231

350985

11-1989

D-94/
-1110

19.01



14.000.-

OD REDAKCJI

Oddajemy dziś do Twoich rąk Szanowny Czytelniku pierwszy numer gazetki zakładowej. Wewnątrz zakładowe czasopisma posiada już nie jeden zakład. Z inicjatywą tworzenia takich pism wychodzą Dyrekcje lub organizacje społeczne działające na terenie zakładu. W naszej Fabryce z nieśmiałą próbą rozmawiania co dwa tygodnie o naszych "paleniskowych" sprawach poprzez "WIADOMOSCI", wystąpili członkowie "Solidarności", pod patronatem której pismo będzie się ukazywało. Na początek proponujemy skromny nakład 50 egzemplarzy na formacie A4 i liczymy że każdy egzemplarz przeczyta przynajmniej kilka osób.

Chociaż pismo wydaje "Solidarność" FPM to chcemy, by była to przede wszystkim gazetka zakładowa adresowana nie tylko do członków związku i jego sympatyków, lecz do wszystkich, którym bliskie są sprawy Fabryki, w której spędzamy niemalą część dnia i która dla wielu z nas jest podstawowym źródłem utrzymania poprzez pracę. Zapraszamy więc nie tylko do czytania, lecz także do tworzenia naszej gazetki. Chętnie udostępnimy swoich łamów wszystkim bez wyjątku organizacjom społeczno-zawodowym działającym w naszej Fabryce. Liczymy bardzo na prywatne głosy i listy czytelników.

Jednym z zasadniczych celów jakie stawia sobie redakcja, jest także informowanie załogi o tym, co dzieje się w Fabryce. Widzimy np. w naszej gazecie, miejsce dla okresowej informacji o kształtowaniu się podstawowych wielkości techniczno-ekonomicznych, charakteryzujących działalność Fabryki, chętnie prześlemy załodze wnioski z posiedzeń Kierownictwa Zakładu, Rady Pracowniczej, Związków Zawodowych i innych organizacji zakładowych. Chcemy pisać o sprawach dobrych, a jak trzeba będzie także o sprawach trudnych, życząc sobie wzajemnie, by tych drugich było jak najmniej.

zorientować inteligencję na prace koncepcyjną na rzecz produkcji. Odpowiedź jest oczywista: ona sama, bo jeśli tego nie zrobi nie może używać tego miana.

W TYM MIEJSCU NASUWA SIĘ MAKSYMA RZETELNEGO FACHOWCA, który z wyżej wymienionymi dolegliwościami nie ma kłopotów: "Bdy coś robisz patrz końca". Odnosząc to do pracy umysłowej należy dodać: myśl i liczyć.

Przez lata bezmyślnej "radosnej twórczości" uległ dekapitalizacji nie tylko majątek Fabryki i nie tylko u nas ulegaliśmy demoralizacji, i nie tylko u nas rodziła się niechęć do pracy. Doszliśmy do punktu, z którego bez podjęcia działań radykalnych i wytrwałych możemy tylko bezwładnie stoczyć się na dno.

KONDYCJA ZAKŁADÓW PAŃSTWOWYCH JEST OGÓLNIE ZNANA:

- kłopoty z zaopatrzeniem materiałowo-narzędziowym, bałagan organizacyjny, brak dyscypliny i jedności działania, która wynikałaby z racjonalnych zamierzeń. Nasz Zakład nie wyróżnia się niestety niczym specjalnym od tego modelu. Najistotniejszym powodem tego stanu rzeczy, jest fakt, iż FPM jest własnością Państwa, czyli w naszych warunkach niczyją. Nie ma właściciela i nie ma ona komu przynosić korzyści (maksymalny zysk przy minimalnych nakładach). Można się oburzać: jak to - jest nas przecież 1000 pracowników, którzy przychodzą do pracy po to, aby raz w miesiącu otrzymać... Tak, otrzymujemy to co wypracujemy i dzielimy się tym, czym nam właściciel (Państwo) podzielić się pozwoli. Jest to właśnie pierwszy fakt kształtujący nasz stosunek do "państwowej" pracy. Zamiast czysto ekonomicznych stosunków w produkcji, mamy twór hierarchiczno-kolektywistyczny, bo życie nie uznaje pustki i w miejsce brakującej normalności wpisuje bzdury.

NIE MAMY JUŻ CZASU NA TO ABY SZUKAĆ WINNYCH,

i na to aby się obrażać. Stosunki własności na pewno ulegną zmianie, bo muszą ulec i my musimy się do tego już teraz przygotowywać. Są zakłady, które w obecnych ograniczonych warunkach, dużo lepiej funkcjonują dzięki czemu zarobki mają tam bardziej odpowiedzialjące przyzwoitemu poziomowi. Podjęte odpowiednie działania, wykonane pewnie i z należytą starannością, przyniosą porządany efekt i jest to zadanie na już. Proponujemy na wstępie rozważyć możliwości:

- uruchomienia produkcji proefektywnościowej własnymi siłami, bądź ze współpracą innych podmiotów (krajowych lub zagranicznych)
- poczynienia przygotowań techniczno-organizacyjnych i technologicznych, pod kątem planowanej produkcji,
- racjonalizacji zatrudnienia, mając w dymyśle przyszłość

potrzeby kadrowe w sensie kwalifikacji, ilości i predyspozycji. Ostatni wymieniony czynnik wydaje się być najistotniejszym, albowiem trafne osadzanie kluczowych stanowisk ma decydujący wpływ na efektywność Przedsiębiorstwa.

ZAMIAST WSTĘPU

SKŁADAJĄC WNIOSEK NA RĘCE DYREKCJI

umożliwiający wydawanie "WIADOMOSCI", jako powód podaliśmy chęć podejmowania tematów i spraw żywotnych dla Zakładu. Aby nie zostać poświadczonym o puste słowa i demagogiczne zapędy, spieszymy na wstępie zadeklarować, że nie interesuje nas nic poza tym co jest najważniejsze dla kondycji Zakładu i jego pracowników, czyli dla nas wszystkich. Mimo na pewno wielu różnych punktów widzenia co do przyszłości Fabryki (nie tylko naszej) istnieje pewien zestaw fundamentalnych zasad, co do których nie może być cienia wątpliwości, mimo iż w przeszłości generalnie je zwalczano. Nam idzie właśnie o fundamenty, gdyż trwałość budowli zależy przede wszystkim od ich jakości. Na prowizorycznym fundamencie można stawiać tylko prowizoryczne budowle, które może trochę postoją, ale wykorzystac dają się w bardzo ograniczony sposób. W normalnych warunkach zwał się. Tylko teraz pytanie: pomóc zawalić się tej prowizorce, aby budować od nowa ale solidnie, albo zabezpieczać fragmenty fundamentu prowizorycznego, na jego miejsce kładąc sukcesywnie właściwy? Zwalić nie można, bo żyć trzeba, pozostaje nam więc, (tolerując to co musi funkcjonować) pozyskać materiał jak również fachowców, którzy położą nowy fundament i wezmą się za odbudowę reszty.

JAKO ŻE ZAKŁAD NASZ NIE JEST FIRMĄ BUDOWLANĄ

a Fabryką Palenisk Mechanicznych, musimy zająć się nie betonem a żelazem, którego w różnych gatunkach przerabiamy bardzo dużo, niestety rękami nielicznych, bez należytego wsparcia części "umysłowej".

Kto może przyczynić się i w jaki sposób do odbudowy? Jest to sprawa generalnej wagi, nie cierpiąca zwłoki, aby zatrzymać i wykorzystać najaktywniejsze twórczo kadry inteligencji. Od nich zależy czy za kilka lat będziemy mogli nie ukrywać jakiej firmy jesteśmy pracownikami. Czas najwyższy główny nacisk położyć na usuwanie przyczyn a nie jak do tej pory na leczenie skutków.

Co to znaczy działać twórczo? Przede wszystkim nieszablono, nieskrępowanie i kompleksowo, aby przyniosło to pożądane efekty. Grzechem głównym pracy "umysłowych" (lepiej brzmi inteligencji) ale na to trzeba zasłużyć jest właśnie brak kompleksowego działania w ramach zdrowych reguł. Nie spotka się, (wyjątki jeśli są, mogą to tylko potwierdzić) od A do Z wykonanego rzetelnie projektu czy opracowania, od początku do końca wykonanego przez tego samego człowieka lub tę samą grupę ludzi. Nigdy nie było na to czasu. Zawsze były inne palące potrzeby, a do zasadniczego działania wracało się albo i nie w innym terminie. W międzyczasie plany zmieniały się dzięki czemu spokój do twórczego działania zamieniał się w niepewność strażaka na służbie. Wyniki mamy teraz szamotaninę tam gdzie powinno się spokojnie i nie bez satysfakcji pracować. Kto wytłumaczy robotnikowi, że bezwład jest najwyższym stopniem zorganizowania, aby nie myślał o zmianie pracy. Kto ma

NIE SPOŚÓB POMINĄĆ DWÓCH ASPEKTÓW WARUNKUJĄCYCH CAŁOKSZTAŁT DZIAŁAŃ.

Wspominamy o nich ponieważ są nieuświadomiane. Po pierwsze, musimy nabyć odruch liczenia. Złotówka nie ma wielkiej wartości i nie będzie jej mieć nigdy, jeśli przynajmniej raz każdej nie obrócimy przed wydaniem. Drugi nie mniej ważny jest aspekt psychologiczny. W świadomości ludzkiej jest wiele zahamowań przed nowym, choćby najlepszym. Na to trzeba czasu i dobrych chęci tych najmańdrzejszych.

Aby nie działać po omacku i każdy na własną rękę, określmy sobie wcześniej zasygnalizowane podstawy przyszłego systemu, które niech wyznaczają kierunek najbliższej pracy. A oto one:

- 1). Szczegółowy podział kompetencji i odpowiedzialności, co oznacza brak nakładania się na siebie, jak i brak nieciągłości kompetencji.
- 2). Zasada sprawnego obiegu dokumentów i materiałów, z możliwie najmniejszą ilością papieru i komórek przez które przechodzą.
- 3). Zasada absorbowania pracowników bezpośrednio produkcyjnych wyłącznie do wytwarzania.
- 4). Takie powiązanie sfery bezpośrednio produkcyjnej ze sferą pomocniczą, aby w sposób możliwie najprostrzy, jedni od drugich byli zależni ekonomicznie.
- 5). Zatrudnianie na określonych stanowiskach ludzi o określonych, możliwie najwyższych kwalifikacjach a ocena ich przydatności tylko na podstawie wyników samodzielnej pracy.
- 6). Rzetelne stosowanie wewnętrznego rozrachunku gospodarczo-ekonomicznego dla wszelkich działań.
- 7). Mechanizmy inspirowania, wręcz zmuszania ekonomicznego do podnoszenia kwalifikacji.

WYLICZANKĘ MOŻNA CIĄGNĄĆ JESZCZE DALEJ,

lecz nie będziemy całej budowli umieszczać w fundamencie. Myślimy także, iż konkretne rozwiązania dążące do optymalizacji działań są w gestii fachowców. Nie sposób pominąć też faktu, że nie samym chlebem człowiek żyje. Nie chcemy przesądzać na wstępie gruntownie o wszystkim, gdyż celem tego artykułu jest próba obudzenia "ducha" dobrej roboty, albowiem zamyślenie do pracy i satysfakcja z jej wykonywania, nie była nam pisana przez długie lata rządów bezmyślnych ignorantów z wielkimi kieszeniami.

Historia dała nam możliwość decydowania o sobie i naszych sprawach. W przyszłości na pewno osądzi nas, na ile umieliśmy to wykorzystać.

Marian Skarłak

Pismo ukazuje się co drugi poniedziałek. Redagowane przez kolegium w składzie: Jan Jaroszek, Marian Skarłak.

Ewentualne uwagi co do treści artykułów i spraw w nich zawartych prosimy kierować do członków kolegium lub pod tel: 51-30 i 51-96.

Nakład: 50 egzemplarzy.
