

Autor: Janusz Drozdowski
REDAKCJA SPOŁ.-EKONOMICZNA

Dnia: 20.01.1971 r.
Godz. 12.25 - 12.35

Handwritten signature and initials

BO NAJWAŻNIEJSZY JEST CZŁOWIEK

*Stamp: WYDZIAŁ PRACY I ZAWOZU
Nr. 1-4
RT 71
fp*

Jeżeli ktoś przekracza jezdnię w niedozwolonym miejscu

istnieje szereg przepisów określających sankcję w stosunku do winnego. Inne przepisy powiadają, jak należy potraktować ludzi spóźniających się ustawicznie do pracy czy też nie przychodzących do niej bez usprawiedliwienia. W pierwszym przypadku intencją była chęć zapewnienia ładu komunikacyjnego, ale też i ochrona człowieka przed niebezpieczeństwem wypadku. W drugim przypadku natomiast przepis chroni interes gospodarczy przedsiębiorstwa, a tym samym całej gospodarki. Te przepisy egzekwowane są z całą stanowczością. Obywatele zresztą wywiązują się na ogół należycie z obowiązku przestrzegania przepisów. Istnieją jednakże przepisy określające przywileje ludzi pracy, a zobowiązujące przedsiębiorstwa do pełnego ich respektowania. I właśnie w tej dziedzinie w zobowiązaniu przedsiębiorstw wobec pracowników można jeszcze odnotować wiele rażących nieprawidłowości. Ale cóż, człowiek pracy, jednostka, jest często bezradna wobec bezduszności, lekceważenia i obojętności wobec jej spraw.

271

W dziedzinie warunków pracy wydaje się to najbardziej widoczne. I tylko tam, gdzie interes człowieka pracy pozostaje w centrum nie-formalistycznej uwagi ogniw kierowniczych oraz komórek związków zawodowych można mówić o poprawnie układających się stosunkach pracy, o malejącej wypadkowości, wreszcie o znikomej absencji chorobowej.

Pół roku temu, 20 czerwca 1970 r. zapadła uchwała Komitetu Wojewódzkiego Partii w sprawie węzłowych zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w woj. bydgoskim. Ostatnio zaś opublikowany list Komitetu Centralnego PZPR jest potwierdzeniem słuszności założeń tej uchwały. Jej ogólny sens zamyka się w stwierdzeniu, że w zakresie warunków pracy należy krytycznie ocenić wszelkie formalistyczne traktowanie ludzi stojących przy warsztatach pracy, że istnieje potrzeba, ale i obowiązek zwiększania gospodarskiej aktywności w stałym polepszaniu warunków pracy. Było bowiem dotąd niemal regułą uzależniania warunków BHP od nakładów inwestycyjnych na te cele. Dla wielu administracji przedsiębiorstw wystarczającym usprawiedliwieniem bierności było stwierdzenie, że funduszy takich brak. Pomijano przy tym szanse gospodarczego sposobu likwidowania pewnych nieprawidłowości, szanse, które stwarzały niejednokrotnie

273
+

grupy zatrudnionych w przedsiębiorstwach rzemieślników różnych branż. A jest przecież rzeczą nie do pomyślenia, aby ci ludzie zdecydowali się odmówić swojej pomocy wiedząc, że ich praca posłuży im samym, jak i pozostałej załodze.

Po VII Plenum Komitetu Centralnego, po liście KC - do branżowych inspektorów pracy, jak i do Wojewódzkiej Inspekcji Pracy przy WKZZ zaczęły napływać liczne sygnały o wielu zaniedbaniach w zakresie BHP. Sygnały te spowodowały natychmiastową reakcję i doprowadziły już w szeregu konkretnych przypadkach do poprawy sytuacji. Wzrosła też aktywność ~~branżowych~~ branżowych inspektorów pracy. W jej wyniku ustalono listę siedmiu przedsiębiorstw, w których warunki pracy odbiegają w sposób rażący od przeciętnych w województwie. Na liście tej znalazły się: Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego, MPK, Zakłady Rowerowe "Romet", "Kobra" i Przedsiębiorstwo Transportowe Budownictwa w Bydgoszczy oraz Janikowskie Zakłady Sodowe i Grudziądzkie Zakłady Przemysłu Gumowego "Stomil". Wojewódzka Inspekcja Pracy sugeruje tu konieczność uruchomienia dodatkowych funduszy centralnych na poprawę warunków pracy. Należy oczekiwać, że sugestie te zostaną uwzględnione.

Fundusze centralne mają posłużyć potrzebom niemożliwym do zaspokojenia we własnym zakresie przez te przedsiębiorstwa. Przeglądałem szczegółową listę tych potrzeb. Jest tam wiele spraw doprawdy zastanawiających. Dla przykładu, w Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego w Bydgoszczy, żeby zakupić 50 menażek do ciepłych posiłków dla ludzi pracujących na wolnym powietrzu potrzeba^{na} jest zgoda Zjednoczenia ZNTK. Jest to jeden z tych nonsensów biurokratycznych, które ograniczają okazywanie autentycznej troski o ludzi pracy.

Teraz, w okresie zimy, szczególnego znaczenia nabiera prawidłowe działanie instalacji ogrzewczych. Tymczasem dość powszechnym zjawiskiem są powybijane szyby, nieszczelne okna i drzwi w halach produkcyjnych. Ludzie często pracują w temperaturach zbliżonych do temperatury panującej na zewnątrz. Katary, grypy, anginy - oto następstwa. Nikt nie zdoła wmówić, że nieszczelne okna - to skutek tzw. obiektywnych trudności. A przy tym ile energii cieplnej się marnuje. Ile ton węgla lub koksu spala się bezproduktywnie. Beztroska niektórych administracji przedsiębiorstw jest czymś zupełnie irracjonalnym. Oto przykład: w lipcu ub. roku inspektor pracy dokonał wizytacji zakładu stolarki meblowej przy ulicy Przemysłowej w Bydgoszczy. Poza wieloma drobnymi usterkami stwierdził

brak urządzeń ogrzewczych. Protokół pokontrolny nakazywał usunięcie braków i zapewnienie ciepła w pomieszczeniu produkcyjnym. Dyrekcja protokół ten podpisała, co było równoznaczne z ~~zak~~ zaakceptowaniem zaleceń. Na początku stycznia inspektor pracy poszedł zobaczyć, jak uporano się w zakładzie z usterkami. I co się okazało? Szyby były nadal powybijane, strop groził zawaleniem, panowało zimno. Jednym słowem - zalecenia pokontrolne nie zostały respektowane. W związku z tym zakład stolarki meblowej został z dniem 15 stycznia zamknięty. Komentarz w tym przypadku zbyteczny.

Tak było w przypadku zakładu pracującego w archaicznych warunkach lokalowych. I można w pewnym sensie zrozumieć nietypowość tego przykładu. Jak jednak potraktować podobną sytuację w fabryce nowej, która ciągle się jeszcze buduje? Włocławka Fabryka Farb i Lakierów. Rejestr niedociągnięć jest tu można powiedzieć: "wzorcowy". niesprawnie działają urządzenia sanitarne, ze względu na wady nieczynna jest instalacja wentylacyjna, wadliwe lub nieczynne ogrzewanie powoduje tworzenie się skorupy lodowej na posadzkach, wadliwa instalacja elektryczna stwarza bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia. W tej fabryce pracuje około czterystu osób. W takich właśnie warunkach. A nie pomyślano nawet o tym, żeby

załodze zapewnić stałą dostawę ciepłych napojów. Otrzymują je od przypadku do przypadku. Są to wszystko stwierdzenia kontroli, bo kierownictwo fabryki nie dysponowało do tego czasu ~~nawet~~ pełną ewidencją wszelkich braków. Jak w wielu innych przypadkach i tu również usiłowano usprawiedliwić się obiektywizacją trudności, co jest absolutnie nie do przyjęcia. Nie wytrzymuje też krytyki obrona polegająca na zarzucaniu inspektorowi pracy nadmiernej biurokratycznego podejścia do sprawy. Wojewódzka Inspekcja Pracy poinformowała o sytuacji we Włocławskiej Fabryce Farb i Lakierów Ministra Przemysłu Chemicznego, oraz skierowała wniosek do kolegium o ukaranie

dyrektora Fabryki. *Być może usterek wynikały z samego celu inwestycyjnego. Nie wliczono to jednak dyrekcyi od rzeczą usunąć się przez wyłączenie.*

Kiedy wymagane jest zbadanie całości spraw BHP w określonym przedsiębiorstwie zajmuje to zwykle nieco czasu. Nie leży przy tym w intencjach kontrolujących szukanie dziury w całym i wyciąganie pochopnych wniosków. Jawność kontroli i wniosków pokontrolnych daje szansę obrony i jest ona uwzględniana w przypadkach uzasadnionych. Tam jednak, gdzie wina zakładu pracy zostaje udowodniona, gdzie na skutek lekceważenia obowiązków pracodawcy wobec zatrudnionych dochodzi do konfliktów, Inspekcja Pracy musi wkraczać z całą stanowczością. Niekiedy dotyczy to również fragmentu spraw BHP. Oto przykład

281
natychmiastowej reakcji na sygnał z Przedsiębiorstwa Budownictwa Rolniczego w Rypinie. Skarżyli się ^{tuż} pracownicy na zmuszanie ich do pracy w godzinach nadliczbowych bez ekwiwalentnego wynagrodzenia. Następnego dnia po otrzymaniu tego sygnału zjawiła się w Rypinie kontrola, która potwierdziła słuszność zarzutów i wyciągnęła właściwe wnioski. Interes pracowniczy został obroniony.

Tendencja do bagatelizowania wniosków pokontrolnych jest jeszcze ~~czasem~~ dużym utrudnieniem w sprawnym działaniu inspekcji pracy. Sięga się w takich przypadkach do środków radykalniejszych. W ostatnim kwartale ub.roku sporządzono około 20-tu notatek do zjednoczeń i ministerstw w sprawie rażących zaniedbań. Dotyczyły one m.in. takich zakładów, jak: Kopalnia Soli oraz "Igal" w Inowrocławiu, "Kobra" oraz Fabryka Automatów Tokarskich w Bydgoszczy i włocławska "Celuloza". Poskutkowało, ale reakcja na interwencje nastąpiła po dłuższym czasie dopiero. Z Bydgoszczy do Warszawy droga dość daleka i w przekonaniu dyrekcji tych fabryk warto było sprawę nieco odwlec. Tylko po co, skoro tak czy tak trzeba się w końcu zastosować do przepisów nakładających pewne obowiązki na dyrekcje zakładów pracy. Nie nowa to przecież prawda, że prawdziwa troska o człowieka pracy wyzwała jego dodatkową energię, organizuje jego emocjonalny stosunek do samej pracy, a w efekcie do osiągnięć produkcyjnych.