

V ZAGREBU USTANAVLJAJO SKUPNOST KEMIČNE INDUSTRIJE

Misel o združitvi podjetij kemične industrije izvira še iz časov, ko se je začela kooperacija med »Kromosom«, »Katrano« in »Plivo«. To so tri najmočnejša podjetja kemične industrije. V bruto produktu kemične industrije v republiki sodelujejo z 80 odstotki. Domača proizvodnja koksa daje surovinsko bazo za proizvodnjo organskih barv, za katerih uvoz smo sicer trošili tri do štiri milijone dolarjev na leto. Da bi jih začeli doma proizvajati, se je bilo potrebno, da se ta podjetja, ker take naloge ne bi moglo izvrševati nobeno izmed omenjenih podjetij samo, združijo in da skupno začnejo proizvajati. Tako je po večmesečnem pripravljalnem delu prišlo med temi tremi podjetji do sklenitve pogodbe o kooperaciji.

Šešasoma so spoznali, da bi bilo treba kooperacijo — ki je veljala samo za nekatere izdelke — razširiti tudi druge. Prišli so namreč do prepričanja, da vsako podjetje zase ni sposobno delati na sodoben način. To se je predvsem nanašalo na raziskovalna dela, za katera nimajo majhna podjetja dovolj sredstev, brez katerih pa nadaljnji napredek proizvodnje v tej veji skoraj ni možen. Prav zaradi takih potreb, ki jih zahteva tehnološki proces proizvodnje, prehajajo z ustanovitvijo skupnosti na večjo koncentracijo sredstev za proizvodnjo in kadrov. Mnenja so, da bodo lahko s tako združitvijo proizvajalcev lažje izpolnili proizvodne naloge.

Zato so delavski sveti »Plive«, »Kromosa« in »Katrana« sklenili, da ustanovijo skupnost kemičnih podjetij — prvo take vrste v državi. Ta skupnost bo morala organizirati in odobravati raziskovalna dela, izvrševati programe investicij in rekonstrukcij, koordinirati proizvodne programe združenih podjetij kakor tudi skrbeti za izvoz in kadre.

Zaradi zagotovitve raziskovalnih del so predlagali, da naj postane Inštitut za industrijska raziskovanja v Zagrebu centralni inštitut skupnosti. V času, dokler ne bodo opravljene potrebne formalnosti, bo strokovni svet inštituta sestavljal skupni program dela na sektorju raziskovanja v skladu s proizvodnimi nalogami združenih podjetij. Mnenja so, da bodo tako boljše izkoristili strokovne sile, inštitut pa bo hkrati rešen materialnih skrbi, ki jih je imel doslej kot ustanova s samostojnim finansiranjem, in bo lahko delal po širokem in stabilnem perspektivnem programu.

S skupnimi službami, servisi in enotno prodajno organizacijo se bodo izognili nepotrebnim finančnim stroškom kakor tudi obstoju več služb iste vrste, ki so bile pri dosedanji organizaciji nujno potrebne vsakemu podjetju. V vsem tem procesu si bodo prizadevali, da bodo ohranili individualnost dosedanjih podjetij in da bo njihova delovna učinkovitost, čim bolj bo mogoče, velika. Prav tako bodo centralizirali in združili tiste službe, brez katerih skupnost ne more funkcionirati.

Na temelju opravljenih analiz so ugotovili, da bi lahko z združevanjem podjetij in na tej osnovi izvedeno specializacijo skupnost povečala vrednost proizvodnje za milijardo in pol dinarjev na leto.

D. Puškarić

Uvajanje delavcev na delo

V dobro organiziranih in vodenih podjetjih uredijo posebno službo za sprejemanje novih delavcev. V zadnjem času so začela nekatera podjetja posvečati več pozornosti temu vprašanju. Navedli bomo več primerov, kako rešujejo ta problem v posameznih podjetjih, pripomniti pa moramo, da to niso edina podjetja, ki se ukvarjajo s tem delom.

Avtomobilska tovarna v Mariboru

Zelo uspešno so ta problem rešili v TAM v Mariboru. Vsak novi delavec tega podjetja mora prestati teoretični in praktični pouk v posebnem oddelku pod vodstvom izkušenega delavca in šele nato gre delat v reden obrat.

»Nada Dimić« v Zagrebu

V tovarni »Nada Dimić« so že davno ugotovili, da se novi delavci s težavo znajdejo in vključujejo v proizvodnjo. Novi delavec ne pozna tehnološkega procesa proizvodnje. Razen tega pride v novo okolje, ki mu je v začetku tuje in neznan. Zato so začeli pred letom posvečati več pozornosti sprejemanju novih delavcev.

Ko novi delavec nastopi, gre k šefu obrata, ki ga seznanja z delom podjetja, razporedom dela in organizacijo proizvodnje, z delovno disciplino, njegovimi dolžnostmi in pravicami. Nato ga seznanja z mojstrom, ki novega delavca uvede v oddelek, kjer bo delal, in mu razloži proizvodni proces, in to vse na kraju samem ob obhodu tovarne. Ko je to končano, mu pokaže stroj, za katerim bo delal, ter ga seznanja z delom, ki ga bo opravljal. Delavec tako zve, kje in kako se kaj proizvaja. Zato mu bo bolj jasno, kakšen je tok proizvodnje in zakaj je nujno, da tudi sam vestno in dobro opravlja svoje delo. Tako delavec spozna, da je podjetje,

v katerem bo delal, zelo zapletena enota in da bo to podjetje napredovalo le, če bodo skladno delale vse enote tega mehanizma. Zato bo lažje spoznal tudi pomen svojega dela in svojega delovnega mesta.

»Pliva« v Zagrebu

V tovarni »Pliva« je sprejem novih delavcev organiziran nekoliko drugače. To, kar opravlja v tovarni »Nada Dimić« navadno šef obrata, so poskusili nadomestiti s priročnikom, v katerem je v zgoščeni in poljudni obliki opisan razvoj tovarne, program njene proizvodnje in način delovne organizacije. Iz tega priročnika je prav tako mogoče zvedeti, za kaj je kdo odgovoren, nadalje, kakšna dela opravljajo v podjetju, kdo skrbi zanje in prav tako, kaj izdelujejo v posameznem oddelku in kako. V priročniku so tudi izčrpnimi podatki o načinu plačevanja, o disciplinski odgovornosti, o higienski zaščiti pri delu, nato o delovnem času, o pravicah na letni dopust in o vseh drugih pravicah in dolžnostih, ki jih imajo člani tega kolektiva. Skratka priročnik vsebuje vse tisto, kar je nujno, da delavec ve, ko vstopi v to podjetje. Nerodno pa je le, da vsak delavec ne prečita tega priročnika. To pa je mogoče nadomestiti tako, da delavcu razen izročitve priročnika tudi uspešno pojasnijo vsa vprašanja. To pa tudi delajo.

»Vsak delavec« pripoveduje inž. Gordana Zupec, »pride, potem ko je bil zdravniško pregledan, k meni. V razgovoru si prizadevam, da mu pojasnim, kakšno delo bo delal in kje bo delal. Posebno ga želim opozoriti, naj se ravna po vseh predpisih o higiensko tehnični zaščiti, da ne bi spravil v nevarnost svojega zdravja in zdravje drugih. Seznanim ga tudi z važnejšimi surovinami, ki jih bo uporabljal in kako bo ravnal z njimi. Nato pa ga predstavim šefu oddelka ali tehniku, ki ga še podrobneje seznanja z delom na njegovem delovnem mestu.«

J. P.

IZ LISTOV IN BILTENOV

Nekaj misli o zadružnih odborih in odborikih

Letni občni zbori so že minili. Na njih so bili med drugim izvoljeni novi odbori ali potrjeni stari, če so doslej dobro delali. Zadružniki od njih mnogo pričakujejo, zato se morajo tudi odboriki zavedati te naloge. Kakor vemo, pa se nekateri odboriki ne morejo znajti pri svojem delu, to pa ni niti čudno, ker morda šele prvič prevzamejo odborisko dolžnost in še niso imeli možnosti, da bi se seznanili z delom v kmetijskih zadrugah. Zato bi bilo potrebno, da okrajne zadružne zveze organizirajo seminarje za odborike in predsednike kmetijskih zadrug, za vodje oddelkov za pospeševanje proizvodnje, kakor tudi za člane zadružnih nadzornih odborov. Na teh seminarjih bi morali spoznavati vse delo na posameznih delovnih področjih.

Ko bodo odboriki znali bolje opravljati poverjene jim naloge, bodo tudi poročila na letnih občnih zborih zadrug boljša, izčrpnjša. V nekaterih zadrugah je doslej sestavljalo poročilo za letni občni zbor samo sekretar, in to na polovički pole za vse odborike. To kratko poročilo je nato predsednik prečital na letnem občnem zboru. S takim poročilom pa zadružniki res ne morejo biti zadovoljni in ga upravičeno kritizirajo. Letni občni zbori niso zgolj formalnost, temveč delovni zbor, na katerem je treba do podrobnosti pregledati vse delo zadrug in razpravljati o njenem bodočem delu. To pa je mogoče napraviti le na podlagi izčrpnih poročil vseh odborikov.

Isto velja tudi za nadzorne odbore zadrug. Njihova dolžnost je, da nadzirajo delo upravnih odborov in zadružne administracije. To pa ni lahko. Od navadnega kmečkega človeka je

težavno zahtevati, da bi vse sam znal in umel. Mora pa vedeti veliko, kajti kako bi drugače mogli druge kontrolirati. Mnenja sem, da smo tudi glede nadzornih odborov doslej marsikaj zamudili in da bi tudi njihovim članom bili dobrodošli seminarji. Spleh bi bilo potrebno, da bi okrajne zadružne zveze bolj kakor doslej pomagale upravnim in nadzornim odborom zadrug, da bi uspešno opravljali svoje naloge.

(Jože Mikec v »Kmečkem glasu«)

*

Nedavno je upravni odbor Tovarne strojev v Zelezniku sprejel pravilnik o razvrščanju delavcev po strokovni izobrazbi in sposobnosti za opravljanje poslov določenih kategorij v podjetju. Ta pravilnik je bil uveljavljen, da bi spodbudili delavce, da bi se čim bolj zavzeli za svoje usposabljanje in izpopolnjevanje v stroki in zaradi njihovega pravilnejšega razvrščanja po stopnji strokovne sposobnosti na ustrezne skupine poslov.

S pravilnikom je formuliran način ocenjevanja strokovne sposobnosti delavcev in možnosti njihovega napredovanja pri delu. Ocenjevanje strokovne sposobnosti delavcev bodo opravljale posebne komisije in bodo o tem izdajale odloke. Za to bodo opravljali praktične in teoretične izpite vsi delavci, za katere so direktor proizvodnje in upravni oddelki mnenja, da jih morajo opraviti.

(»Omladinska fabrika« — Zeleznik)