

PÉCSI Dohánygyár

IX. évfolyam, 7. szám

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZÓINAK LAPJA

1982. július

A minőség is fontos, az egyéni teljesítmény is

Ösztönöz-e a bér?

- Hiányzik a továbbképzés
- Ütemezni kell a munkákat
- Vezessen a csoportvezető!

A műszaki osztály területén folytatott munkamérési és munkaelemzési folyamat befejezéséig az osztály egyes üzemeiben május 1-től, illetve június 1-től a korábbi bérezési formától lényegesen eltérő, ösztönző bérendszert került bevezetésre. A rendszer alapvetően a munkateljesítmények mérésére, illetve a teljesítmények alapján történő bér elszámolására terjed ki. A rendszer működéséről a bevezetés óta eltelt időszak tapasztalatai alapján az érintett dolgozóknak eltérő véleményei vannak.

Ordonics József villanyszerelő csoportvezető:

— Az ösztönző bérendszert önmagában jónak tartom, hiszen lehetőséget ad a korábbiakkal szemben, hogy többet kereshessünk. Néhány problémát azonban meg kell említeni, melyek (érzésünk szerint gátolják) a rendszer működését, és bennünket is akadályoznak a jobb munkavégzésben. Egyik ilyen hiányosság, hogy a munka elvégzéséhez szükséges idő utalványozása mellett nem kerül meghatározásra és ezzel együtt biztosításra a munka elvégzéséhez szükséges anyag,



Ordonics József

és egyes esetekben, amikor szükséges, megfelelő rajz, dokumentáció. Az utalványozott időket egyes esetekben reálisak, egyes esetekben ugyanolyan, vagy hasonló jellegű munkánál azonban szigorúabbnak tűnnek.

Szükséges lenne a munka körülményeit, az előre nem látható problémákat valamilyen formában az időértékek meghatározásánál jobban figyelembe venni. Gyakran előfordul, hogy egymástól lényegesen eltérő munkákat kell végeznünk. Arra gondolok például, ha egy villanyszerelő a szereléssel összefüggő felvételek végzését és közben valamelyik termelő berendezés meghibásodásához hívják, nagyon nehéz az átállás. Ilyen esetben a nehéz fizikai munka után még a csavarhúzó sem áll meg a kezünkben. Ez a probléma kiküszöbölhető lenne a csoporton belül a munka jobb elosztásával, a munkák ütemezésével. Nagyon hasznos lenne, ha legalább egy-két napra előre megkaphatnánk a munkautalványokat, mert így saját munkánkat is jobban szervezhetnénk, ütemezhetnénk. A társosztályoknak is figyelembe kell venni, hogy nálunk is



Gadó András

megváltozott a munkakiadás és -bérezés rendszere. A munkák ütemezése, igénylése és sürgőssége a valós igényeket tükrözzé, ne forduljanak elő összevissza telefonátvitások, mert a jelzett hibákat azonnal nem tudtuk elhárítani.

Gépeink, berendezéseink általában változnak. A régiak meghibásodása előrejelzésük révén gyakoribb, a csoport állománya egy bizonyos időszakra kikicsérélődik. Ebből következően legnagyobb probléma, hogy nincs szervezett oktatás, továbbképzés az elektromos munkát végző dolgozók részére. Igéretet kaptunk az oktatás megszervezésére, de javaslatom az, hogy ezt minél előbb valósítsuk is meg.

Gadó András forgácsoló csoportvezető:

— A villanyszerelőkkel hasonló cipőben járunk mi, forgácsolók is. Munkánk a vállalat szinte minden üzeméhez kapcsolódik. Hasonlóan problémának tartom, hogy a munkakiadás, utalványozás szervezésén túl nem lett megszervezve a munkák ütemezése, vagyis a munkákkal kapcsolatos sürgősség-problémák nálunk is élesen jelentkeznek. Az alkatrészek készítésénél gyakran nem a megfelelő minőségű és méretű anyagot kapjuk forgácsolásra, ami olyan többletvevékenységet igényel, hogy egyértelműen a csoport teljesítményének romlásához vezet. Az időutalványozók és ebből adódóan az utalványozott időket nem, vagy csak kis mértékben veszik figyelembe a végrehajtási, kivitelezési problémákat, mert szakmailag nem tájékozottak és tegyük hozzá, nem is képzettek. A teljesítmények elszámolása a csoport által elért teljesítmény alapján történik, így az embereket azonos képességűnek tekintik, vagyis mindenkinek mindent meg kell tudni csinálni. Főleg a hangsúlyoznom, hogy ez a valóságban nem így van.

El kell érni, hogy a rendszer ne lehessen felhasználói az egyéni érdekek érvényesítésére, a vállalati érdekekkel szemben. Komoly munkát igényel a marógép átállítása, ha a munkák nincsenek az éppen adott beállítás figyelembevételével csoportosítva. Az igények — érdekektől mozgatott — változó jelentése a marógép állandó áttárgatását igényli, ami olyan jelentős idővesztést okozhat, hogy végeredményben a csoport munkáján kívülről tényezők érvényesülnek a teljesítmény kialakulásában és ezt

nem tartjuk jónak. Ez a munkarendezési probléma kapcsolódik az előbb említett utalványozási problémához. Nincs megnyugtatóan rendezve, úgy érzem, az sem, ha a munka végzéséhez nincs megfelelő szerszám, és azt előbb el kell készíteni. Az utalványozott időben ez nem jut egyértelműen kifejezésre. A műszaki irányítás figyeljen oda, hogy olyan időértékek kerüljenek meghatározásra, melyek a munka pontos, precíz elvégzését teszik lehetővé, és nemcsak annyira elég, hogy összecsapjuk, mert ez valahol az alkatrész felhasználása folyamán megbosszulja magát.

Ha engem megbíztak a csoport irányításával, ne forduljon elő, hogy engem megkerülve mások, esetleg felettes vezetők olyan munkákat adnak ki, melyekről nincs tudomásom, mert ezek az esetek szinte biztos, hogy akadályozzák a csoport, illetve a csoport érintett tagjainak kiadott munka elvégzését. A csoportos elszámolás hátránya, hogy a gyengébb, vagy felegyenesedtebb dolgozók „könnyen megélhetnek”, hiszen társaiknak kell közben dolgozniuk, hogy megfelelő teljesítményt érhesünk el. Javasolnám megvizsgálni az egyéni ösztönzés lehetőségét, vagyis ki nyitja teljesít, annyit keressen. Érdemes lenne azt is megnézni, vajon egyes esetekben nem kerül-e többé az utalványozás folyamata, mint amennyit maga az elvégzett munka ér.

Horváth László lakatos:

— Úgy érzem, ez az egyik hónap még nagyon sok tapasztalatot nem ad a rendszer működéséről. Ami azonban egyértelműen pozitív: a lehetőség adott, hogy többet kereshessünk. Szeretnék azonban néhány problémát megemlíteni. A csoportunk, az általános karbantartó csoport, igen összetett és sokrétű munkát végez. A sokrétű munka mellett nagyon eltérő a csoport szakmai összetétele is. Így azonos munka egyiknek hosszabb, másiknak rövidebb időt vesz igénybe, amit befolyásol még az eltérő szakmai tapasztalat és gyakorlat. Tudom, hogy ez nagyon nehezen közelíthető és megfogható probléma. Azonban mindenkivel szemben érvényesíthető lenne a munka minőségi átvétele, mert ez alapján már sokkal egyértelműbben lehetne a munkát elbírálni. Ezért javasolom, ha erre lehetőség van, hogy az ösztönzés a végzett munka minőségére is kiterjedjen. Az anyagellátási problémák bennünket is érintenek. Nagyobb problémának érzem, hogy a termelő üzemeink és a karbantartás vezetése között nincs megfelelő egyetértés, összhang a munkai igénylés területén. Nagyon sok függ attól, hogy hol, milyen körülmények között kell dolgoznunk, és hogyan biztosítják nekünk a munkaterületet. Gyakran fordul elő, hogy a munka igénylése megtörtént, de a munkaterület meg sem tudjuk közelíteni, mert más eszközökkel, anyagokkal van a hiba helye eltorlaszolva. Ilyen esetekben először az érintett terület vezetőjét kell megkeresnünk, hogy tegye lehetővé az anyagok elszállításával a munkánk elvégzését, de ez mind többletidő igénybevétellel jár, amire utalványozott időt nem kapunk. Megkönnyítené a mi munkánkat is, ha több munkát kapnánk előre utalványozva, előre meghatározva, hogy esetleges akadályoztatás esetén a kieső időket csökkentve más munkát tudjunk elvégezni, vagy hozzákezdeni.

szegére is kiterjedjen. Az anyagellátási problémák bennünket is érintenek. Nagyobb problémának érzem, hogy a termelő üzemeink és a karbantartás vezetése között nincs megfelelő egyetértés, összhang a munkai igénylés területén. Nagyon sok függ attól, hogy hol, milyen körülmények között kell dolgoznunk, és hogyan biztosítják nekünk a munkaterületet. Gyakran fordul elő, hogy a munka igénylése megtörtént, de a munkaterület meg sem tudjuk közelíteni, mert más eszközökkel, anyagokkal van a hiba helye eltorlaszolva. Ilyen esetekben először az érintett terület vezetőjét kell megkeresnünk, hogy tegye lehetővé az anyagok elszállításával a munkánk elvégzését, de ez mind többletidő igénybevétellel jár, amire utalványozott időt nem kapunk. Megkönnyítené a mi munkánkat is, ha több munkát kapnánk előre utalványozva, előre meghatározva, hogy esetleges akadályoztatás esetén a kieső időket csökkentve más munkát tudjunk elvégezni, vagy hozzákezdeni.



Horváth László

Ordonics József:

— Nagyon fontosnak tartom a rendszer működésének javítása érdekében, hogy mindenki megértse azt, ami talán ennek a szervezési munkának lényege, hogy nem a minden áron többet dolgozson van a hangulata, hanem másképp végezzük munkánkat, úgy, hogy az egész rendszer jobban működhesen és valóban ösztönző legyen.

Gábor József

Vizsgáztak a gépmesterek



Huszonhárom gyártási és szerviz-gépmester számolt be az általuk elvégzett tanfolyamon szerzett tudásukról, június végén a vállalati vizsgáztató bizottságnak.

A 24 órás, 14 előadásból álló tanfolyam során az előadók az áttekintést adó általános ismereteken, a gépek elvi működésének oktatásán kívül, oktatás tárgyává elsősorban azokat a kérdéseket tették, melyek elcsúsztatása és alkalmazása a mindennapi munkában több, jobb minőségű cigarettát termelésével jelzi majd valójában a vizsga sikerét.

Az ilyen jellegű „céla orientált” ismeretbővítésnek hagyomány van a Pécsi Dohánygyárban. Az első ilyen oktatást követő teljesítményfelfutásban — a 70-es évek közepén — sok más tényező mellett komoly érdemet követelhetett magának a termelőerővé vált ismeretanyag.

A vizsgabizottság megállapítása szerint a cigarettagyártó és filterfelrakó gépek működési elveinek üzemeltetéséhez szükséges ismereteinek tudásáról, a gépek beállítási méreteinek, a cigarettagyártmány minőségi követelményeinek ismeretéről számonkérő 25 tesztkérdésre

adott válaszok az anyag sikeres elsajátítását igazolták valamennyi vizsgázó részéről, — melyhez ezúton is gratulálunk valamennyiüknek a kollektív nevében. Külön elismerést és dicsőítést érdemel a legjobb vizsgázó **Máté István** és az öt szorosán követő **Várnai Nándor**, akinek további érdeme, hogy csak 3 hónapja dolgozik a gyárban.

Az eredményhirdetés során kiosztott pénzzutalmakkal a vállalatvezetés a tanulásra „feloldozott” szabad időt, a sikeres vizsgát kívánta elismerni.

A Dekajet-MAX gépek szakemberei lassan elfelejtik a vizsga izgalmaikat, sokan már nyaralnak, az oktatásban is nyári szünet következik. Összel a csomagolás szakembereinek számára készült oktatási anyag elsajátítására indul tanfolyam — folytatódik dolgozóink vállalati szintű továbbképzése.

Végezetül csak annyit még, hogy az ősi, és azt követő bármilyen szintű ismeretbővítő oktatás keretében fokozott figyelmet kell szentelni a gazdasági szemlélet fejlesztésére is, mert ez most egy kicsit talán háttérben maradt.

Huber Jenő

Hírek a nagyvilágból

● Nagy összegek kis számokért. Az alacsony kátránytartalmú cigaretták fogyasztásának növekvő tendenciája igen költséges versenyhez vezetett a három vezető gyártócég között, nevezetesen az American Tobacco, a Philip Morris és a RJ Reynolds között. Becslések szerint az új, alacsony kátránytartalmú cigarettákra kifejlesztésre 170 millió dollár fordítottak. Ilyen új cigaretták a NOW CAMBRIDGE és a CARITON. Az alacsony kátránytartalmú fajták mellett megjelentek az ún. ultra alacsony kátránytartalmú termékek is.

● Az igen alacsony kátránytartalmú gyártmányok körében a Cambridge cigaretták a legújabb, melyet a Philip Morris cég tavaly áprilisban vezetett be. Kátránytartalma kevesebb, mint 0,1 mg, a cég hirdetése szerint a készített cigaretták közül a legalacsonyabb.

● Borsmentaolajok. Régen, még az idősámításunk előtti

időkben a borsmentát a Távokelét kolostoraiban és áldozati helyein, templomaiban, nagyarányú gyögnövényként használták fel. Az európai országokban a középkorban vált ismertté. A legismertebb borsmentaolajok a „Mentha piperita” és a „Mentha arvensis”, ez utóbbit mezei vagy szántóföldi mentának is nevezik. A növény leveleiből és virágzatából, lehetőleg röviddel a virágzás előtt — mert ekkor a legnagyobb az éteres olajtartalma — vizsgádesztillálás segítségével kinyerjük. A Mentha piperita és a Mentha arvensis fő alkotórésze és egyben fő hatóanyaga is a mentol, amely a piperit-olajokban kb. 50–65%-ban, az arvensis olajokban mintegy 70–90%-ban van jelen. A borsmentának és ezzel főképpen a borsmentaolajnak és a benne nagy mennyiségben jelen lévő mentolnak fiziológiai és farmakológiai hatásokat tulajdonítanak. Így például a borsmentaolaj kimutatható mérték-

ben görcsoldóként és epehajtóként hat. A hűtőhatás mellett, amely mint ismeretes, a nyelv hidegérzékeny idegeinek ingerlése útján jön létre a mentol hatására, a mentolnak nyálkahártya-duzzasztó hatása van, miért is a borsmentát és a mentolt adott esetben más hatóanyagokkal együtt szivesen alkalmazkazzák a náthaellenes szerkekben és köhögés elleni szerekben. A mentol helyileg gyengén fájdalomcsillapító hatást is kifejti a bőrön és a nyálkahártyában, miért is hurutok esetén ecsetelésekhez, bedörzsölésekhez és viszketéscsökkentő, enyhítő kenőcsökhöz is felhasználják.

● Ismét divat a „tubakozás”. A nyugati országokban a tubák néhány év óta ismét reneszánszát éli. Más dohányipari gyártmányokkal összehasonlítva ugyan csekély a jelentősége, tömege 1% alatt van az összes dohánycikkhez viszonyítva. Minőségileg a német és az angol tubák a legjobbak. S. L.

A pártszervek napirendjein



Pillanatfelvétel a pártvezetőség üléséről

A nyár valahogy mindig egybekapcsolódik a pihenés, a lazítás, a kikapcsolódás képzetével. Ha áttekintjük vállalatunk pártszerveinek tevékenységét, ennek nyomát sem látjuk. A komoly és tervszerű munka jellemzi mind a június, mind a július hónapot.

Tekintsük át vázlatosan milyen témák szerepelnek a napirenden.

A pártvezetőség soron következő júli 21-i ülésének napirendjén szerepel a társadalmi tulajdon védelmének helyzete. Ugyanakkor a vezetőség értékeli a vállalati KISZ-bizottság tevékenységét és a KISZ-kongresszus határozatának helyi végrehajtását.

Az I. alapszervezet júni. 28-i vezetőségi ülésén beszámoltatta a pártcsoport bizalmiakat. Napirenden szerepelt még a júni. 25-i taggyűlés előkészítése, a gazdaságpolitikai munka értékelése és a nyári karbantartásra való felkészülés. A június 25-i taggyűlésen a gazdaságpolitikai munka értékelése, és a tagdíjfizetés helyzetének ismertetése szerepelt.

Július hónapban, 10-én tartottak vezetőségi ülést. Megtárgyalták a KISZ-ben dolgozó fiatal párttagok munkáját és értékelték a pártmunka módszerével kapcsolatos problémákat.

A II. alapszervezeténél június 17-én volt vezetőségi ülés. Értékelték az I. KISZ-alapszervezet tevékenységét, a pártmegbízások végrehajtását. Napirenden szerepelt még a taggyűlésre való felkészülés. A taggyűlés június 24-én volt. Értékelésre került az 1982. év I-V. havi gazdaságpolitikai munka. Az anyag és áruforgalmi osztály vezetője, az előkészítési és a filtergyártási művezetők beszámoltak a területükön végzett munkáról.

A II. alapszervezet következő

vezetőségi ülése július 22-én lesz. Napirenden lesz az alapszervezetekhez tartozó területen végzett társadalmi tulajdon védelmi tevékenység, a szocialista munkaverseny és brigádmozgalom értékelése.

A III. alapszervezet júni. 24-i vezetőségi ülésén beszámoltatta a szerviz-művezetőt, különös tekintettel a terület munkaerő-helyzetére, bérigényezésére és az ott folyó szervezés tapasztalataira.

A következő júli. 22-ére tervezett vezetőségi ülésen a gyártási művezető számol be a területén végzett munkáról, a termelést gátló tényezők feltárásáról. Értékeli a vezetőség az I. féléves termelés alakulását.

Az alapszervezet taggyűlésére júli. 27-én kerül sor. Itt fő napirendi pont az I. féléves gazdasági eredményekről szóló beszámoló és a II. félév feladatainak meghatározása lesz.

Ezek ismeretében nem kell különösebben bizonygatni, hogy a Pécsi Dohánygyár kommunistái nagy felelősséggel végzik meggyőződésből, önként vállalt, de sokszor igen nehéz körülmények között a munkájukat.

A Pécsi Dohánygyár pártvezetőségének vezetősége 1982. június 23-án tartotta soros ülését. Az ülésen a pártvezetőség tagjain kívül részt vett még Bogárdi János elvtárs, a Városi pb. munkatársa, valamint meghívottként Irimi Sándor elvtárs, vállalatunk igazgatója.

A pártvezetőség előtt két napirendi pont szerepelt: 1. Beszámoló a tömegszervezetekben társadalmi munkát végző vállalati dolgozók tevékenységéről. 2. A vállalati pártvezetőség munkamódszerének, munkastílusának értékelése.

Az első napirendi pontot Cserepes Károlyné, a HNF-ben tevékenyen résztvevő elvtársnőnk ismertette. Igényesen fel-

épített beszámolója híven tükrözte azt a szerteágazó társadalmi tevékenységet, melyet párttagjaink, valamint pártion kívüli dolgozóink végeznek. A beszámoló jelentősége kettős volt, egyrészt összefogó képet kapott vezetőségünk vállalati dolgozóink közéleti tevékenységéről, másrészt ráirányította a figyelmet a politikai összefogás szükségességére, további erősítésére. A beszámoló a vezetőségi tagok részéről elhangzott kiegészítésekkel és javaslatokkal együtt a pártvezetőség elfogadta.

A második napirendi pont anyagát a pártvezetőség munkamódszeréről, munkastílusáról Kárpáti Károlyné elvtársnő, a pártvezetőség titkára terjesztette elő. A beszámoló tartalmilag is reális képet tükrözött. Feltárta a pozitívumokat éppúgy mint a negatív jelenségeket. A vezetőség tagjai aktívan, építő jellegűen tárgyalták meg a vitaindítónak ható beszámolót.

A hozzászólások és javaslatok után a pártvezetőség a munkamódszer és munkastílus javítására a tennivalókat az alábbiak szerint határozta meg: - hatékonyabbá kell tenni és egyúttal növelni az alapszervezetek önállóságát; - aktív támogatást kell biztosítani a kezdeményezésekkel jelentkező egyéneknek és szervezeteknek; - a feladatokat mindig konkrétan, jól értelmezhetően kell meghatározni; - fokozni kell az ellenőrzést és a feladatok teljesítéséről a beszámoltatást mindig meg kell követelni; - erősíteni kell a pártfigyelmet és egységet; - továbbra is nagy gondot kell fordítani a szocialista tudat állandó és hatékony fejlesztésére; - a tömegkapcsolatok folyamatos fejlesztése, erősítése.

Eszaki József

Nyári munkavállalási lehetőségek

A nyár és az ősz a nagy gyümölcsösök ideje. Forrón süt a zamatoktól érelő napfény, érik a cseresznye, meggy, őszibarack, alma és még ki tudná felsorolni, hányféle gyümölcs. Ilyenkor a háziasszonyok konyhájából a befőzések illata árad. Mindehhez azonban elsősorban az szükséges, hogy az időjárás függvényében érő gyümölcs időben leszedésre kerüljön, és így eljuthasson a hazai és külföldi vásárlókhoz.

A gyümölcsösök idény jellegű munka, tehát egyszerre sok dolgot kezelt igényel, ez pedig lehetőséget ad arra, hogy olyanok, akik az iparban dolgoznak, szabad idejükben (például a gyári leállás időszakában) mellékes keresethez juthassanak. Erre kínál többféle alkalmat a Pécsi Állami Gazdaság.

Hogy milyen lehetőségek kínálkoznak, erről kérdeztük meg Buzássy Lajos főkeztést.

- Gyárunkban augusztus első két hetében lesz a nyári leállás. Milyen munkalehetőség kínálkozik ebben az időszakban.

- Tulajdonképpen munkalehetőség egészen október végéig van, akár csoportosan, akár egyénileg jelentkezőknek. Augusztus első felében várhatóan az őszibarack szedése, válogatása lesz az aktuális munka. A szedés iparszerűen vagy speciális görgős kocsival, meghatározott - 20-25 fő - létszám szükséglettel.

- Mik az alkalmazási feltételek?

- Először is azt kell tudni, hogy mivel ez alkalmi fizikai munkának minősül, különbség van aszerint, hogy 5 napos vagy azon felüli időtartamú a munkavállalás. Ha 5 napot nem haladja meg, nem kell hozzá semmilyen engedély, ha viszont valaki 5 napot meghaladón vállalna munkát, akkor a főállású munkaadónál ezt be kell jelenteni. Ha a munkaadó nem tiltja meg a munkavállalást, akkor nincs akadály a hosszabb időtartamú munkavállalásnak sem, akár a leállás mindkét hetében lehet dolgozni nálunk.

- Mikor és kinél kell jelentkezni?

- Mint már szó volt róla, a barakszedésnél meghatározott létszám szükséges, ezért nagyon örülnénk, ha csoportosan 20-25 fő jelentkezne egyszerre. Természetesen gyénilag is lehet jelentkezni. Csoportos jelentkezés esetén a munka megkezdése előtt 3 nappal Danitzpusztán kell jelentkezni Csérni Adám üzemvezetőnél vagy Pókó Ilona termelésirányítónál. Danitzpuszta a Budai buszmegállótól még egy megállónyira van. Egyénileg gyümölcsválogatásra lehet jelentkezni, szintén 3 nappal a munka megkezdése előtt Gábris

Zoltán üzemvezetőnél, személyesen vagy a 13-018-as telefonon. A gyümölcsválogatás félautomata gépsoron történik. Jelentkezni a kététes leállás egész tartamára, de akár minden szabad szombat, vasárnapra is lehet.

- Mennyi a napi munkaidő, és van-e lehetőség ebédbefizetésre?

- A napi munkaidő reggel 7-16 óráig tart. Az ebédszünet biztosított, és üzemi konyhánkról 12,- Ft ebéd befizetése mellett főtt ételt tudunk biztosítani.

- Nos, és ami a legfontosabb: milyen a kereseti lehetősége?

- Normál tempó mellett kb. a napi kereseti lehetőség 150,- Ft. Minden gyümölcsfajtánál arra is lehetőség van, hogy a keresetet vagy annak egy részét kedvezményes belső áron számítva a dolgozó természetben, vagyis gyümölcsben kapja meg.

- Önöknek nagy almáskertje is van. Milyenek az alma-szedési lehetőségek?

- Itt igen kedvező a részes almaszedési lehetőség. Ennek ideje általában szept. 1.-okt. 15-ig tart. Ennek a szedési formának az a lényege, hogy a szedést meghatározott mennyiségre lehet elvállalni. A dolgozó az általa vállalt mennyiségű megszedett alma 10 százalékát kapja meg, akár naponta, akár a vállalt időszak végén egy tételben. Az alma a közhiányellenesség ellenében kényes gyümölcs, tehát jó minőségben kell szedni.

A részes almaszedés az eddigi tapasztalatok szerint elég népszerű. Aki ezt a munkát vállalná, szintén a munka megkezdése előtt három nappal jelentkezzen Józsefmajorban személyesen vagy a Belvárdgyula 10. telefonon Nagy Ernő üzemvezetőnél. Józsefmajor a Mohács felé közeledő távolsági buszokkal közelíthető meg, a birjáni elágazásnál kell le szállni. Kocsival kb. 15 km távolságot jelent.

- Tehát a részes almaszedéssel a családi téli almaellátást is lehet biztosítani. Ez az ismert árak mellett igen csábító lehetőség. Aki nem tudja személyesen munkavégzéssel biztosítani a télire való almát, annak lesz-e lehetősége valamilyen kedvezményes almavásárra?

- Igen. Már az elmúlt években is kooperáltunk a Dohánygyár vezetőségével és szakszer-

vezeti bizottságával, hogy a gyár dolgozói helyben vásárolhassanak kedvezményesen almát. Az idén is tervezzük, hogy 10 kg-os egységcsomagolásban biztosítsunk vásárlási lehetőséget. Amikor ez a téma aktuális lesz, ismét megkeressük a vállalatot a lebonyolítás pontos megszervezése érdekében.

Végezetül néhány jellemző adattal bemutatjuk a gazdaságot.

A Pécsi Állami Gazdaság 9000 hektárnyi területen gazdálkodik a Mecsek déli dombjain. Alapprofiljuk az állattenyésztő ágazat, amely négy szakosított állattartó-telepet foglal magába. Ebből kettő sertés-kombinat, egy tejelő holstein-fríz szarvasmarha, és egy húsmarha „előállítás” foglalkozik. Itt találjuk meg a Dunántúli egyik legnagyobb gyümölcsösét. A gyümölcs nagy része exportra megy.

Új és igen jelentősnek ígérkező ágazatuk a gombatermesztés. Sikeresen mutatkoztak be ezzel az idei BNV-n. „A szellemi munka értéknövelő szerepe” címmel az OMFB által rendezett kiállításon. A Pécsi A. G. többzintű, konténeres gombatermesztési rendszerét a legrangosabb témák közé sorolták.

Idegenforgalmi ágazatuk az üszögpuszta lovasskola, amely egyaránt szolgálja a természet és a sportág tömegbázisának növelését, az IBUSZ részére pedig jövőre a jelenlegi lovastúra útvonalon felül új útvonalat tudnak majd ajánlani, amely a Mecsek-hegységet kerülné meg, érintve a tájvédelmi körzetek legszebb részeit.

Az 1000 főt foglalkoztató a g. kiemelt feladatként kezeli a városi lakosság ellátását.

Dr. Simon Gyuláné

PÉCSI DOHANYGYÁR

A Pécsi Dohánygyár dolgozóinak lapja

Szerkesztő a szerkesztő bizottság

Felelős szerkesztő:

dr. Simonné dr. Bernáth Erika

Kiadja a Baranya megyei

Lapkiadó Vállalat

Felelős kiadó: Braun Károly

Előfizetési díj egy évre: 21,60 Ft

Pécsi Szikra Nyomda

7630 Pécs, Engel János u. 8.

F. v.: Szendrői György

Nyugdíjastalálkozó



A gyár krónikása feljegyezheti az 1982-es évről, hogy az előző évekhez hasonlóan az egész kollektíva szeretettel és nagyfokú felelősséggel készült a nyugdíjastalálkozóra. A brigádok vásárlási utalványt ajánlottak fel: Tyereskova 500,-; Hámán Kató 500,-; Lendület 300,-; dr. Münnich Ferenc 300,-; Tabak 400,-; Mező Imre 500,-; Latinka Sándor 500,-; Pannónia 200,-; Béke 200,-; Farkas Bertalan 500,-; Ady 300,-; Május 1. 500,- Ft összegben, amit a szakszervezeti csoportvagyontól egészítettünk ki. A találkozó résztvevő valamennyi nyugdíjas 100 Ft-os vásárlási utalványt kapott.

Balassa Bálint brigád tagjai főzték a finom pörköltet, vigyázva a fűszerezésre, valamint arra, hogy a hűsítő és a sör megfelelő hőmérsékletű legyen.

Vállalatunk személyzeti osztályvezetője köszöntötte a találkozóhoz megjelenteket, pár mondatban ismertette üzemünk tevékenységét, és valamennyi dolgozónk nevében további jó erőt, egészséget kívánt.

Új sportpálya épül



Dolgozóink jobb sportolási lehetőségeit biztosítja majd a mintegy félmillió forintos költséggel épülő új sportpálya. A különleges minőségű pályaalap többféle labdarúgásra ad lehetőséget. Reméljük, az elkészülő létesítmény a sportolási kedvet is megpezdíti gyárunk dolgozóiban.

Egy esztendeje vezették be az ötnapos munkarendet

Előnyös a Dohánygyár számára – elégedettek a dolgozók



Vágó Imréné munkaügyi osztályvezető

A körültekintő, alapos előkészítésnek köszönhetően semmit sem kellett a terveken változtatni – Nőtt a termelési érték, a nyereség, a termelékenység, a dolgozók szabad ideje és nem csökkentek a keresetek

A Pécsi Dohánygyárban az elsők között vezették be az ötnapos munkarendet, az elmúlt év július 1-én. Már korábban készültek rá, trószti feladatként kapták, hogy az 1013-as MT határozat alapján dolgozzák ki, miként lehetséges a termelés korábbi szintjének biztosítása mellett áttérni. Az előkészítő munkához a Mezőgazdasági és Élelmiszerügyi Minisztériumban kapott tájékoztató adott segítséget.

Vágó Imréné, a Pécsi Dohánygyár munkaügyi osztályának vezetője közreműködésével dolgozták ki az előzetesen kapott információk figyelembevételével az ötnapos munkarendet. Nagyon gondos és körültekintő munka volt, a pécsi gyárban ekkor a dolgozók 67 százaléka három műszakban dolgozott. A munkaügyi osztályvezető csaknem másfél év múltán is jól emlékszik az előkészítő munka szinte valamennyi részletére, pedig akkor több száz szempontot kellett figyelembe venni a 772 főt foglalkoztató gyárban, ahol jelenleg a vagyonőrök kivételével minden dolgozó ötnapos munkarendben van foglalkoztatva. Igaz, a tervezett részleteit aligha lehetséges elfelejteni, hiszen az 1981. július 1-i áttérést követően eddig a gyakorlatat bizonyította, hogy a szervezési intézkedések mindegyike jó volt, semmiféle változtatást az elmúlt év során nem kellett bevezetni.

Az ötnapos munkarendre történő áttérés alapvető feltételei voltak – mondja Vágó Imréné –, hogy a termelés nem csökkenhet, a fogyasztói igényeket maradéktalanul ki kell elégíteni, a bérek nem csökkenhetnek, miként a vállalati eredmény sem, a termelékenységnek pedig éppen az előző szempontok miatt növekednie kell.

A LEGFONTOSABB TENNIVALÓK

– Az egyértelmű volt, hogy néhány területen a norma szigorításával 1 és 3,2 százalék közötti termelékenységnövekedést kell elérnünk, a kieső munkaidőalap pótlására. Ugyanakkor a gépi kapacitá-

sunkat bővíteni kellett. Egyértelmű volt az is, hogy néhány területen munkaerő-átcsoportosításra is szükség van. Nagyon bonyolult munka volt, hiszen szinte munkásokként, munkakörként kellett megvizsgálni, hogy az áttérés milyen változásokat követel a vállalat és az egyén érdekében. A közlekedés, a bölcsődék, óvodák nyitvatartása, a dolgozók bevásárlási lehetőségei, megannyi fontos szempont volt. Azonkívül a Volán, a MÁV szombat, vasárnapi anyagszállításának a fogadását is biztosítani kellett.

– A korábbi 44 órás munkahétről mi a három műszakban dolgozó fizikai munkásoknál a 40 órára, míg az egy és két műszakban dolgozóknál a 42 órára munkahétre tértünk át. A 40 órában dolgozóknál nem volt gond, továbbra is a korábbival azonos munkakezdet és -befejezés maradt, csak hetente öt napot kell most dolgozniuk. A 42 óráknál naponta 25 perccel nőtt meg a munkaidő, míg pénteken 20 perccel kell tovább dolgozniuk.

– Éppen az előkészítés időszakában – folytatja a munkaügyi osztály vezetője – készült az 1981–1986. évekre szóló kollektív szerződés is, így a változtatások már a dolgozókkal való megtárgyalás és elfogadása után a kollektív szerződésbe is belekerültek. Az egész gyár átállt az új munkarendre. A gyári óvodában, a nem a Dohánygyárban dolgozó szülőkkel is egyeztetve, az új munkarend szerint dolgoznak, miként a gyári bolt is figyelembe veszi a megváltozott vásárlási igényeket. Szombaton egy-egy fő állandóan

ügyeletben van az érkező anyagok fogadására, ők a szabad szombat és két másik ki. A tmk-sok számára két szabad szombat és két másik szabadnap biztosított. Az üzemi egészségügyi szolgálat is figyelembe veszi az új munkarendet.

A GYAKORLAT BIZONYÍTOTT

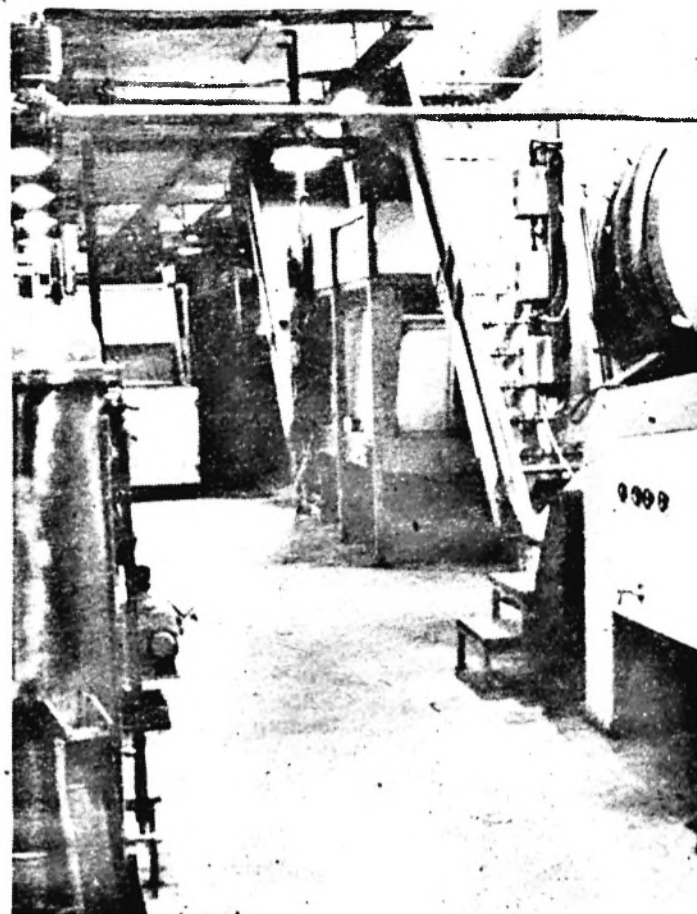
A dolgozók számára tehát általában mindenképpen kedvező az ötnapos munkarend, ezt a tervekben is így határozták meg. Kérdés, hogy minden részletben sikerült-e a feladatokat megvalósítani? A válasz: igen!

– Ötnapos munkarend bevezetéséről van szó, mi, mint az eddigi beszélgetésünkből is kiderülhetett, a dolgozóink döntő többségének számára „a minden szombat szabad” munkarendet tudtuk megvalósítani. A gyakorlat bizonyította, hogy a szervezési terveink jók voltak, eddig sem kellett, és valószínűleg ezután sem kell döntő változásokat csinálnunk – mondja Vágó Imréné.

– A 42 órában dolgozóknál 4,8 százalékos, míg a 40 órában dolgozóknál 10 százalékos órabéremelést hajtottunk végre, amely biztosítja, hogy keresetük a korábbival azonos legyen. Az ebédidőt is kifizetjük, beépítettük a bérbe. Talán még arra nem jutott elég időnk, erőnk, hogy a megnövekedett szabad időre hasznos, tartalmas elfoglaltságot biztosítsunk dolgozóink számára.

– Az ötnapos munkarend legfőbb szempontja, úgy érzem, tehát rendben van – mondja az osztályvezető. – Nézzük, hogy teljesültek-e azok a szempontok, amelyek a bevezetés feltételei voltak? A termelés nem csökkent, termelési tervünket maradéktalanul teljesítettük. A fogyasztói igényeket folyamatosan kielégítjük, nőtt

a munkaigényesebb multifilteres cigaretták részaránya a termelésben. A vállalati eredményt túlteljesítettük, a létszám valamelyest csökkent, a termelékenység természetes mutatókra számítva azonos a ko-



Szombaton üres a termelési osztály előkészítő üzemszéke



Az üzemi bolt segít a napi bevásárlási gondokon

rábbival (100 százalék) értékre számolva viszont nőtt. Vagyis egy munkás nagyobb termelési értéket állít elő, mint az előző évben.

– Úgy érzem, hogy a Dohánygyárban az ötnapos munkarend bevezetése mindenki számára egyaránt előnyös volt...

A MINŐSÉG AZONOS A KORÁBBIVAL

Cserepes Károlyné, a Pécsi Dohánygyár csoportvezetője a laboratóriumban. Az új munkarenddel kapcsolatban a gyár és a fogyasztók számára egyaránt alapvetően fontos kérdésről is beszél. Az ő feladata ugyanis az ellenőrzés irányítása, a mérések megszervezése.

– A pécsi cigaretták minősége az új munkarend bevezetése óta talán még jobb, mint korábban volt. A minőségi mutató, amelyet minden tételre megadnak, s nekünk ellenőriznünk kell, az elmúlt évben 3,80 volt, és most is éppen ugyanannyi. A KERMI, a Pécsen működő MÉVI, vagyis a gyár termékeit ellenőrző külső intézetek minőségi kifogásai az elmúlt évben tudomásom szerint csökkentek, mint ahogy a fogyasztóktól is kevesebb reklamáció érkezett...

– Azelőtt szombaton fél 1-ig dolgoztunk, amikor nem volt szabad szombat – mondja Cserepes Károlyné. – Ezután takarítottam, mostam. A bevásárlásban fiaim is segítenek. Most délelőtt könnyen elvágunk mindent, és mehetünk ki a kertünkbe, Romonyára. Több idő jut a kerti munkára és természetesen a pihenésre is. Az én számomra nem okoz gondot, hogy naponta 25 perccel többet kell dolgoznom a

gyárban. Észre sem veszem. A hétvége azonban az egész család számára egyértelműen, észrevehetően jobb most...

KÖZÖSEN JÁRUNK KIRÁNDULNI

Csorbics Erzsébet az előkészítésnél dolgozik, a recepturák szerint a dohányt keverik egy-egy tételhez. Ők a gyártási ütem figyelembevételével a technológiai folyamat más egységei szerint kell, hogy dolgozzanak. Ha egy gép késik, kevesebb a munkájuk, de ha például gyorsabban dolgoznak, akkor nekik is ezt a tempót kell követniük. Csorbics Erzsébet számára tehát az új munkarend a munkában is változást hozott (a normák szigorítása, a közvetve is, de rájuk is vonatkozik), és magánéletében is.

– Nekem nagyon jól jött, hogy minden szombat szabad. A házimunkát, a kertet szombaton látom el, eddig mindent a munka után csináltam. A bevásárlást itt a gyári boltban, vagy az otthoni kisboltban elvégzem, a közlekedés elég jó, bár Cserkúton lakom. A hétvégeken azonban most már nemcsak az otthoni munkára jut idő, hanem kirándulni is szoktunk menni a brigáddal, színházba, moziba is eljutunk. Én minden szempontból jónak tartom az ötnapos munkarendet, számomra sokat jelentenek a szabad hétvégék...

Huber Jenő, a gyár műszaki osztályának vezetője számára ugyancsak jól jött a „minden szombat szabad”. Nagybibik kislánya most végezte az általános iskola első osztályát, hiába csináltak korábban hétvégi programokat, ha a gyerek éppen iskolában volt. Két eszten-

deje házat bővíti, nagy szükség van ott is a hétvégi két szabadnapra.

JOBBAN MEGY A KARBANTARTÁS

Azt mondja, hogy régebben a két „munkaszombatos” hónapban nagyon sok helyhez kötött munkát el lehetett végezni, amelyre most máskor kell időt találni. Ennek ellenére egyértelműen előnyös a gyár és persze a karbantartásban dolgozók számára is az új munkarend.

– A korábbi munkarend szerint minden második héten volt egy nap (szombat), amikor azt csináltunk, amit akartunk. Az elmúlt év július 1-én kétféle osztottuk a munkákat: az egyik részét a szerviz csinálja, a másik részét a mi embereink. A szakmák szerint is kétféle osztottuk az embereket és két csoportot hoztunk létre. Az egyik csoport egyik, a másik pedig a másik szombaton dolgozik, és akkor minden, a rendez munkafolyamatokhoz tartozó javító és karbantartó munkát el kell végeznünk. Pénteken éjszaka a szervizcsoporthal közösen szervezzük meg a munkát. Ha különleges, nem a mindennapi feladatokhoz tartozó munkák vannak, akkor arra bérpótlékot is kapnak munkásaink.

– Ha a termelőkapacitás műszaki állapotát elfogadjuk a mi munkánk egyik meghatározójaként, akkor javult a munkánk, hiszen biztonságosabb, kevesebb leállással többet termel a gyár. Munkásaink most valamennyi szombaton nyugodt körülmények között ellenőrizhetik, javíthatják, kezelhetik a gépeket...

Lombosi Jenő



Az óvoda is alkalmazkodik az ötnapos munkarendhez

