

PÉCSI Dohánygyár



ÁRA:
2,30 Ft

XVI. évf. 10. szám

A PÉCSI DOHÁNYGYÁR DOLGOZOINAK LAPJA

1989. OKTOBER

Kiállítás Dortmundban

Egyedül Kelet- Európából

- A SZIMPÁTIÁTÓL A FÉLTÉKENYSÉGIG
- CÉL: A KÜLFÖLDI PIAC
- A „C”-FILTER ABSZOLÚT ÚJDONSÁG

Szeptember hó 21—25-én a Német Szövetségi Köztársaság Dortmund nevű városában nemzetközi dohányos vásáron vettünk részt, mely tulajdonképpen a kereskedőknek és fogyasztóknak kívánta bemutatni a dohány-, valamint a dohányzással összefüggő termékeket.

A 21-én délelőtt 10 órai nyitást követően szorongva jártuk körül a vásárt, ahol árukkal dúsan megrakott pavilonok várták a látogatókat. Elámultam a finoman kidolgozott, kitűnő csomagolású áruk rendkívül sokrétűségén és gazdagságán. A mi szerezni pávilonunkkal látszólag szinte elbújhattunk a pompás kiállítású külföldiek mögött. Ez az érzés annál is inkább hatalmába kerített, mert egyedül voltunk Kelet-Európából. Aztán, amint fokozódott a látogatók tömege, odajöttek, barátságosan üdvözöltek bennünket, majd megkóstolták termékeinket. Szinte kivétel nélkül elismeréssel nyilatkoztak. A drapérián nagy barna betűkkel több helyen is fel volt tüntetve, hogy a magyar Pécsi Dohánygyár egy olyan új termékcsoporttal lép fel, amelynek füstszűrőjébe beépített „C”-vitamin 60—90%-ban lekötö a dohányfüstben lévő rákkeltő aldehideket. Míg a nézőközönség részéről mind fokozódó szimpátiát vívtunk ki, addig a szakmabeliek részéről mind jobban érezhetővé vált a féltékenység. Már szombaton felvetették, miért írjuk ki, hogy a dohányzás rákkeltő? Azért, mert több ezer orvosi vizsgálat egybehangzóan bizonyítja.

Már első nap rájöttünk, hogy a kiállított több tízezer pipa, öngyújtó, cigaretták között csak az a különbség, hogy az egyik ilyen, a másik olyan, színében, külalakjában változik, de lényegében ezen túl újdonságot nem tartalmaznak. Egyedül mi, a Pécsi Dohánygyár rendelkezünk abszolút újdonsággal. Szinte irritáltak a társkiállítókat. Végül többszöri felszólításra állítólag papírral leragasztottuk a „rákkeltő” szót, amely szinte vonzotta a nézők szemét. Így is olvasható volt, ugyanakkor a társkiállítóknak is eléget tettünk, nem éltünk vissza a vendégjoggal...

Több érdemi tárgyalást folytattunk, melynek eredményei a jövőben dőlnek el. A kiállításon való részvételünkkel azt a következtetést lehet levonni, hogy igenis, a gyárunknak van olyan terméke, szabadalma, amelyet még az igényes nyugati piacon is értékesíteni lehet, és most, amikor a hazai piacnak már-már a felét magunkénak mondhatjuk — a belpolitikai változások várhatóan a közeljövőben még nagyobb nemzetközi kapcsolatok kiépítésére is lehetőséget adnak —, el kell kezdenünk külkapcsolataink rendszeres kiépítését. El kell érünk, hogy a következő két, két és fél évben a vállalat élénk kereskedelmi kapcsolatba kerüljön a nyugati paccal. Ennek a megvalósulására megvannak a lehetőségeink, melyek, reméljük, a jövőben mind nagyobbak lesznek.

Irimi Sándor

A VT tárgyalta

Értékelés és önértékelés

A VT idei ötödik ülésén, csupán egy témát tárgyalta, melynek fontosságára tekintettel, részletesen kell foglalkoznunk lapunk hasábjain.

Az 1985-ben alakult vállalati tanács öt évre adott megbízást az igazgatóknak a vezetői feladatok ellátására. Erre az időszakra egy tíz pontból álló követelményrendszert határozott meg. A kitűzött feladatok nagyobbik része a vállalati gazdálkodás legfontosabb területeire irányult, a többi ehhez szorosan kapcsolódó, egyéb feladat volt.

A megbízás lejártá előtt fél évvel az időszakban végzett munkát értékelni kell. Az értékelés fő szempontjai, az elbírálás alapja, természetesen a meghatározott követelmény lehet. Amit nem tűzött ki feladatként a VT, azt most nem is kérheti számon.

Nos, legutolsó ülésén a tanács ezzel a kérdéskörrel és a hozzá kapcsolódó tennivalókkal foglalkozott. Minden körülményt mérlegelve a VT úgy határozott, hogy az értékelést, az anyag írásba foglalását egy 3 tagú bizottság végezze el.

A bizottság összeállításánál különféle szempontból célszerűnek látszott, hogy a VT-elnök mellé a választott VT-tagok közül kerüljön ki a másik két tag. Ezen túlmenően elsődlegesen a vállalat tevékenységét közvetlenül meghatározó és egyben nagy létszámú választói körzetet képviselő VT-tagok neve került szóba. A négy jelölt közül a tanács végül is Ruff Józsefet (tmk) és Várnagy Leventét (filtergyártás) választotta az értékelő bizottságba.

Amellett, hogy a bizottság elkészíti az értékelés tervezetét, arról is döntött a VT, hogy az igazgató ugyancsak értékelje saját munkáját.

Az önértékelés készítése nem újdonság vállalatunknál. Évek óta gyakorlat, hogy a vezetők írásban értékelik az osztályukat és a saját munkájukat.

Ez az értékelés is része lesz majd annak az előterjesztésnek, melyet a VT október végén fog megtárgyalni.

S. É.

A gépmesterek helyzetéről

Vállalatunknál a gépmesterek munkájának megítélésakor két szélsőséges vélemény tanúi lehetünk. Vannak, akik úgy ítélik meg, és úgy érzik, ők keresik meg számukra a fizetést, ők tartják el a gépmestereket. Mások azon a véleményen vannak, az a jó, ha a gépmester nem dolgozik, csak ül nyugodtan, mert akkor biztosan üzemel, termel, a gép. Valahol e két szélsőség között helyezkedik el a mi munkánk, a rólunk kialakult kép.

Senki nem vitatja azt a tényt, hogy a gépmesteri állomány tud legjobban a termelésre hatni és a termelés nagy mértékben függ a gépmesteri állomány szakmai tudásától. Mivel nálunk a dohány vágásától a cigaretta csomagolásáig minden gépi úton történik, egyenesen következik az, hogy a gépek mindenkori műszaki állapota fontos tényező a termelés számára. A gépek műszaki állapotának szinten tartásáért az üzemelő, karbantartó gépmesterek felelnek. Ez első hallásra igen egyszerű és szép, ám a valós életben a dolgok sokszor másként alakulnak.

Szakmunka?

Amikor azt állítom, hogy a termelés nagymértékben függ a gépmesterek szakmai tudásától, máris találkozunk az első, leglényegesebb problémával. Vajon nálunk a gépmesteri munkakör szakmunka, betanított munka vagy segédmunka? Ha szakmunka, akkor szakterülete lehet egy gépészmérnöknek, gépésztechnikusnak, géplakatosnak, lakatosnak, tehát olyan rokon szakmáknak, ahol gépészeti ismereteket tanítottak. Viszont nem lehet szakmai terület a karosszéria-lakatosnak, esztergályosnak, péknek stb., tehát azoknak a szakmáknak, ahol gépészetet nem oktattak. Egyszerűen azért, mert a gépészeti alapismeretek hiányoznak, hiányzik az a tudás, amiből meríteni, továbblépni lehet. Megvizsgálva a jelenlegi gépmester-állomány szakmai végzettségét, igen változatos szakmákkal találjuk magunkat szemben. Az elmúlt évtizedekben sikerült egy vegyes vállalatra való szakmát összehozni a termelési osztályokon. Tehát az első kérdést kell tisztázni: a gépmesteri beosztás szakmunka vagy sem? Ha szakmunka, akkor mindenkori a megfelelő iskolai végzettségű embereket kell felvenni. Ha nem szakmunka, akkor betanított munka, mely-

re bárkit bárhonnán felvehetünk, betaníthatunk. Ám lehet, hogy jómagam egy sebész mellett idővel megtanulnám a vakbélműtétet, de kétkem, hogy ettől sebésszé válnék...

Speciális dohányipari szakmunkának sem nevezhető a munkánk, mivel hiányzik az oktatás, a képzés. Annak eldöntését, hogy mely kategóriába sorolható a gépmester, az illetékes vezetőimre bízom.

Lemaradva

Jól emlékszem, milyen szegényes, kezdetleges gépparkkal kezdtük. Akkor még kevesen gondoltak arra, hogy eljön az az idő, amikor gépparkjaink megnőnek, korszerűsödnek, egyre bonyolultabbak lesznek. A jelenkor cigarettagyártás-csomagolás gépei már kész műszaki csodák. Sajnálatos, hogy nálunk még nem láthatók. Mi még mindig 15—20 évvel vagyunk elmaradva a technikától. Sajnos, szakmailag is! Azt hiszem, ahogy a gépparkjainkat bővítettük, nem fordítottunk elég figyelmet arra, hogy jól képzett embereket állítsanak a gépek mellé. Véleményem szerint sok gépmesterünkben hiányzik a szakmai alap, amire építeni lehet és kell. Ez elmondható olyan gépmesterről is, akinek gépész szakmája van. Ez viszont már nem szakmai, hanem alkalmassági kérdés. Egy adott szakmán belül is óriási a különbség az emberek között, de törekedni kell arra, hogy lehetőleg azonos tudású emberek kerüljenek többségbe. Nálunk sokat számít a kellő gépészeti szakismeret, a jó megfigyelőképesség, a kombinációkészség, a nyugodt, pontos munkavégzés. Mivel nem vagyunk egyformák, ezek a tulajdonságok nem mindenkinél találhatóak meg. Sokan idegeskednek, kapkodnak, ha probléma merül fel. Képtelenek a komolyabb hiba megoldására

még akkor is, ha már 5—10 éve dolgoznak a gépen. Mások csupán egy-két géptípuson tudnak boldogulni, más típusú gépeken nehézséget okoz az üzemelés. Holott gépeink közel 20 évesek, mégis képtelenek arra, hogy az elmúlt évek alatt megismerjék ezeket a gépeket. Bár igazából nem is ösztönözték őket erre, *Nem tudok egy esetről sem, hogy valakit eltanácsoltak volna azért, mert szakmailag nem felelt meg.*

Tehát a megfelelő szakmai végzettség után én a második helyre az alkalmasságot helyezem. Valamikor a hetvenes évek elején még alkalmassági vizsgát kellett tenni annak, akit gépmesternek vettek fel. Ez kezűgyességi gyakorlatból és megfigyelő-képességből állt. Nem egy bonyolult dolog volt, de arra mindenképpen megfelelt, hogy kiszűrje azokat, akik nem rendelkeztek átlagos megfigyelő-képességgel, kezűgyességgel. (Javasolnám e rendszer újra bevezetését.)

Érdekeltség - zavar

Harmadik helyre a képzést, továbbképzést helyezném. Fontos, hogy az új szakember megfelelően felkészült gépmester mellett töltsen tanulói idejét, legyen egy patronálója, aki mellett eljáratíthatja a szakma alapvető teendőit. Szükséges, hogy azok a gépmesterek, akik nem vettek részt oktatáson, azok elvégezzék. A gépeink még ugyanazok, a munkafolyamat és a gépbeállítási alapok is változatlanok. Valamikor a gyártásban-csomagolásban voltak ilyen tanfolyamok. E tanfolyamok óriási előnye az volt, hogy a gépbeállításokat mindenki egységesen értelmelte és végezte. Azt hiszem, *mindnyájunk érdeke*, hogy a munkánk elvégzéséhez szükséges tudást bővítsük.

Ha megvan a szakmai alap, a képesség a munkakör ellátására, akkor lép be az érdekeltségi rendszer. Meghatározni a feladatokat, elvárásokat, ennek fejében meghatározni a bért. Jelenleg ezen a téren is *igen nagy a kuszaság*. Ugyanis nincs munkaköri leírás, ami van, azt a műszerészek zöme nem fogadja el, mert annak meghatározásában nem vettek részt, csupán a munkahelyi vezetők *egyéni ötletei alapján* állt össze. (Szükséges egy olyan munkaköri leírás létrehozása, melynek összeállításában a gépmesterek képviselői is részt vesznek és amelyet már a felvételre jelentkező szakember is megismerhet. Eldöntheti, vállalja-e azokat a feladatokat vagy sem.)

(Folytatás a 3. oldalon)

A gépmesterek helyzetéről

(Folytatás a 2. oldalról)

Ki irányítson?

Ezek után tisztázni kell, ki ítéli meg a gépmesterek munkáját? Ugyanis most a műszakvezetők keze alá tartozunk. Nem is haragudhatnak meg érte, ha azt mondom, szakmailag (gépészetileg) hozzánk képest a leggyengébbek. Mégis velük kell szakmailag konzultálni, ők mondanak szakmai véleményt. Ők javasolnak béremelést, jutalmat. Ez a dog a jövőben már nem fog menni, ugyanis reméljük és hisszük, hogy az egyéni bérezés felé fogunk elmozdulni, és akkor szükséges, hogy olyan döntésrőlünk, aki ismeri a szakmát és jól ismeri emberei szakmai képességeit. Egy szóval szükséges, hogy minden osztályon a gépészgárda közvetlen szakmai irányítás alá kerüljön. (Javasolom, hogy a műszerészállomány a területileg illetékes üzemmérnök keze alá tartozzon. Az üzemmérnök a műszakvezetővel egy irodában legyen, ahol a terhelést gépészetileg figyelni tudja és szükség esetén intézkedik. Javasolom, hogy ezek az üzemmérnökök szabadságolási, jutalmazási, fegyelmi jogkörökkel rendelkezzenek. Közvetlenül ők irányítsanak, ők feleljenek munkánkért.)

Ha ez megvan, akkor a bérezést kell helyre tenni. Az 1—2—3-as kategóriák kialakításával valamikor a szakmai tudás közti különbséget próbáltuk meghatározni, ám valljuk be, nem sikerült. Szokatlan volt, hogy emberek munkáját kellett megítélni. Nem kellő ismeretek alapján lettek besorolva az emberek, inkább az számított, ki hány éve van itt, volt-e baj vele, szimpatikus-e. Szóval, több volt a szubjektív elem a megítéléskor, mint a valós képesség. Ehhez járult az a tény is, hogy az élet színvonalunk romlásával egyre többen kerültek az 1. kategóriába. Ma már alig van, aki nem ebbe a kategóriába tartozik. Jelenleg pár hónap betanulás után el lehet érni, sőt el lehet hagyni azt a bért, amivel 10—15 éves rutinnal rendelkező, tapasztalt, jó szak tudású szakemberek kapnak. Azt hiszem, hamis az az elv, hogy a most belépő szakember munkája ugyanazt éri a vál-

latnak, mint a 15 éves, kellő gyakorlattal rendelkező szakemberé. Már csak azért is, mivel a mi munkánk el-sajátításához hosszú évekre van szükség. Sok időre, mire önállóan végezhajük munkánkat. Tehát azt hiszem, az évek alatt felhalmozódott tudást, szakismeretet a jövőben el kell ismerni. Ellenkező esetben nincs mi ösztönözzen a több ismeret megszerzésére, a jobb, magasabb szintű munkavégzésre.

Feltétlenül az egyéni teljesítményt figyelembe kell venni és az egyéni bérezés felé kell elmozdulni. Sajnos, a vállalatunk ezt még nem meri felvállalni. Az utolsó béremelésnél is a munkakörre adták a bért, nem az egyéni teljesítményre.

És a fegyelem?

A bér rendezése után jön a munkahelyi fegyelem megszilárdítása. Mert mindaddig, míg értékén alul fizetik a munkaeőt, nemigen lehet munkafegyelmet javítani. A munkafegyelem betartása igen fontos lesz az elkövetkező időkben, mert csak ennek segítségével lehet a technológiai utasításokat betartani, a munkaköri feladatokat számon kérni és az emberi magatartást a munkahelyen szabályozni.

Végezetül szeretném hangsúlyozni, ez a cikk nem azért íródott, hogy ellentétet szítson szakmabeli és nem szakmabeli között. Az elmúlt évek, évtizedek eredményeit közösen hoztuk és ezt a sikert nem szándékozom kétségbe vonni. Azért írtam ezekről, mert szeretném többemagammal, hogy 1990-től helyére kerüljön a gépmesteri beosztás pontos meghatározása, hoaj szakember irányítása alá kerüljünk, hogy meglegyen a munkaköri leírás, amit egyénileg nem toldozathat a munkahelyi vezetők, hogy elmozduljunk a munkaköri bérezéstől a személyi bérezés irányába. Szeretném, ha a szakmánk megfelelően lenne megbecsülve, ha ránk úgy is néznének, mint szakemberekre. Szeretném, ha sikerülne egy kedvezőbb ösztönző rendszer kidolgozása, mert a jelenlegi inkább széthúzást okoz a személyzet és a gépmesterek között, mintsem összefogást. Pédig a cél nem lehet más: egymás munkáját becsülve összefogni a közös cél érdekében.

Kovács László

Miért felel a szakszervezet?

Szólamok helyett

Azok a mélyreható változások, amelyek társadalmunk politikai és gazdasági életében zajlanak, jelentős hatással vannak a szakszervezeti mozgalmra is.

A szakszervezeti mozgalomnak fel kell készülnie a nehezedo gazdálkodásra, a tulajdonviszonyok változására annak érdekében, hogy tagságát meg tudja tartani, választ tudjon adni a felmerülő kérdésekre. Ez ideig a szakszervezet a hatalom részekent működött, azonban nem tudott valóságos hatalmi tényezővé válni, azaz szerepét alapvetően nem tudta betölteni. Ehhez hozzájárult még az is, hogy a politikai intézményrendszer nem tette lehetővé a kritikát, ez működési zavarokhoz, torzulásokhoz vezetett.

A mozgalom szereptévesztését jelzi az is, hogy túlsúlyba került a gazdálkodás segítése, a gazdasági célok végrehajtására történő mozgósítás, ugyanakkor a munkavállalói érdekvédelem, képviselet és érdekvédelem háttérbe szorult. Különösen szembetűnőek ezek a tények a jelenlegi politikai, gazdasági és erkölcsi válság közepette.

A szakszervezeti mozgalomnak vállalnia kell a kialakult helyzetért a felelősséget — természetesen csak a réses rész erejéig —, hiszen a folyamatok kialakulásában közreműködött. A társadalom intézményrendszerének megújulásával egyidejűleg a szakszervezeti mozgalomnak is meg kell változnia, át kell alakulnia. Változtatni kell a szervezeti kereteken, a tagság bizalmát élvező tisztségviselőket kell választani, mert enélkül a megújulás pusztá szólam marad, még jobban elmélyül az értetlenség, bizalmatlanság.

Az érdemi változás alapvető, lényegi eleme, hogy a szakszervezetek politikailag független, demokratikus szerve-

(Folytatás a 4. oldalon)

PÉCSI DOHÁNYGYÁR

A Pécsi Dohánygyár dolgozóinak lapja

Szerkeszti a szerkesztő bizottság

Felelős szerkesztő:

Dr. Simonné dr. Bernáth Erika

Kiadja a Baranya Megyei Lapkiadó Vállalat

Felelős kiadó: Bodó László

Előfizetési díj egy évre: 27,60 Ft

89-252 Pannónia Nyomda
7622 Pécs, Zólyom u. 2.

Miért felel a szakszervezet?

Szólamok helyett

(Folytatás a 3. oldalról)

zetként lássák el feladatukat. A szakszervezeti tagság saját érdekeinek nézőpontjából ítél meg minden lényeges kérdést, ezért ennek kell alárendelni minden változtatást.

Az átalakulás jelentős lépéseként lehet értékelni a szövetségi szerveződést. Mi is ennek a lényege? Ahhoz, hogy a változást érzékelni tudjuk, röviden emlékeztetni kell a régi módszerre. Eddig a demokratikus centralizmus elve érvényesült, melynek értelmében „felülről” mondták meg, írták le, határozták meg az alapszervezetek működési rendjét, profilját, alapvető munkamódszerét. Egyéni alapszervezeti eltérésekre csak igen kis lehetőség volt. Ez leegyszerűsítve azt jelentette, hogy „Pesten mondták meg, hogy mi fáj a Pécsi Dohánygyárban”. Ez a forma túl bürokratizált, esetenként mesterkelt és élettelen volt.

A szövetségi szerveződés mindezt elvetve alulról — a tagságtól kiindulva — szervezkedik. A demokratikus centralizmus helyére a konszenzus, a szolidaritás elve lép. A tagság akarata és igénye érvényesül, minden alapszervezet saját maga határozza meg működésének feltételét, maga dönt arról, hogy milyen szövetséghez, milyen feltételek mellett kíván csatlakozni.

Baranya megyében szeptember 1-jén alakult meg a régi megyei titkárság jogutódjaként a megyei szövetség. Tekintettel arra, hogy vállalatunknál még nem volt választás, mi csak akkor csatlakozunk, ha azt az új testületünk jónak látja. A szövetség működésének ismeretében dönt majd a tagság arról, hogy mit vár el ettől az új szerveződéstől.

1989. október 5—6-án kétnapos felkészítő tanfolyammal indul vállalatunknál a választás.

Sigora Irma

Védjegy- szemle novemberben

Vállalatunk részt vesz az 1989. november 15—17. között az Ipari Minisztérium székházában megrendezésre kerülő III. Magyar Védjegy szemlén. A pályázati feltételek szerint e szemlén az 1986. január 1. és 1988. december 31. között benyújtott és a Védjegyértékesítőben meghirdetett védjegyekkel lehet nevezni.

Figyelemmel a kiírásra, a Nádor, a Sopianae 100, a Sopianae Mentolos, a Sopianae Nívó és a Pátria védjegyzetett címjelzékeit mutatjuk be.

40 év után



Ismét egy kedves munkatársunktól köszöntünk el, aki megkezdte jól megérdemelt pihenését. *Kis Deli Tivadar* 40 éves munkaviszonnal ment nyugdíjba, vállalatunknál 1955 óta dolgozott.

A csomagolásban kezdett dolgozni, mint ládaszerelő, majd az előkészítésén töltött el 22 évet, többnyire mint gázhengerkezelő. Aktívan kivette részét a közösségi-társadalmi munkából. Megbízható, lelkes, fegyelmezett és hozzáértő munkájáért két alkalommal részesült „Kiváló Dolgozó” kitüntetésben.

Kívánjuk, hogy sok nyugdíjas évet töltsön el jó egészségben!

450 szendvics

Nyugdíjas-találkozó

Látogatás a fekvő betegeknél

Vállalatunk a már bevált módszerrel, a Dunántúli Naplóban két alkalommal hirdette a nyugdíjas-találkozót. Számítva arra, hogy sok nyugdíjas lemondta az újság előfizetését és így nem értesülnek a nyugdíjas-találkozóról, a Pécsi Rádió szombati műsorában bemondattuk, hogy 1989. szeptember 18-án 15 órakor a vállalat ebédlőjében tartjuk meg a nyugdíjas-találkozót, melyre minden nyugdíjasunkat szeretettel várjuk.

Elérkezett a hétfői nap, már korán reggel nagy sürgés-forgás volt az üzemi konyhán. *Füstös Jánosné* szakácsnő kiadta a konyhalányoknak a munkát. Mindenki keze alatt égett a munka. Sietni kellett, hogy az ebéd időben kész legyen és a nyugdíjasnapra is elkészüljön a meleg pogácsa, a kekszgyölyő, és közel 450 db szendvics. Két óra-
kor már minden elkészült, a gondnokság dolgozói segítettek megerősíteni és a vállalat minden területéről összeszedni a székeket. Az ebédlő előtt már nagy számban csülsztek nyugdíjasaink. Utolsó simításokat végezték a konyha dolgozói — a terítés kész, a székek elrendezve, az ajándékok összekészítve.

Igazgatónk beinvitálta nyugdíjasainkat, s pillanatok alatt megtelt az ebédlő, mindenkinek jutott ülőhely. Nem kellett attól félni, hogy egy később jövő nyugdíjasnak nem jut hely, mert még

üres székek is maradtak. *Irimi Sándor* köszöntője után pár szóban ismertette vállalatunk egyéves gazdasági fejlődését. Tájékoztatta őket az új termékeinkről és a távlati tervekről.

Ezután *Bércesi Istvánné* köszöntötte nyugdíjasainkat, közölve, hogy az asztaloknál átvehetik ajándékukat. Mindenki 500,— Ft-os vásárlási utalványt, kávét és cigarettát kapott. Ezt követően étellel, itallal kínálgattuk azokat, akik nem fértek az asztalokhoz. Ahogy fogyott az étel, ital, az utánpótlásról konyhas lányaink gondoskodtak. Feszitelenül, jókedvűen beszélgettek, örülve egymásnak, hisz volt, aki csak az előző nyugdíjas-találkozón találkozott utaljáról, így volt mit mesélni egymásnak. Közben fogyasztották a szendvicseket, italokat. 170 nyugdíjas részvételére számítottunk, 144-en jöttek el, 15 főnek vitte ki beteglátogatónk az ajándékot, főleg a fekvő betegeknek, akik egészségi állapotuknál fogva nem tudtak eljönni.

Elmondhatjuk, hogy ez a nyugdíjas-találkozó is jól sikerült. Megköszöntük mindenki segítségét, aki részt vett a nyugdíjas-találkozó szervezésében. Reméljük, hogy a következő nyugdíjas-találkozóra is ilyen szép számmal jelennek majd meg volt munkatársaink.

Balogh Attiláné

BNV

A Pall-Mall-tól a Mazdáig

Ha a világon minden ilyen lenne...

Nagy érdeklődéssel utaztunk Budapestre, a BNV megtekintésére. Nyitás után fél órával a gépkocsiparkolók már tele voltak, a pavilonokban az emberek között bújálni kellett, ha valamit jobban meg akartunk nézni. A főbejárat előtt, a tömeg nagy csodálkozására, hőlégballont állítottak fel. Első útunk a dohányipari pavilonhoz vezetett, mivel nagyon kíváncsiak voltunk az iparágunk standjára. A dohánygyárak és fermentáló vállalatok termékei egy helyen, egymás mellett voltak kiállítva. (Termékeink sikerét bizonyítja, hogy a kiállítást nem lehetett felügyelet nélkül hagyni, mert a látogatók, mintavétel útján, elhordták volna a standot.) Nagy örömünkre szolgált, hogy a pavilon előtt beláthattunk abba a motorcsónakba, amit a mi vállalatunk szponzorál. Végignéztük az élelmiszeripari pavilonokat. Jelen voltak a hússok, borosok, üdítősök, szesziparosok, gabonások, stb. Észrevehetően javult az élelmiszeripari standok külleme, ami annak köszönhető, hogy a termékek választéka bővült, megjelenítése (csomagolás, üvegek címkézése, stb.) piacpolitikai szempontokból nézve, kedvező irányba változott.

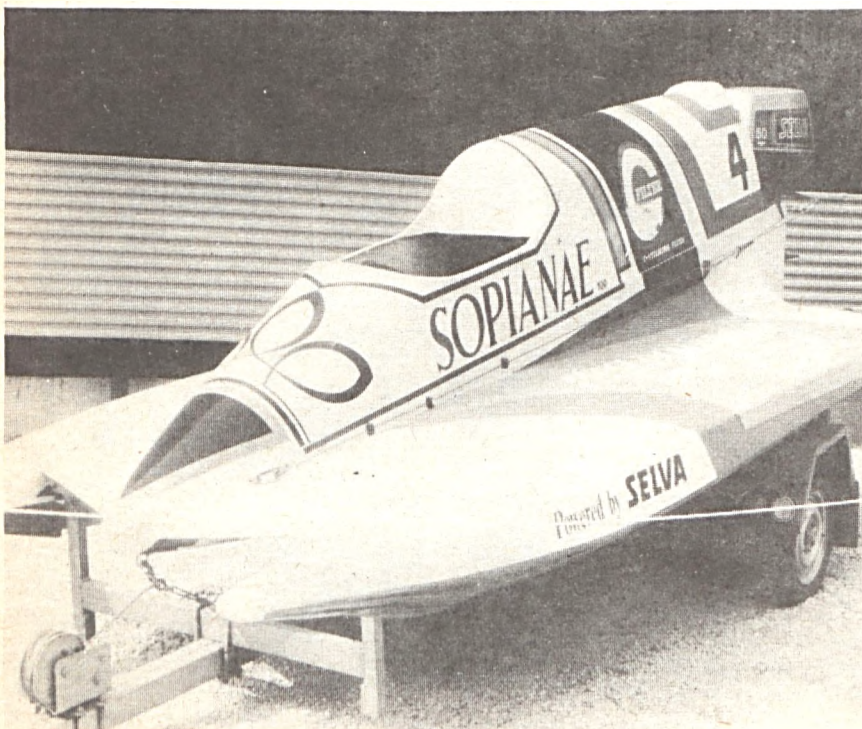
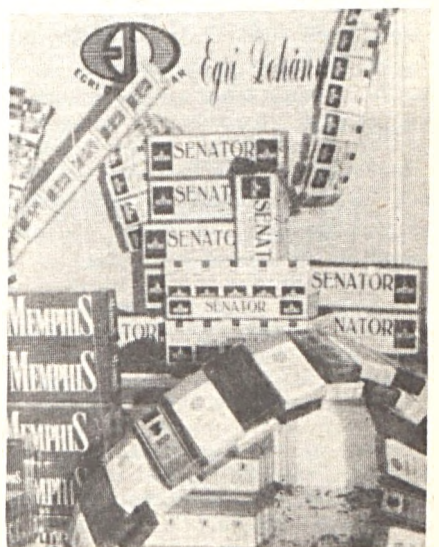
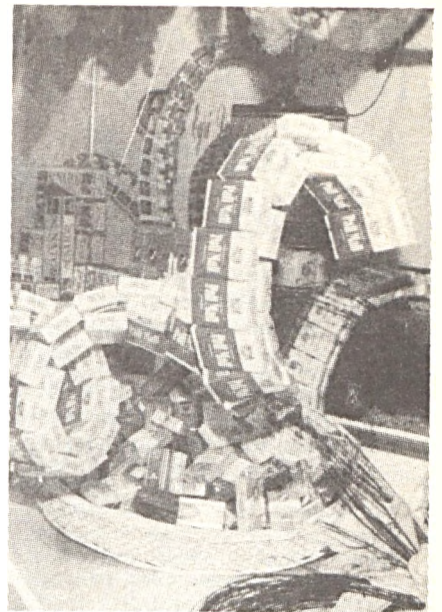
A következő pavilonban igen sok meglepetésben volt részünk. Szemünk szánk eléllt, olyan gyönyörű csempéket, fürdőszobai garnitúrákat láttunk, persze az ára sem volt aprópénz. Gyönyörű bútorokat, szőnyeget láttunk. Meglepő volt, hogy egyes magánvállalkozók praktikus, tetszetős, kiváló minőségű áruval jelentek meg. Termékeiket

a helyszínen meg lehetett rendelni, a vállalkozó igény szerinti legyártást is ajánlott, (pl. ülőgarnitúrák, konyhaszekrények stb.) A kiállításon érezhető gazdaságunk némi mipőségi javulása. Az újonnan alakult sikeres vállalatok, kft-k, részvénytársaságok stb. áruikkal szinte kínálták magukat. Pl.: a múlt évben tragikus csavarhiány volt, most viszont a hazai gyártású csavarok szinte minden választékát kielégítően fel volt sorakoztatva. Igaz, kérdés, hogy a boltokban is van-e belőlük.

A szabadtéren újabb „megrázó” meglepetés ért bennünket. A Hungarocamion hatalmas teherautói mögött tetszetős személygépkocsik sorakoztak. Volt itt Toyota, BMW, Mercedes, Mazda és még sorolhatnám. Szébbnél szebbek voltak, egyiket néztük a másik után és csupán csak viccelődni volt kedvünk... Azok a típusok, amelyek 15 000 DM alattiak voltak, azok már „ELADVA” címkével is rendelkeztek.

Gyönyörködtünk TAIWAN gyerekjátékaiban, sportszereiben, falióráiban. A műgyanta alapanyag felhasználásának széles körű lehetőségeit láthattuk. (Üszömedencék, fordókádak, gyerekpancsolók stb.) Nagy érdeklődéssel figyeltük az elektromos kisgépeket és a hozzájuk felhasználható, felszerelhető adaptereket, amelyek úgy fém, mint fa megmunkálására is alkalmasak. A bőr- és cipőipar igazán reprezentatív termékekkel volt jelen. Tudtunk volna magunknak szép cipőket kiválasztani!

Fehér Sándor



Mit ajánl az amerikai szakértő?

14 pont

Hazánk vendége lesz a közeljövőben dr. W. Edwards Deming úr, a „Harmadik Ipari Forradalom atyjá”nak nevezett, az egész világon elismert amerikai minőségügyi szakértő, aki a minőségfejlesztés legújabb módszereinek kérdéskörében tart részletes szemináriumot Budapesten, a GÉTE meghívására.

Hogy ki is ez a neves szakember? Tapasztalata évtizedes, egyike azon keveseknek, akinek az USA termékek kiváló színvonala köszönhető. A második világháború után a minőségirányítás szervezésére Japánba hívtak, ahol néhány évi munkájával forradalmasította a japán ipart. (Nem véletlen, hogy a Japán Mérnökök és Tudósok Egyesülete éves „Deming Díjat” rendszerezte tiszteletére.) Hat könyvet és 120 értekezést írt a minőségügygel kapcsolatos témakörben. Ezekben gyakorta bírálja is az amerikai ipar minőségpolitikáját. Véleménye szerint az amerikai külkereskedelem csökkenése azért következett be az elmúlt években, mert az amerikai termékek tartósan nem versenyképesek a nemzetközi piacon, valamint az amerikai menedzselési rendszer nem növeli kellően a termelékenységet, és a menedzserek sem tördnek eleget a minőséggel. Ezért az ún. „csúcsvezetőséget” tanítani kell arra, hogy mit kell tenni a minőség és a termelékenység javítása érdekében. A legutóbb kiadott 400 oldalas könyvében egyszerű módon és logikus érvekkel mutatja be, hogy a minőség javítása hogyan növeli automatikusan a termelékenységet, minimalizálja a teljes termelési költséget és javítja a versenyképességet.

Az amerikai helyzet javítására elképzeléseit 14 pontban foglalja össze, melyek közül egyik-másik bennünket is elgondolkoztathat és cselekvésre ösztökélhet. Lássuk tehát sorban a megállapításokat:

1. Legyen állandó célkitűzés a termék vagy szolgáltatás minőségének megjavítása, hogy az üzleti életben maradjunk és munkát szerezzünk.

2. Fogadjuk el az új filozófiát: új gazdasági korszakba kerültünk, amelyet Japán hozott létre. A nyugati stílusú vezetést át kell alakítani, hogy megállítsuk az ipar állandó hanyatlását.

3. Ne az ellenőrzés alakítsa ki a minőséget. Meg kell szüntetni a tömeges vizsgálatokat, a minőséget az első munkahelytől kezdve kell beépíteni termékbe.

4. Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, hogy az üzletet csak az ár alapján értékeljük. Az anyag- és gyártóeszköz beszerzését össze kell venni a termék tervezésével, gyártásával és eladásával. Együtt kell működni a kiválasztott beszállítóval azzal a céllal, hogy az önköltséget, és nem csupán a kezdő költséget minimalizáljuk.

5. A vállalat minden tevékenységét állandóan javítani kell. Ez javítani fogja a termék minőségét és csökkenti a költségeket.

6. Meg kell tervezni a munkába való begyakorlást és tanulást, beleértve ebbe a vezetést is.

7. Meg kell szervezni a felülvizsgálati rendszert. Ennek célja a munkakerő, a gépek és berendezések jobb kihasználása.

8. Meg kell szüntetni a dolgozók félelemérzését, hogy mindenki hatékonyan dolgozhasson a vállalat érdekében.

9. Meg kell szüntetni a vállalati osztályok közötti korlátokat. A kutató, a tervező, a termelő és az eladó közös csapat (team) legyen, amely előre látja a termelési problémákat, amelyek a

termékkel vagy szolgáltatással kapcsolatban léphetnek fel.

10. Hagyjunk fel a jelmondatokkal, buzdításokkal, amelyek a „zéró hibára” vagy új termelési szintre vonatkoznak. Ezek ugyanis ellentétes kapcsolatokat szülnek, mivel az alacsony termelési szint és a nem megfelelő minőség okai a rendszerben vannak, és ezeket a dolgozók nem tudják megváltoztatni.

11. Szüntessük meg a napi termelési normákat. Ezt gondos felülvizsgálattal helyettesítsük.

12. Ne legyen akadálya annak, hogy az órabéres dolgozó büszke lehessen munkájára. A művezető ne csak a mennyiséget, hanem a minőséget is vegye figyelembe. Ugyanakkor biztosítani kell, hogy az igazgató és a mérnök ezt az élményt átélje, és el kell törölni az évi érdem szerinti besorolást.

13. Legyen szigorú oktatási, tovább- és újraképzési program. Új tudásra van szükség a technikában, az anyagismeretben és a szolgáltatásban egyaránt.

14. A vállalat vezetési stílusának a megváltoztatására a team-munkába mindenkit be kell vonni.

A pontokba szedett megállapítások, célkitűzések többnyire nem ismeretlenek számunkra, s geopolitikától függetlenül alkalmazhatók mindenütt, ahol emberi tévedésekkel számolhatunk.

Dr. Kiss Eleménné



Mert hajt ám a konkurencia is...

Jó, ha tudjuk

A Munkaügyi Szolgáltató Iroda tanfolyamai

Megyénk foglalkoztatási struktúrájában az utóbbi években jól értékelhető átrendeződések zajlottak le. A gazdálkodó egységek munkaerő iránti igénye folyamatosan csökken, a gazdaságtalan termelés visszaszorítása érdekében, sok munkáltató létszámcökkentést hajtott végre. Napról napra nő azok száma, akik hosszabb rövidebb ideig munkanélkülivé válnak. Ezek túlnyomó többsége szakképzetlen. Számukat növeli az általános iskola és a gimnázium elvégzése után tovább nem tanulók, valamint a tanulásból lemorzsolódók tábora. A pályakezdő fiatalok egyre kevesebb állás között válogathatnak, különösen a szakképzetlen pályakezdők helyzete nehéz. A szakképesítéssel rendelkező dolgozókra ugyanakkor változatlanul nagy az igény.

A munkaerőkereslet szerkezetéhez igazodva a Munkaügyi Szolgáltató Iroda különböző tanfolyamokat szervez szakképzetlenek és szakképzett elhelyezkedni nem tudóknak ingyenesen, munkáltatói és egyéb beiskolázottaknak pedig kedvezményesen. Képzést kívánnak indítani érettségizettek részére.

egészségügyi, középtokú anyag- és áruforgalmi, társadalombiztosítási ügyintéző, titkárnőképző, számítástechnikai, valutapénztárosi, bankügyviteli területen. Nyolc általánost végzett, tovább nem tanulók részére betanító jellegű és szakmai kiképző tanfolyamokat szerveznek. Ilyenek: gép- és gyorsíró, bérelszámoló, számítógépező, textil- és ruhaipari varrómunkás, ács-állványozó, köműves, nyomdaipari gépmester, műszaki rajzoló, kereskedelmi eladó. (Képzés értelemszerűen csak eleendő résztvevő esetén indul.) A tanfolyam elvégzése még nem garancia az állástalálásra, de mivel a gyakorlati képzés valamely munkáltatónál történik, lehetőség van mindkét fél részéről a kiválasztásra. A képzés ideje alatt a Szolgáltató Iroda is próbál munkahelyfeltárást végezni az elhelyezkedés segítésére.

A képzéssel kapcsolatban bővebb felvilágosítást ad a Munkaügyi Szolgáltató Iroda, Pécs, Széchenyi tér 9. Telefon: 13-721, vagy 11-622.

Juhász Istvánné

Sikerkalauz

A közelmúltban jelent meg Dale Carnegie „Sikerkalauz” című könyve, melynek az alcíme az igazán ígéretes: „Hogyan szerezzünk barátokat, hogyan bánjunk az emberekkel?”

A könyv tulajdonképpen régi és némileg elavult (hiszen először 1938-ban jelent meg New Yorkban), mégis érdeklődésre tarthat számot. Az emberekkel való bánásmód talán az a kérdés, amellyel szembekerülhetünk, igaz ez akkor is, ha az ember egyszerű háziasszony, vagy építész, mérnök, vagy akármilyen.

A szerző hosszú évek tapasztalatait írta le könyvében. Ezek a tapasztalatok döbbenetes nyilvánvalóak, kézenfekvők és egyszerűek.

Vizsgálatok igazolták, hogy még olyan műszaki pályán is, amilyen pl. egy mérnöké, az egyetlen anyagi eredményeinek kb. 15%-a írható a technikai tudásának és 85%-a az emberi érintkezésben mutatott ügyességének köszönhető!

Pályafutása csúcán az idős Rockefeller azt mondta, hogy „az emberekkel való bánásmód képessége éppen olyan megvásárolható árucikk, mint a cukor, vagy a kávé. Én pedig többet fizetek ezért a képességért, mint bármi másért a világon.”

Az ember általában jóval saját lehetőségei alatt teljesít. Sok olyan képességgel rendelkezik, melyet nem használ. A könyv ezeket segít felderíteni, kifejleszteni.

A könyv fejezetei az élet legkülönbözőbb területein segítenek eligazodni:

— az emberekkel való bánásmód alapjai,

— a népszerűség hat módja (tanuld meg, hogyan kelt jó benyomást!),

— mód arra, hogy megnyerd az embereket saját elképzeléseidnek,

— kilenc mód az emberek megváltoztatására sértődés vagy harag nélkül, — csodatévő levelek,

— a boldog családi élet hét szabálya, (hogyan áshatod meg a legbiztosabban házasságod sírját?)

A könyv hasznát a szerző 12 pontban foglalta össze, ebből néhány érdeke sebb, melyre bármelyikünknek is szüksége lehet:

— könnyen és gyorsan szerzel barátokat,

— megnyered az emberek rokonszenvét,

— emeli jövedelmedet,

— megérted a panaszkodókat, elkerülöd a vitát, kellemes és barátságos lesz a kapcsolatod embertársaiddal,

— szórakoztatóbb társalgót farag belőled,

— magaddal tudod ragadni a munkatársaidat,

— nő a népszerűséged.

Bátran merem ajánlani ezt a „tanfolyamot” minden kollégámnak, élvezetes stílusú, szórakoztató és hasznos olvasmány!

— Tézsé —

A munkahelyi rehabilitációról

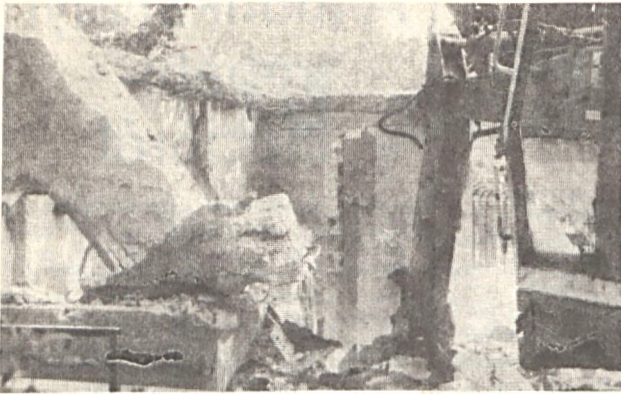
A Munkahelyi Rehabilitációs Bizottság (továbbiakban MRB) három tagú. Az összetételét az alábbi szempontok határozzák meg, szükséges az üzemorvos jelenléte, aki a megváltozott munkaképességű dolgozót, orvosi szempontból ismeri (az OSZI által kiadott általános rehabilitációs vélemény konkrétta tudja tenni). A szakszervezet által delegált tag hivatott a dolgozói érdeket figyelembe venni. Az igazgató által kiküldött MRB megbízott ismeri a Pécsi Dohánygyárban lévő munkaköröket, illetve tartja a kapcsolatot a munkavédelmi vezetővel, az üzemvezetővel. Mindhárom tag a jogszabályok, munkavédelmi előírások betartása mellett a rehabilitálandó dolgozó érdekeit tartja szem előtt, 1989-ben 2 dolgozót kellett a Területi Rehabilitációs Bizottsághoz irányítanunk, mivel számukra egészségi állapotuknak megfelelő munkakört felajánlani nem tudtunk. Egyre több 40 százalékos, ill. 50 százalékos munkaképesség csökkent dolgozónk van, akit eredeti munkakörében foglalkoztatni nem tudunk, a vállalati rehabilitációs munkahelyek a technológia, az új termékek magas minőségi követelménye, az átszervezések miatt — csökkennek. A vállalat egyrészt foglalkoztatási hozzájárulást köteles fizetni, amennyiben a jogszabályban előírtnál kisebb létszámban foglalkoztat munkaképesség csökkent dolgozót. Másrészt a rehabilitált munkakörben foglalkoztatottak után dotációt igényelhet.

A vállalatnak tehát meg kell találnia azt a megfelelő formát, amely a dolgozóink egészségromlásának megfelelő munkaköröket teremt és egyben gazdaságos tevékenység folytatható ezen munkahelyeken. Ez mindkét fél számára fontos, hiszen a dolgozónak is jobb a közérzete, ha tudhatja magáról, hogy munkája fontos és hasznos a vállalatnak. A vállalat pedig hiába dotált, ha a dotáció összegének többszörösét kénytelen úgynevezett „fiktív munkakörök” fenntartására fordítani. A szervezeti — technológiai átszervezés kapcsán sikerült két ilyen munkahelyet felszabadítanunk, mégpedig úgy, hogy ettől a dolgozókat sem érte hátrány. Ezt a korengedményes nyugdíj ilyen célú igénybevétele tette lehetővé.

Törekednünk kell és ez az MRB egyik fő feladata, hogy az egészségileg megviselt, beteg emberekben tudatosítani kell, hogy munkájuk továbbra is fontos a vállalatnak.

— Tézsé —

„RONTÁS” ÉS MEGÚJULÁS



Rövidesen nyomtalanul eltűnik a gyár régi portája..., ... ám közben gyarapodunk, szépülnek az épületek, képünkön a csarnok festésén dolgoznak.

Tornagyőzelem labdarúgásban

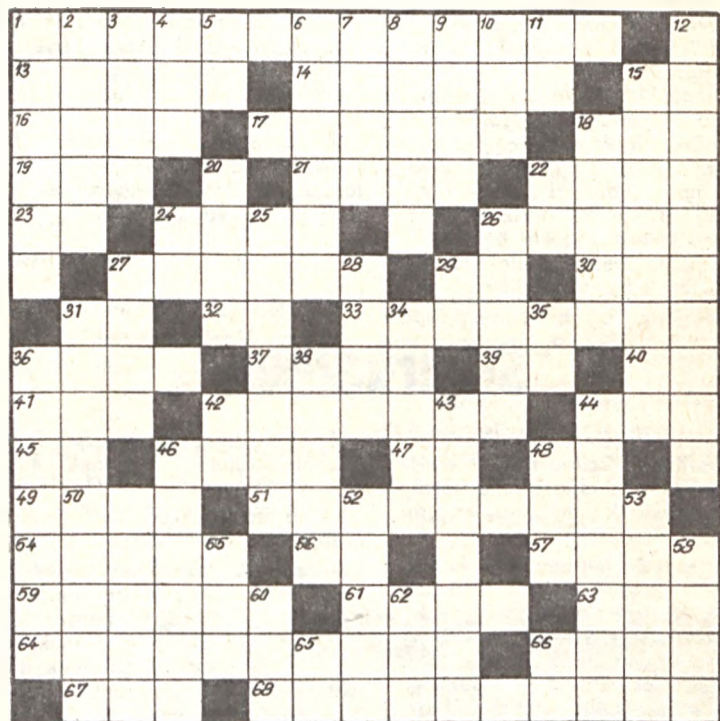
A Baranya megyei „Expressz” Utazási Iroda szervezésében 1989. szeptember 15—17-ig bonyolították le az „Edzett Ifjúságért” Sportnapokat Balaton-Kiliántelepen. Erre a hagyományos rendezvényre a vállalatunk is benevezett. Különböző sportágakban lehetett indulni, így asztaliteniszben, női-férfi kézilabda, női-férfi kispályás labdarúgás. A Pécsi Dohánygyár a férfi focicsapatát nevezte be.

Az előtte levő napokban nagy várakozással tekintettünk az időjárás elé, hiszen a szóbanforgó hétvége előtt hideg, rossz idő volt. Fortuna azonban a téren is kegyes volt hozzánk, hiszen szinte az elejétől fogva nagyon jó időnk volt.

Pénteken, 15-én a reggeli órákban indultunk, délben volt a sorsolás, úgy-hogy sietnünk kellett. Délután már megkezdődtek az előselejtező mérkőzések. A férfiaknál 22 csapat gyűlt össze. Őket 6 csapatba osztották. A meccsüket három pályán bonyolították le, a csoporton belül körmérkőzéseket kellett játszani, s a csoportgyőztesek jutottak tovább. A dohánygyár csapata nagyszerűen helytállt. Sikeresen túljutottunk, minden mérkőzésünket megnyerve, a csoportmérkőzéseken. Ezután a 6 csoportgyőztes kieséses rendszerben döntötte el a továbbjutás sorsát. Nekünk itt is sikerült győznünk. Ezután velünk együtt már csak 3 csapat volt. Itt a döntőben újra körmérkőzések következtek. Csapatunk itt is minden meccsét megnyerte, így a nagyszerű versenyben végig maximálisan helytállva nyertük meg a tornát. A csapat tagjai, akik a győzelmet kivívták, az alábbiak voltak: *Bosnyák Gábor, Tóth György, Patak József, Marton László, Horváth András, Nagy László, Lutz Lőrinc, Pila-szanovich Iván, Georgiu Grigorisz, Simara Armin, Timár Tamás.*

A csapat mérkőzései: Dohánygyár—Titán 5-2, Dohánygyár—MÉV IV. 1-0, Dohánygyár—Hunor 1-0, Dohánygyár—Zöldért 2-1, Dohánygyár—Zsolnay 2-1.
Marton László

KERESZTREJTVÉNY



VIZSZINTES: 1. Megfejtés: mauzóleum. 13. Talpi. 14. Kábítószér. 15. Kicsinyítőkész. 16. Balonszág. 17. Idegen férfinév. 18. Isme. 19. Logikus részl. 21. Pardone vége. 22. Színész (Zoltán). 23. ...-ve. 24. Kevert fotó. 26. Germán mitológiai alak. 27. Szicíliai város. 29. Első osztályú. 30. Télak szél nélkül. 31. A. U. 32. Fordított állóvíz. 33. Sancho Panza számar. 36. Angol diákváros. 37. Kevert bari. 39. Rangjelző. 40. Idegen kettős (előtag). 41. P. K. H. 42. Megfejtés: Semiramis függőkertje. 44. Baranyal nagyvállalat. 45. Fekete István regénye. 46. Kevert silk. 47. Állat férőhely. 48. Tegnap után. 49. Világúr. 51. Egyfajta látogatás. 54. Mohamedán köszöntés. 56. Egymást előző betűk. 57. Küzdőtér. 59. Kanadal város. 61. Gabona. 63. B. Ő. 1. 64. Dél-francia város. 66. Szállítás ide. 67. Becézett női név. 68. Megfejtés: világitótorony.

FUGGÓLEGES: 1. Hazudozás. 2. Balatoni helység. 3. Becézett férfinév. 4. ...apacs. 5. Kérdő névmás. 6. Megfejtés: kolosszus.

7. Verne-hás. 8. Aurum. 9. Semmikor. 10. Feltetlen cszl. 11. Ó — oroszul. 12. Madagaszkár fővárosa. 15. Kerti növény. 18. Felülmúl. 20. Afrikai állam. 22. Táblajáték. 24. Tantál. 25. Sport. 26. Mint vizszintesen. 27. Idegen óra — ford. 28. Nigériai város lakója. 29. SU-repülőgép. 31. Megmotozta. 34. Műanyag. 35. Amerikai férfinév. 36. Megfejtés: Arthemis temploma. 38. A „Nóra” írój. 42. Bizmut. 43. Megfejtés: Zeusz szobra. 44. Jugoszláv helység. 46. Kreativitás fele. 48. Értéket megállapít. 50. Más. 52. Számának kézepe. 53. Egyfélekepp megszólítja. 55. 1006. 58. Megfejtés: piramisok. 60. Taverna hangzó. 62. Király. 65. Holland gk.-jel. 66. H. D.

BEKÜLDENDŐ: „A világ hét csodája” — a városok nevelt kérjük, ahol a műemlékek megtalálhatók: vizsz.: 1., 42., 68., függ. 6., 36., 43., 58.

Az előző számunkban közölt rejtvény helyes megfejtése: Gusztli mindig borostás a randevún. Légy egyszer pontos. A keresztrejtvényt Takács László készítette.