

За безопасный труд Читатель продолжает разговор

Обсуждение наболевших проблем производственного травматизма на комбинате началось после публикаций нескольких писем из цехов. Письма эти продолжают поступать в редакцию. Мы стараемся предоставить газетную трибуну всем желающим высказать свое мнение по этой теме. Как говорится, истина рождается в споре. И пусть некоторые читательские мнения покажутся спорными. Возражайте. Предлагайте свои пути решения проблемы.

МОЛЧАТЬ НЕ ПОЗВОЛЯЕТ СОВЕСТЬ

Мне, как мастеру, проработавшему в доменном цехе больше тридцати лет, не откликнуться на письмо В. Чумакова «О старой школе и сроках годности» не позволяет совесть. Я всегда активно выступал на совещаниях всех уровней против введения на ММК талонной системы по технике безопасности. Считаю и считаю, что она должна была привести и привела к увеличению травматизма на комбинате. Почему?

Во-первых, сама по себе эта система в бригадах создает ненормальный психологический климат. В каждом случае, изымая или, напротив, вручая талон рабочему-нарушителю, мастер, чтобы восстановить с конкретным человеком отношения, выписывает ему из своего фонда 10 — 15 рублей или идет другим путем — устанавливает некую очередность изымания талонов у своих подчиненных.

Во-вторых, талонная система нацелена только на наказание нарушителя и никоим образом не предусматривает обучение рабочего безопасным приемам труда, поощрение человека, который умеет работать без опасности для себя и окружающих.

В-третьих, эта система постепенно превращает администратора в бюрократа: вручив явное количество талонов и зафиксировав их количество в отчете о проведенной профилактике, он

не только обеспечивает себя премией, но при условии, когда в определенный отрезок времени на его участке нет производственных травм, напрочь забывает о своей обязанности заботиться об инженерной оснастке рабочих мест, об их аттестации и рационализации.

В противовес талонной единой системе по охране труда и технике безопасности обязывает руководителей постоянно и строго следить за обучением подчиненных правильным приемам труда. Бригадир не только учится чувствовать себя сегодняшний настрой бригады. А рабочие знают — чем выше их квалификация и разряд, тем больше с них спрос. И прежде всего каждый более старший по должности чувствует: его первейшая обязанность — быть примером для подчиненного.

К примеру, прежде при выполнении тяжелых работ на горне — на изготовлении перевала, футляра чугунной летки, горновой и песчаной канав — бригадир задавал определенный темп в работе. А уж кто как не бригадир знал и квалификацию каждого рабочего и сегодняшний психологический настрой всей бригады — исходя из этого он и задавал нужный рабочий темп, а затем постепенно выходил из работы, как дирижер, управляя каждой «крипкой».

Давно ушли из жизни такие прекрасные бригади-

ры-доменщики, как И. Амосов, Ч. Тухатов, А. Бронников, но и до сих пор старожилы цеха помнят, как во время проведения школ передового опыта они настоятельно рекомендовали своим товарищам-бригадирам организовывать соревнования между рабочими, например: кто лучше, «не вспотеет», выполнит порученную тяжелую работу. Победителя такого соревнования поощряли: умение правильно расхотать свои силы, грамотно выполнить ту или иную операцию ценилось очень высоко. Молодежь видела это и старалась научиться работать грамотно, безопасно. Успехи соревнования на смекалку, на ловкое выполнение заданий заводом нелегкой работы отмечались уже на следующий день. Бригадир или мастер на сменном собрании печной бригады хвалили людей. Когда мы перешли на определение качества труда по собственной формуле, каждый сам докладывал о своих упущениях за прошедший день.

Талонная система привела нас к такому результату, что пока другие заводы страны занимались инженерным обеспечением и аттестацией рабочих мест, мы изымали или вручали талоны предупреждения, отчитывались ими, забыв о главном — для чего это делается.

Н. ФУТМАН,
бывший мастер доменного цеха.

МЫ СЕБЕ НЕ ВРАГИ

В конце прошлого года мне пришлось участвовать в общекомбинатском совещании по охране труда и технике безопасности заместителя заболевшего бригадира. Совещание проходило остро, критично. Особенно возмущало меня выступление секретаря парткома комбината В. С. Собко, где он говорил о необходимости перестройки и в отношении к вопросам охраны труда. На совещании присутствовали руководители комбината самых разных рангов, с трибуны говорили горячо и правильно, а вот зал вел себя удивительно равнодушно. Люди, по долгу службы призванные заниматься делом безопасной организации труда своих подчиненных, непооредственно ответственные за жизнь и здоровье доверенного им коллектива, словно и не слушали ни чужого опыта работы по ТБ, ни замечаний, ни предложений, с которыми выходили на трибуну выступающие. Зал гудел, участники совещания постоянно о чем-то переговаривались.

Для сравнения приведу пример совещания по тому же вопросу в коллективе нашей механослужбы. Здесь нет равнодушных, незаинтересованных людей. Предложения подаются конкретные, замечания — по существу, и нарушители, хочешь-не хочешь, вынуждены выслушать справедливые претензии товарищей и признать свои ошибки. Тон на таких совещаниях задают такие работники, как Г. Битмиров, М. Кадышев, Р. Хусаинов и другие. Разговор всегда идет откровенный и принципиальный.

Жизнь и здоровье человека превыше всего. Но сегодня и завтра никто не обеспечит нас уникальным и совершенно безопасным оборудованием. Пока мы должны работать на том, какое есть. Но надо искать возможности для его усовершенствования, для рационализации рабочих мест. Я абсолютно уверен, если каждый из нас придирчиво осмотрит свое рабочее место, если позабастеет будет требовать от руководителей выполнения замечаний и создания всех возможных условий для безопасного труда, если сам при этом не будет нарушать элементарных правил техники безопасности —

травм будет меньше. Безопасным приемам труда — гарантию самого исполнителя. В такой постановке вопроса профилактики травматизма есть резон. Хотелось бы знать мнение на этот счет других работников комбината.

Ведь согласитесь, ни один руководитель, пусть он будет семи пядей во лбу, не в состоянии охватить все. Только мы, непосредственные исполнители, помогая друг другу словом и делом, можем добиться успеха. В подтверждение сказанному хочу привести пример, каким мы обычно не пользуемся. В исправительных-трудовых колониях осужденные работают. Но специальных инспекторов по технике безопасности там нет. Однако каждый хочет вернуться домой, отбыв срок, с руками и ногами, и сам организует свой безопасный труд. Почему же здесь мы, свободные люди, ждем, когда придет «дядя» и позаботится о нашем безопасном труде? А сами-то мы враги себе что ли?

В. ПРОЛИСКО,
слесарь кислородно-компрессорного цеха № 2.

ПОМЕНЬШЕ БУМАГ

Не первый год я исполняю во втором обжимном цехе обязанности инспектора по охране труда и технике безопасности. И потому меня особенно волнуют проблемы если не сказать — растущего, то, как минимум, не снижающегося уровня производственного травматизма.

Считаю, что для улучшения профилактической работы надо до предела сократить количество всевозможных отчетных бумаг, которые вынужден заполнять общественный инспектор. Бумагой живого дела не заменишь, а вот на это же живое дело времени не остается.

Вторым недостатком в профилактической работе считаю бесконечное множество всевозможных систем

по охране труда. Уследить за выполнением всех их практически невозможно — потому, на мой взгляд, и заняты мы большей частью «бумаготворчеством». А нужна-то, пожалуй, одна единственная система, которая бы предусматривала все возможные направления безопасной организации труда и предупреждения травматизма.

Что касается талонной системы, то вряд ли можно назвать ее совершенной хотя бы потому, что последовательное ее исполнение всегда зависит от конкретного человека, а не от самой системы. Формально ее будет выполнять формально и по документации к нему не придерешься, а добросовестный человек любую систему выполнит добросовестно. Но разве

можно ставить такую работу в зависимость от доброй или недоброй совести отдельных людей?

И еще: работу цехов по охране труда и технике безопасности контролируют и проверяют без малого двадцать различных инстанций. Нужны ли бесконечные контролеры над контролерами? Не лучше ли было бы для дела, если бы проверяла организацию безопасного труда единственная, но полностью компетентная комиссия?

Мои предложения вношу в порядке обсуждения. Наверное, и в других цехах думают, как изменить работу по охране труда и сделать его безопасным.

В. ДЕНИСОВ,
бригадир электриков обжимного цеха № 2.

изводства. Если не будет расти объем товарной продукции, прибыль и производительность труда, то не будут расти фонды стимулирования, а следовательно зарплата трудящихся, не будет решена жилищная программа и многие другие вопросы. Анализ ситуации показал, что без массового участия трудящихся, трудовых коллективов должных результатов добиться невозможно.

Сегодня, после года работы в новых условиях, есть все основания считать, что очередной — третий — этап перестройки на комбинате пройден успешно. Условия расширенного хозрасчета доведены до цеховых трудовых коллективов. Им предоставлены полные права самостоятельно решать все вопросы внутреннего хозяйствования: планирование производства, разработка и утверждение систем оплаты труда, установление и отмена надбавок к окладам и тарифным ставкам, определение численности персонала и штатного расписания. Цехам в новых условиях утверждаются только нормативы образования фондов заработной платы и материального поощрения, темп роста производительности труда и себестоимость продукции. Остальные показатели определяются расчетно для сбалансированности производства.

Для решения организационных вопросов перевода цехов на расширенный хозрасчет на комбинате разработано и введено до цехов 46 различных документов.

По мере работы многие документы отменили, другие привели в соответствие с опубликованными с большим опозданием новыми методическими документами. К сожалению, все опубликованные нормативы хороши только для предприятий. Для уровня цехов и бригад ничего нового отраслевые научные учреждения не создали. Поиск нового, эффективного веден на комбинате самостоятельно, методом проб и ошибок. Например, ввели в 1987 году в марганцевых цехах премирование рабочих и ИТР за уровень выполнения заказов, при этом премию за перевыполнение плана начисляли только при 100-процентном выполнении заказов. Так как из 140 сталеварских бригад только треть полностью выполняет заказы, остальные потеряли интерес к перевыполнению плана. Поэтому во втором полугодии вынуждены были изменить порядок подсчета выполнения плана с учетом заказов.

Если оценивать результаты работы коллектива комбината в целом за 1987 год, то следует отметить рост всех технико-экономических показателей. На 33 млн. рублей возрос объем реализованной продукции, на 12 млн. рублей — прибыль, почти на один процент сократилась численность персонала. Дополнительно отчислено в фонды стимулирования более 2,5 млн. рублей. Успешно реализуется социальная программа. Ввод жилья увеличился на 10 процентов. Фи-

нансовое положение комбината как никогда устойчивое.

Из негативных моментов следует отметить перерасход средств на заработную плату в 10 цехах из 103. То есть разработанная система ответственности за использование средств для зарплаты недостаточно эффективна. Но главное — заказы потребителей выполнены только на 99 процентов. Из-за этого комбинат выплатил штрафов около 17 млн. рублей, недополучил в фонд материального поощрения более 600 тысяч рублей.

Таким образом, мы пока не выполняем первой задачи перестройки — полное и своевременное удовлетворение заказов потребителей.

Из приведенных выше данных видно, что вторая задача по интенсификации производства и снижению затрат выполняется. Кстати, последние снижены больше чем на 26 млн. рублей.

К сожалению, если в предыдущие годы за счет повышения качества продукции, следовательно и цены мы обеспечивали рост прибыли на 10 млн. рублей в год, то в 1987 году такого прироста не получили. Поэтому на 1988 год перед техническим отделом комбината поставлена задача обеспечить вместе с инженерными службами снижение расхода сырья и материалов против утвержденных норм на 13,6 млн. рублей, снизить потери от брака на 4,25 млн. рублей. Разработаны конкретные задания

для каждого цеха и производства.

Опыт, приобретенный по мере реализации новых условий хозяйствования непосредственно в трудовых коллективах цехов, показал, что для дальнейшего продвижения вперед следует переходить к целевому хозрасчету. В этом случае перед коллективами ставится приоритетная задача при решении общих задач повышения эффективности производства. Скажем, для самого молодого на комбинате восьмого листопрокатного цеха при переводе его коллектива в июне прошлого года на подряд во главу угла была поставлена задача освоения проектной мощности. Результаты положительные.

Для сортопрокатного цеха, на счету которого в 1987 году половина всех долгов комбината по заказам, главная цель хозрасчета — полное выполнение заказов по поставкам всеми тремя прокатными станами. Дисциплинарные средства цех приобретает за счет снижения непроизводительных потерь.

В опытным порядке на стоимостное планирование производства переводятся третий и шестой листопрокатные цехи. По мере накопления опыта все положительное будет использовано в аналогичных цехах. Подряд привлекает нас, так как при этом распределяются только заработанные фонды и исключается их перерасход.

Таким образом, опыт коллекти-

ва комбината при работе на полном хозрасчете свидетельствует о том, что новые условия дают полную свободу в выборе средств для достижения поставленных целей.

В новых условиях, когда начинают работать новые стимулы, резко обозначается разница в оплате труда между разными категориями трудящихся и даже между работниками одной специальности и одной квалификации. Это приводит, естественно, к конфликтным ситуациям, потому что надо же привыкнуть, что отныне не будет никакой уравниловки и не будет поощряться просто «вал», а по высшей шкале оплачивается качественный, высокоэффективный труд, ориентированный на потребителя. Конечно, нам предстоит и в дальнейшем совершенствовать системы оплаты труда, экономические рычаги управления производством, но опираться при этом необходимо только на трудовые коллективы. Демократизация и самоуправление позволяют правильно, на справедливой основе решать самые сложные вопросы на стыке интересов человека и производства.

Ю. ЛЕВИН,
заместитель директора Магнитогорского металлургического комбината по экономическим вопросам, кандидат технических наук.
«Челябинский рабочий», 13 февраля 1988 года.