

Redakcja: Społ.-Ekonomiczna
Autor: Janusz Drozdowski

425
Dnia: 28.VII.69 r.
godz.: 12.25 - 12.35

W KONTEKŚCIE: - C Z Ł O W I E K
=====

28.7.69
28.7.69
28.7.69
Zastrzegam na wstępie: przeważająca ^{*część*} większość dyrekcji

zakładów przemysłowych - z należyłą troską podchodzi do zakorzenienia już na dobre w świadomości społecznej terminu - humanizacja pracy. Nie mniej jednak w całym tym humanizacyjnym ruchu zdarzają się jeszcze przypadki mówiące o lekceważeniu wielu niezwykle istotnych - z punktu widzenia interesów pracownika - spraw. Zdarzają się przypadki jednostronnego odczytywania treści, jakie kryją się w terminie "Humanizacja pracy". Dlatego też trzeba sobie uświadomić w pełni co właściwie ten termin oznacza. Otoż jest to po prostu wszechstronne uczłowieczanie warunków pracy tak, aby adaptacja zawodowa przebiegała bez wypadków, bez kolizji z nową sytuacją zawodową i w terminie możliwie najkrótszym. By przebiegała w atmosferze autentycznie pełnego poszanowania człowieka. Humanizacja określa nie tylko prawidłowe zorganizowanie miejsca pracy, ale też między innymi potrzebę prawidłowego rozdziału urlopów, dokładne przestrzeganie zasad wyngaradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, zapewnianie coraz lepszych warunków socjalnych.

Szarmonizowanie tych i wielu jeszcze innych elementów decyduje w rezultacie o samopoczuciu pracownika, co skolei rzutuje na jego sprawność zawodową.

Takie są wymogi współczesności i tym się ona przejawia, że jesteśmy świadkami niezwykle dynamicznego rozwoju form organizacji pracy i technologii procesów produkcyjnych, na których usługi staje cała najnowocześniejsza myśl naukowa. Natomiast ~~do~~ niedawna jeszcze występowały rażące dysproporcje między tą dynamiką, a metodami kształtowania świadomości pracowników w zakresie przystosowania ich do nowych warunków pracy. Można tu użyć określenia, że świadomość ta kształtowana była i jest jeszcze w wielu przypadkach sposobem niemal chałupniczym. Częstość też pozostaje jeszcze tylko w sferze werbalnych zobowiązań. Przykładów nie trzeba szukać daleko.

W Pomorskich Zakładach Przemysłu Skórzanego "Kobra" zwołano kiedyś reklamowaną z rozmachem naradę podczas której padały wielkie słowa o potrzebie niemal rewolucyjnych przemian w dziedzinie humanizacji pracy w tym przedsiębiorstwie. Uczestnicy narady rozeszli się potem w poczuciu pożytecznie spędzonego czasu - co wcale nie przeszkodziło wkrótce potem zlikwidować w tejże samej Kobrze Gabinetu Ochrony Pracy.

Brak go do dziś ~~w tej dużej fabryce~~. Przy okazji uszuplono też świetlicę - przeznaczając znaczną część jej powierzchni na magazyn. W dalszym ciągu wiele uzasadnionych zastrzeżeń Wojewódzkiego Inspektoratu Pracy budzą stosowane w fabryce metody szkolenia wstępnego nowo-przyjmowanych pracowników. Są niewłaściwe, traktowane *formalnie* tylko dla odfajkowania sprawy. Znając niejedną kłopot produkcyjny Kobry można domyślać się między innymi, że przyczyna tkwi w wadliwej adaptacji pracowników, bo przecież nawet najdoskonalsza aparatura, najlepsza organizacja produkcji - pozostaną czymś martwym, jeśli nie ożywi ich w pełni świadomy swych obowiązków i praw - człowiek. Dobra wola ludzi pracy już nie wystarczy.

Inny przykład: - tym razem z branży budowlanej. Bydgoskie Zjednoczenie Budownictwa zorganizowało wyjazdową kursokonferencję dyrektorów w Ciechocinku. Tematem były wybrane zagadnienia psychologii i socjologii pracy. Ładnie. Ale cóż z tego, kiedy to samo zjednoczenie nie wykorzystало sumy 20 milionów złotych przeznaczonych na organizację stołówek i budowę hoteli robotniczych. O opieszałym stosunku dyrekcji przedsiębiorstw budowlanych do bolesnych ludzkich spraw - świadczy też fakt, że do końca czerwca br nie potrafią załatwić odszkodowania za wypadek, który zdarzył się

w Tucholi we wrześniu 1968 roku podczas którego to wypadku trzech robotników zginęło a dwóch zostało inwalidami.

7 *Pruch.* Procesy humanizacyjne rozpoczęte przed paru laty w toruńskiej Elanie trwają nadal. W przypadku nowych inwestycji przemysłowcy nabierają one znaczenia szczególnego. W Elanie realizacja budowy przebiegała równolegle z rozbudowywaniem tych wszystkich elementów, które - jak się już rzekło - określają pojęcie humanizacji.

Dostrzeżono tam wagę i potrzebę równoczesności rozwoju obu spraw.

Nic tedy dziwnego, że ilość wypadków przy pracy w tym zakładzie znajduje się znacznie poniżej przeciętnej wojewódzkiej, ale też każdy nowy pracownik odbywa najpierw spotkanie z psychologiem, który na podstawie testów poznaje walory osobistego każdego kandydata do pracy, i określa jego przydatność do zawodu. Następnie, taki kandydat ogląda przezrocza mówiące o całokształcie spraw fabrycznych poznaje zakład teoretycznie i potem w praktyce wie jak zachować się w różnych sytuacjach. Od początku też Elana zadbała o całe wzorcowe zaplecze socjalno-bytowe. Czyż wypada dziwić się, że ludzie czując autentyczny szacunek kierownictwa Elany do siebie - garną się tam do pracy i dają z siebie więcej aniżeli w innych fabrykach?

I drugi zakład: - Toruńska czesanka. Tam inwestycje prze-

mysłowe wyprzedziły znacznie zagadnienia socjalne i bezpieczeństwa pracy. Były w związku z tym kłopoty. Jak mi powiedziano - w Czesance leciały palce. Statystycznie na tę przedziałnię przypadała blisko połowa wszystkich wypadków w przemyśle włókienniczym województwa. Trzeba było wydatkować trzy miliony złotych na przekonstruowanie układów hamulcowych maszyn włókienniczych, które były przyczyną obcinania palców obsługującym je robotnikom. Wśród załogi występowało też wcześniej niż gdzie indziej zmęczenie wynikające ze złego oświetlenia. Naprawa tego stanu rzeczy pochłonęła dodatkowe złotówki. Teraz - Czesanka mozolnie odrabia zaległości. Ma już psychologa który jej w tym znacznie pomaga. Ale czy trzeba było dopiero kalectwa wielu osób aby dojść do właściwego poszanowania zasad humanizacji? Większość zakładów przemysłowych w województwie opracowała już długofalowe plany rozwoju spraw socjalno bytowych. Może tylko metalowcy nie rozwiązali jeszcze tej kwestii w sposób generalny, ale przykład Zjednoczonych Zakładów Rowerowych i toruńskiego Towimoru jest zapowiedzią pewnych zmian. Towimor zorganizował wzorcowe warsztaty szkolne, uczy w nich przyszłych robotników nawyku pracy w pełnym poszanowaniu człowieka w warunkach wyłącznie optymalnie nadzwyczaj dobrych. Uczy ich również prawa do domagania się

takich właśnie warunków w każdym innym zakładzie. Dyrekcje tych wszystkich niechętnych humanizacji przedsiębiorstw powinny sobie zdać wreszcie sprawę z tego, że niedobór siły roboczej dający się zauważyć w wielu przypadkach mogą uzupełnić jedynie na drodze zdrowej rywalizacji o coraz lepsze warunki pracy. Jest przecież rzeczą zrozumiałą, że z biegiem czasu - coraz częściej robotnik będzie wybierał pracę w takim przedsiębiorstwie, które zaoferuje mu lepsze warunki już nie ^{tylko} płacy, ale pracy i opieki nad nim samym i całą jego rodziną. I taka jest prawidłowość rozwoju stosunków społecznych w naszym ^{ustroju} układzie. W kontekście spraw przemysłowo ekonomicznych, coraz bardziej dominującą rolę odgrywać musi człowiek. Jego cena rośnie z każdym dniem. Rośnie w najbardziej humanitarnym znaczeniu tego słowa. A w stosunku do tych przedsiębiorstw, które tego nie rozumieją - sędzę, że należałoby powszechniej stosować uchwałę numer 82 Rady Ministrów mówiącą o prawie do potrącania czy pozbawiania premii tych przedstawicieli kadry inżynierskiej, którzy są odpowiedzialni za sprawy humanizacji pracy. Kary te spadły ostatnio szczególnie obficie na przedsiębiorstwa budowlane i przemysłu mięsnego. Ale to już osobny temat.-