



Izdaja upravni odbor  
Železarne Ravne

Ureja uredniški odbor

Alojz Breznikar, Jože Dela-  
lut, Ivo Kohlenbrand, Mar-  
jan Kolar, inž. Stane Le-  
nasi, inž. Vlado Rac, Jože  
Sater, Tone Vehovar, inž.  
Jože Zunec

Odgovorni urednik:  
Marjan Kolar  
Tel. int. 304

Tisk: CP Mariborski tisk  
Maribor

Vasilij Terseglav

## Markacija naše poti

### NEKAJ OSNOVNIH PODATKOV IZ GOSPODARSKEGA NAČRTA ZA LETO 1968

S finančnim planom smo na zadnjem zasedanju delavskega sveta 27. 3. 1968 zaključili razpravo o našem gospodarskem načrtu za tekoče poslovno leto 1968. Sedaj ko imamo torej pred seboj tako plan proizvodnje in prodaje po količini in vrednosti, finančni plan, plan dohodka in njegove delitve kakor tudi vse ostale sestavne dele gospodarskega načrta, ne bo odveč, če si na kratko ogledamo vse naše sprejete obveznosti v celoti. Z njimi morajo biti vsi člani naše delovne skupnosti ne le dobro seznanjeni, temveč moramo stalno spremljati tudi njihovo izpolnjevanje. Gospodarski načrt poslovanja ni nobena birokratska formalnost, temveč markacija ob tistem skrajnem robu poti, levo od katerega brez nevšečnih posledic za nas same ne smemo več stopiti. Boljše in hitrejše izpolnjevanje planskih nalog pa je bližnjica za hitrejše polnjenje »žaklja«, dohodka, in sočasno z njim, vsakega 15. v mesecu tudi naših kuvert. Vredno si je torej ogledati mejnike na tej poti.

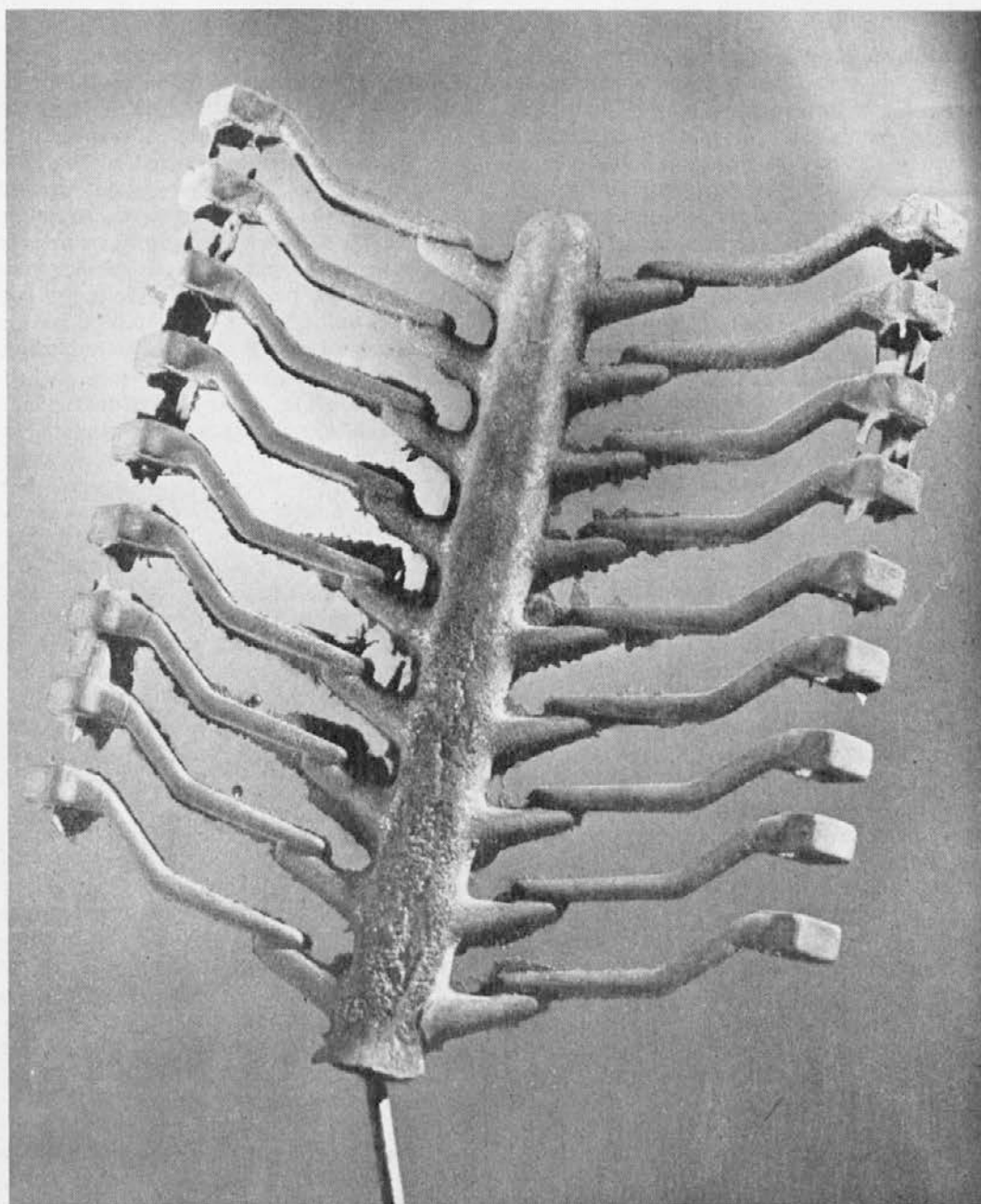
V letošnjem letu moramo doseči 237.000 ton skupne in 65.350 t blagovne proizvodnje. Če primerjamo to z rezultatom lanskega leta, ko smo dosegli 216.676 t skupne in 58.253 t blagovne proizvodnje, predstavlja plan proti letu 1967 povečanje za 9 odst. pri skupni in 12 odst. pri blagovni proizvodnji. Produktivnost, merjena s količinskim pokazateljem, je znašala v letu 1967 1,54 t blagovne proizvodnje na zaposlenega in mesec, medtem ko mora biti letos pri planiranem obsegu blagovne proizvodnje 65.350 t in povprečnem številu zaposlenih 3220 — 1,69 t/zap./mes. Produktivnost, merjena s tem pokazateljem, se mora torej v letošnjem letu v primerjavi z doseženo v preteklem letu povišati za 9,8 odst. Pri ocenjevanju te planske zahteve moramo vedeti, da

je bila produktivnost v lanskem letu glede na slabo zaposlenost posameznih obratov in proti planu le neznatno reduciranem številu zaposlenih abnormarno nizka.

Planirani obseg proizvodnje temelji predvsem na predvideni tržni situaciji. Ta

se v primerjavi s stanjem v drugi polovici leta 1967 postopoma popravlja. Kljub temu pa letošnjega leta za vse naše proizvode še ne bomo mogli označiti kot konjunkturnega. Plan upošteva na eni strani torej danes vidno tržno situacijo, po drugi strani pa je proizvodnja v nekaterih obratih postavljena na tak obseg, ki glede na njihove fiksne stroške še omogoča rentabilnost poslovanja. Kljub temu leži planirani obseg proizvodnje v vseh obratih še vedno nekoliko

(Nadaljevanje na 3. strani)



Ključni

#### IZ VSEBINE

Volitve v organe upravljanja — Integracija na ekranu — Stanje slovenskih železarn pred združitvijo — Zasedanja delavskega sveta — Vključevanje strokovnih kadrov — Uvedba mehanografskih sredstev — Predlog za nov sistem delitve OD — Naši nastopi na letošnjih sejmih — Sklepi upravnega odbora — Strokovna posvetovanja in raziskave — Kulturna kronika — Športne vesti

# Analiza osebnih dohodkov za FEBRUAR 1968

Delovna enota	Izplačani OD	OD po enotah in ceniku del	Dodatek za stalnost	Ostalo	OD po uspehu DE	Poprečni OD	
						februar 67	februar 68
Topilnica	211.996,33	147.007,10	11.314,34	16.940,61	36.734,28	778,55	921,72
Livarna	336.343,16	251.803,13	20.517,14	21.726,25	42.296,64	711,24	795,14
Valjarna	263.301,99	182.782,75	13.380,51	12.921,31	54.217,42	749,68	880,61
Kovačnica	207.906,17	154.716,27	12.247,38	9.465,50	31.477,02	811,87	911,87
Termična obdelava	55.973,80	39.828,79	2.638,40	3.249,88	10.256,73	743,14	861,14
Mehanska obdelava	447.553,03	338.079,50	24.862,84	25.053,31	59.557,38	743,29	803,51
Vzmetarna	61.083,35	45.689,36	3.550,87	1.950,29	9.893,03	723,96	848,38
Jeklovlek	33.590,43	23.158,95	1.443,02	2.297,18	6.691,28	673,04	746,45
Energetski obrat	93.864,16	67.942,72	4.287,99	4.497,09	17.136,36	727,61	861,14
Strojni remont	191.406,33	148.434,68	9.086,25	10.200,25	23.685,15	742,53	907,14
Elektro remont	107.286,07	76.689,26	4.765,78	7.986,07	17.844,96	738,28	886,66
Gradbeni remont	47.162,52	38.112,76	3.176,50	2.562,10	3.311,12	689,67	786,04
Promet	87.487,38	70.008,30	5.137,59	2.528,80	9.812,69	686,93	849,39
OTKR	192.513,94	138.845,21	9.994,22	14.072,63	29.601,88	716,50	879,06
Uprava	320.755,59	226.197,50	17.987,57	25.252,52	51.318,00	738,22	855,35
IVD skupina	20.463,74	17.246,85	1.229,07	1.987,82	—	—	601,87
<b>PODJETJE</b>	<b>2.678.687,99</b>	<b>1.966.543,13</b>	<b>145.619,47</b>	<b>162.691,45</b>	<b>403.833,94</b>	<b>739,77</b>	<b>850,11</b>

## Skrajšani — deljeni delovni čas

Kaj smo do sedaj dosegli, vemo, in tega ni treba ponavljati. Žal nismo člani tiste-ga dela družbe, ki si je skrajšani delovni teden lahko vzela tako po sprejetju zakona. Še bolj neugodno pa je dejstvo, da so nas gospodarska dogajanja postavila v situacijo, da padajo osebni dohodki. Če naredimo poenostavljeno primerjavo letošnjih prvih dveh mesecev z letom 1966, ugotovimo, da imamo sicer po eno soboto v mesecu prosto, tri delovne dneve pa neplačane (za toliko so padli osebni dohodki — vse v povprečju). Taka je resnica in prav je, če si to povemo.

Kako pa je s skrajševanjem in deljenjem delovnega časa vnaprej?

Zagotovo smo si vsi edini v tem, da bo prvo poskrbeti, da se bo poslovni uspeh toliko izboljšal, da bomo osebne dohodke popravili nazaj na popreček leta 1966 ali bolje, da bo popreček dosegel višino 100.000 S din. To bi moral postati mobilizacijski akt in bližnji cilj vseh, ki tu lahko kaj pomagamo. Prepričan pa sem, da nismo za to, da neodgovorno pristopimo k nadaljnjemu skrajševanju delovnega časa prej, ker s tem revščino samo povečujemo.

Kako pa je z deljenjem delovnega časa ali bolje s premikom dnevnega šihata? Verjetno teh sprememb ne moremo, pa tudi ne bomo izvajati ločeno in pred skrajševanjem. Eno in drugo je med seboj povezano, oboje pa bo potrebno temeljito pripraviti.

Prevladuje misel, da bi te stvari uredili nekako takole. Značaj proizvodnje nas sili, da delamo v štirih, treh in dveh izmenah in naš interes je, da zmanjšujemo fiksne stroške na enoto časa, s prihranjenim pa raje povečujemo prejemke. Imamo pa tudi dolžnost do krajanov v tem, da dajemo delo čim večjemu številu prebivalstva, ki čaka na delo. Pri urejevanju vsega ostalega bomo morali imeti vse to pred očmi.

Dokajšen del kolektiva pa je po značaju dela — upravne službe, pomožni in vzdrževalni obrati — vezan na eno, do sedaj na

dopoldansko izmeno. Ne moremo zanikati, da nudi delo v dopoldanski izmeni določene prednosti in ugodnosti, in razumljivo je, da mnogi poskušajo vse mogoče, da bi jim to uspelo.

Pa tudi povsem logično ni, da se delo dopoldanske izmene ne opravlja pri dnevnih svetlobi. Tu nastajajo dodatni stroški razsvetljave, kurjave, delo tistih, ki delajo na prostem, pa v temi, mraku in mrazu zanesljivo ni tako produktivno kot v ugodnejšem popoldanskem času. Vse to je res, res pa je tudi, da smo dosedanega načina dela navajeni in da se novostim upiramo.

Iz tega razmišljanja se kar sam po sebi poraja zaključek, da bi kazalo delovni čas tistih, ki delajo v eni izmeni, zamakniti tako, da bi pričeli in končali z delom ob dnevnih svetlobi. Velika večina v Evropi dela tako, pri tem pa celo trdijo, da je tak način dela ugoden in kulturni. Švedi so mi zatrjevali, da z delovnim časom tistih, ki delajo samo v eni izmeni, posiljujemo prirodo. Trdijo namreč, da je družinsko življenje in standard tudi v tem, da družina zjutraj po primernem zajtrku skupno zapušča dom, eni v službo, drugi v šolo.

Take spremembe so v teku tudi v naši domovini, zaenkrat v zvezni in republiški upravi, priprave pa tečejo tudi na občini in drugod.

Vsaka sprememba pa zahteva določene priprave in tudi pri nas ne bo moglo iti brez njih.

Odbor za ženska vprašanja pri naši sindikalni podružnici je postavil vrsto vprašanj v zvezi z obravnavano tematiko.

Večina vprašanj se nanaša na socialno varstveno ureditev naše krajevne skupnosti. Le-ta naj bi prek urejenega otroškega varstva vseh vrst olajševala predvsem zaposlitev žena, urejevala pa tudi ostalo dejavnost od zdravstva, prehrane, dela trgovin, prometa in drugo. Naše podjetje je do sedaj nosilo glavno, če že ne pretežno breme vse tovrstne dejavnosti in izgradnje

našega kraja. Seveda ne brez posledic pri naših prejemkih.

Naš kolektiv bo zanesljivo tudi v bodoče s svojim proporcionalnim deležem sodeloval pri tovrstni izgradnji in ureditvi, celotnega bremena pa verjetno ne bomo več zmogli. Želje in potrebe bomo morali prilagojevati možnostim. Naša krajevna samoupravna pravica je tudi v tem, da določamo, kaj rabimo in hočemo, istočasno pa se tudi dogovarjamo, prek kakšne obdavčitve bomo sredstva zbrali, da bomo želene realizirali. Tako dogovarjanje pa nujne potrebe usklajuje z možnostmi. Družbeni dogovor bo moral rešiti, kakšna sredstva bomo za vse želene dali uporabniki, kakšna pa vsi zaposleni. To pa res vsi zaposleni krajanji in ne samo iz železarne.

Kako je s prehrano? Idejo, da bi za to izkoristili obstoječe kapacitete Doma železarjev, je že prinesel Fužinar. Morda bi kazalo razmisliti o ureditvi take prehrane v podjetju, s tem da bi za to dali na razpolago primerne prostore. Prehrano pa naj bi urejeval Dom železarjev ali kdo drug izven podjetja. O kvaliteti, ceni in kriteriju bi se pač dogovarjali. V tem primeru bi bil tudi odmor lahko krajši. Vse to naj bo predmet razprav in priprav.

Taka je ta reč in prav bi bilo, da bi nas pri tem sodelovalo več. Zadevo pa uredimo tako, da bo resnično koristna.

Ivan Zupan, dipl. inž.

### V nebesih

Pred nebeškimi vrati se je pojavila duša.  
— Kdo si? vpraša sv. Peter.  
— Ne vem.  
— Od kod prihajaš?  
— Ne vem. Menda z Zemlje.  
— Poskušaj se spomniti! Katere besede si nazadnje slišal?  
— Se že spominjam! Vozil sem avto, ko se mi je dobrikala žena: »Srček, če mi daš za pet minut volan, si angel!«

## Markacija naše poti

(Nadaljevanje s 1. strani)

pod njihovo dejansko zmogljivostjo. Gleđano s teh aspektov, na podlagi katerih je bil sprejet letošnji proizvodni plan, je ta torej absolutno realen in dosegljiv. Pri vsaki nadaljnji izboljšavi tržnih razmer in povečanju konkurenčne sposobnosti z zniževanjem proizvodnih stroškov proti planiranim pa imamo v okviru razpoložljivih kapacitet vse možnosti obseg proizvodnje povečati nad planiranega. Da dobimo pravilno predstavo o višini planirane blagovne proizvodnje 65.350 t, je treba povedati tudi to, da je le-ta samo za 3 odst. višja od dosežene v letu 1966, v katerem še niso obratovale danes novo pridobljene proizvodne kapacitete.

Pri tem obsegu blagovne proizvodnje smo realizacijo izdelkov kot še važnejšem faktorju v našem gospodarskem načrtu planirali na višini 255 milijonov dinarjev. Iz tega rezultira poprečna prodajna cena (realizacija: blagov. proizv.) 3,90 din/kg. Iz poslovnega poročila za lansko leto vemo, da smo pri velikem deležu izvoza z nižjo prodajno ceno v letu 1967 dosegli celo nekoliko višjo poprečno prodajno ceno od letos planirane, in sicer 4,02 din/kg. Ako upoštevamo, da planiramo v letošnjem letu nižji obseg izvoza in da dalje predvidevamo še izboljšavo kvalitete asortimana glede na vrste jekla, vidimo na prvi pogled, da imamo v planu realizacije določeno rezervo. Skupno z blagovno menjavo smo v lanskem letu izvozili 34 odst. od naše blagovne proizvodnje, medtem ko predstavlja letošnji planirani obseg izvoza le 20 odst. blagovne proizvodnje. V lanskem letu so bila v strukturi proizvodnje surovega jekla zastopana kvaliteta jekla z 42,3 odst. in plemenita s 57 odst. proti letošnjemu planu s 37 odst. kvalitnih in 61 odst. plemenitih jekel.

Planirana realizacija 255 milijonov din je torej pri planiranem obsegu blagovne proizvodnje tisti skrajni minimum, katerega moramo brezpogojno doseči brez kakršnih koli pogajanj. Ob upoštevanju te rezerve v planu realizacije in postopne izboljšave tržnih razmer moramo plan realizacije samo presegati. Ker je realizacija sicer ne edini, vendar pa eden od vidnih faktorjev, ki vpliva na višino doseženega dohodka in ta na višino osebnih dohodkov, mora vsak član našega kolektiva vedeti, kakšen mora biti s planom predvideni minimalni mesečni obseg realizacije, ki nam pri planirani višini stroškov garantira planirano višino osebnih dohodkov.

To poprečno mesečno realizacijo 21 milijonov 250.000 din, ki predstavlja dvanajstino letne realizacije, moramo smatrati kot minimum mesečne neto realizacije. Nekoliko slabšo dinamiko prvih dveh mesecev od zgoraj navedene moramo čimprej nadoknaditi z mesečnimi operativnimi programi.

Čeprav sta proizvodnja in realizacija prva pokazatelja našega dela, nista niti eden niti drugi sočasno tudi najmerodajnejša pokazatelja gospodarskega efekta poslovanja. Merilo tega je in ostane ustvarjeni dohodek. Ker je ta najmočnejši steber v zgradbi gospodarskega načrta, je bilo tudi izdelavi finančnega plana posvečeno največ časa in pozornosti.

Prvi podatek v finančnem planu je realizacija, h kateri moramo prišteti še realizacijo lastnih uslug, vrednost prodaje nabavljenega materiala in druge predvidene dohodke, s čimer dobimo višino celotnega dohodka. Protipostavka tej so stroški, odvisni od obsega proizvodnje ter normativov potrošnje materiala in časa. Razlika med celotnim dohodkom in stroški je dohodek, ki je edino merilo uspeha in gospodarnosti našega dela. Dohodek bo torej tem višji, čim višja bo realizacija in čim nižji bodo sočasno stroški. Stroški so tista glavna postavka v finančnem planu in s tem v celotnem gospodarskem načrtu, o katerih bi morali vedno in največ govoriti in sočasno iskati tudi vse možnosti ter ukrepe za njihovo zniževanje.

Stroškov poznamo v glavnem dve vrsti. Prvi so tako imenovani fiksni stroški, na katere s svojim delom v znatni meri ne moremo vplivati. Za nas važnejši so drugi. To so variabilni, pretežno materialni stroški. Ti se pri istem obsegu proizvodnje in realizacije zvišujejo s potratno porabo osnovnih surovin in reprodukcijskega materiala, nižjo produktivnostjo, večjim izmečkom, slabšim izplenom itd. itd., v čemer se povsod odraža nivo tehnologije naše proizvodnje ter naše tehnološke in delovne discipline. Kolikor se povečujejo ti stroški, višino katerih regulira naše delo, se v enakem obsegu znižuje dohodek podjetja.

Najmočnejša postavka variabilnih stroškov so stroški porabljenega materiala, ki vključujejo stroške surovin, celotnega reprodukcijskega in pomožnega materiala, energije in goriva. Višina teh stroškov je v planu izračunana na osnovi obsega proizvodnje z uporabo normativov potrošnje, ki so sestavni del finančnega plana ter danes veljavnih cen za vsak posamezni material. Kljub temu da so v letošnjem planu normativi potrošnje zaostreni, pri čemer so upoštevani tudi prihranki kot posledica delno nove tehnologije proizvodnje jekla,

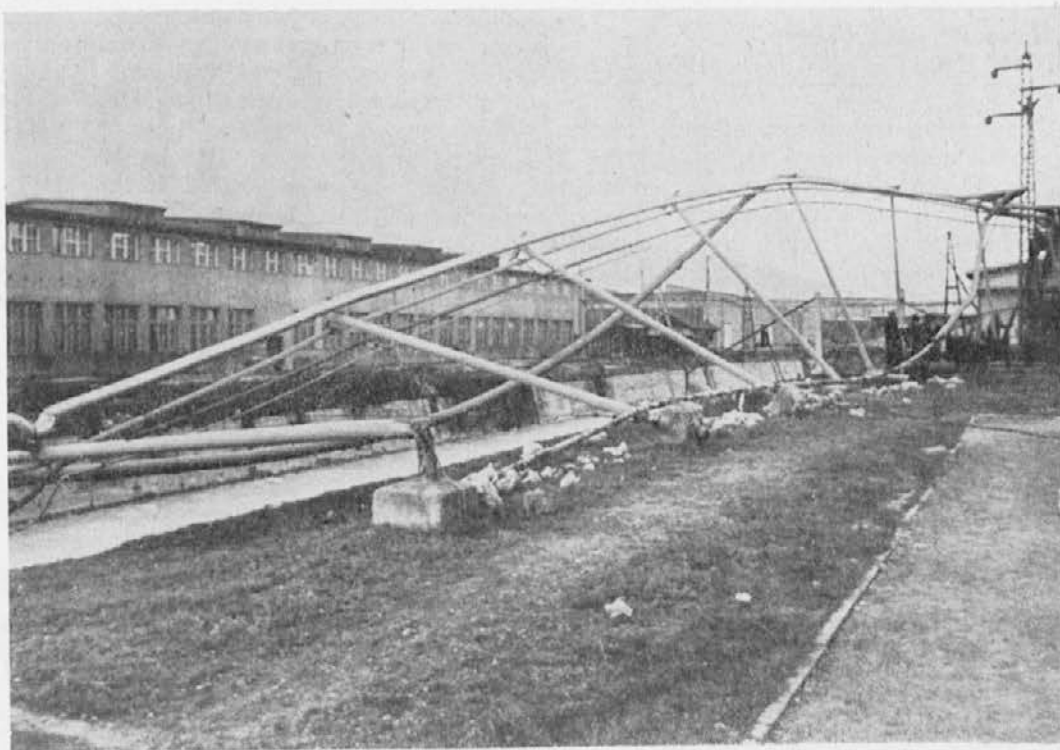
ti normativi še vedno niso v celoti na poprečni ravni naše inozemske konkurence. Neka skepsa o realnosti postavljenih normativov potrošnje ni na mestu. Samo če se bomo resno zavedali važnosti tega problema, planirano višino stroškov s primernim prizadevanjem in malo truda lahko samo znižamo, kar nam bi moral biti letos vsem glavni cilj.

Zaradi relativno nizko planirane realizacije pri danem obsegu proizvodnje na eni ter povišanja določenih fiksnih stroškov na drugi strani slika našega finančnega plana kljub zaostritvi normativov potrošnje ni taka, kot smo bili vajeni do sedaj.

Iz finančnega plana je razvidno, da predstavljajo skupni stroški 74 odst. in dohodek 26 odst. celotnega dohodka. Če dohodek označimo s 100, potem predstavljajo pri tem dohodku osebni dohodki v bruto znesku 80 odst. in ostanek za sklade 20 odst. od dohodka. Samo skladi, ki ostanejo podjetju, to so rezervni sklad podjetja, poslovni sklad in sklad skupne porabe, pa le 18,8 odst. od dohodka podjetja.

Pri tej sliki finančnega plana, to se pravi pri doseženi realizaciji in za to realizacijo nastalih stroškov v planirani višini, znaša poprečna akumulativnost podjetja, izražena v procentualnem razmerju med lastno in tržno ceno, okroglo le še 5,4 odst. Če izvzamemo izredno regresivno 1967. leto, je ta akumulativnost v primerjavi z vsemi predhodnimi leti nizka. Iz vsega tega, kar je do podrobnosti razčlenjeno v sami obrazložitvi finančnega plana, izvira, da stoji tudi planirani dohodek na realnih tleh in je vse prej kot samo neka nedosegljiva vizija.

Ako se bomo gibal v teh realnih okvirih planskih nalog tako glede ustvarjene mesečne realizacije in stroškov, so nam z ustvarjenim dohodkom zagotovljeni taki poprečni osebni dohodki, s katerimi bi bili (posebno pa spričo zadnjih suhih mesecev) gotovo vsi zadovoljni. Rekli smo, da je pri sedanjem stanju postopno izboljšujoče se tržne situacije, v primerjavi z lanskim letom nižje planiranega obsega izvoza, re-



Karambol je imel tokrat posledice za energetiko

Foto: M. Ugovšek

zervi pri poprečnih prodajnih cenah, planirani obseg realizacije realen in dosegljiv. Enako realno so za ta obseg proizvodnje planirani tudi stroški, iz česar izvira tudi realnost planiranega dohodka, seveda samo pod pogojem skrbnega in gospodarnega dela.

Tudi plan osebnih dohodkov vključuje določeno tolerančno mejo in so poprečni neto osebni dohodki planirani v višini 950 N din mesečno že pri 90% doseganju s planom predvidenega dohodka. Ti osebni dohodki, ki bodo izplačani pri 90% doseženem dohodku, to je 69.998.400 N din (planirani dohodek 77.776.000 N din) predstavljajo proti poprečno izplačanim v lanskem letu za delo v lanskem letu 875 N din mesečno — povišanje za okroglo 10%, kar je v skladu s povišano produktivnostjo, merjeno s količinskim pokazateljem. Že pri obravnavi gibanja proizvodnje je bilo navedeno, da je znašala produktivnost v letu 1967 1,54 t blagov. proizv. v zap. mes.,

medtem ko bi bila ta v letošnjem letu 1,69 t ali za 9,8% večja. Pri vsakem prekoračenju dohodka nad 90% od planiranega pa se 55% odvaža za neto osebne dohodke, s čimer se ti povečajo pri planiranem dohodku 77.776.000 N din od 950 na 1060 N din na zaposlenega na mesec.

V enem in drugem primeru, to je 950 N din na mesec pri 90% in 1060 N din na zap. mes. osebnih dohodkov pri 100% doseganju dohodka, je vključen tudi dodatek za dopust, pri čemer se del tega (18,5 N din na zap. mes.) plačuje iz sklada skupne porabe, formiranega v letu 1967.

Višina navedenih poprečnih neto osebnih dohodkov je vezana na poprečno plansko število zaposlenih, ki znaša v letnem poprečju 3220. Tudi to število zaposlenih je v skladu s planiranim obsegom proizvodnje.

Da bi si te osnovne pokazatelje našega dela lažje zapomnili, so prikazani v tabelarni obliki.

Obrat	Proizvodnja — ton				Realizacija		Poprečna cena din/kg
	skupna meseč.	letno	blagovna meseč.	letno	000 din meseč.	letno	
Topilnica	8.333	100.000	—	—	—	—	—
Livarna	833	10.000	625	7.500	3.250	39.000	5,20
Valjarna	7.916	95.000	2.875	34.500	6.008	72.100	2,09
Kovačnica	1.416	17.000	725	8.700	2.846	34.150	3,93
Jeklovlek	183	2.200	154	1.850	1.042	12.500	6,75
Vzmetarna	483	5.800	483	5.800	1.590	19.085	3,29
Mehanična	583	7.000	583	7.000	6.430	77.165	11,02
Pom. dejav.	—	—	—	—	84	1.000	—
Podjetje	19.750	237.000	5.445	65.350	21.250	255.000	3,90

Celotni dohodek v 000 N din	299.500	100 %
Skupni stroški	221.724	74 %
Dohodek podjetja	77.776	26 %
Poprečno število zaposlenih	3.220	
Neto osebni dohodki pri 90% dosež. doh. (69.998.000 din)	100% dosež. doh. (77.776.000 din)	
na zaposlenega na mesec 950 N din	1060 N din	

To je nekaj osnovnih podatkov iz sicer obsežnega gospodarskega načrta za letošnje leto, katerih gibanje bi morali vsi stalno spremljati. Prva med njimi sta realizacija in stroški, iz česar izvira dohodek. Od njihovega medsebojnega odnosa, to je dohodka, so odvisni tudi osebni dohodki. Na njihovo višino moramo gledati torej kot na rezultat našega odnosa do gospodarnosti

Peter Orožen, dipl. oec.

## Stanje slovenskih železarn pred združitvijo

Mnogokrat živimo v prepričanju, da smo zelo izvirni, domiselni in tako si večkrat lastimo ideje, ki v resnici niso plod našega posevka. Pri tem zelo radi prednjačimo v tujkah, saj so bolj zvočne kot domača beseda, predvsem jih pa ljudje bolje razumejo. Trenutno imam v mislih integracijo, o kateri bo letošnje leto verjetno večkrat

dela in se istočasno vedno tudi vprašati, kakšna je naša lastna krivda, da so taki, kakršni so, in kaj smo oziroma lahko storimo, da bi bili višji. Pri tem si v mislih pretvorimo v denar vsako zgrešeno proizvodnjo, vsak izmeček, vsako ponavljanje proizvodnje, vsako preveč porabljeno količino katerekoli surovine ali reprodukcijskega materiala, vsako razsipanje in mačehovski odnos do potrošnje, vsako potratno naročanje vseh materialov in del v ne res najnujnejšem obsegu. Potem bomo spoznali, da leži ta razmetan po vsej tovarni, da hodimo po njem, namesto da bi ga spravili v lasten žep. Primerov možnosti varčevanja je pri nas na pretek. Spoznajmo, da vse to niso le prazne fraze, na katere gledamo lahko neprizadeto, saj prek določenih ekonomskih zakonitosti ne moremo, te pa tudi ne poznajo nobenih sentimentalnosti in kompromisov. Varčno in gospodarno delo ter razvoj v taki meri, ki nam ob upoštevanju tega prinaša najvišji dohodek, naj nam bo v letošnjem letu naša prva zapoved.

govora kot o kakršni koli poslovni težavi. Integracija (kar dobesedno pomeni tvorjenje celote iz sestavnih delov) je že star zgodovinski pojav, ki je predvsem stopil v ospredje konec prejšnjega stoletja, posebno pa v dvajsetem. Vzrok so gospodarske krize različnega izvora, najpogostejša oblika združenih podjetij pa trusti, karteli,

koncerni, delniške družbe ipd. Torej je govor o koncentraciji kapitala v raznovrstnih oblikah. Zakaj pride do združevanja podjetij in kopičenja denarnih sredstev na enem mestu? Če je anarhična proizvodnja — in pri nas v marsičem je — potem je trg s svojimi zakonitostmi edini regulator med proizvodnjo in potrošnjo. Oboje postavlja na tehtnico in ju izravnava. Pri tej izravnavi pa ne pozna socialnih momentov, ne prizanaša niti revnemu niti bogatemu. Pokazalo pa se je, da pri taki izravnavi vedno boljše odreže močnejši, torej tisti, ki je bolj bogat, bolj prožen in ki ima v končni obliki tudi vpliv na to tehtnico.

Ko je povpraševanje večje kot ponudba, proizvodnja navadno nima dovolj posluha za tržne zakonitosti, ki pa delujejo v obe smeri, in to predvsem zaradi prevelikega pohlepa po dobičku. Ta moment ljudi navadno zapelje, da ne mislijo na prihodnost, zavedati pa se moramo, da razen trga ni merila, ki bi lahko meril ponudbo in povpraševanje. Seveda se lahko tudi z državno intervencijo vpliva na trg, vendar je to čestokrat zelo kratkotrajnega značaja.

Ker se slovenska črna metalurgija nahaja v zelo težavni situaciji in resnejših izgledov za korenito izboljšanje ni, potem ni čudno, da smo pričeli iskati izhod iz slepe ulice. Vprašanje pa je, če je integracija res edini izhod. Nekateri trdijo, da drugega za to res ni. Nismo vsi istega očeta sinovi, zato so značaji različni. Tudi v različnih krajih smo rojeni, različnih starosti smo, navad, vzgoje in pogledov, zato je, življenjsko vzeto, treba računati z močnimi lokalnimi težnjami, ki so in bodo vedno prisotne. Toda to je pravzaprav še najmanjša ovira pri našem združevanju. Osnovni problem je v postavitvi pravih temeljev — če bo tu en steber postrani, bo v višjih nadstropjih trajen prepil in antibiotiki verjetno ne bodo pomagali.

Cilj je jasen — boljši poslovni uspeh kot do sedaj in s tem višja življenjska raven. Verjetno ga pa ne bomo dosegli samo z deklarativnim pojmom integracije in v glavnem že grobo predvideno organizacijo bodočega novega podjetja. Vsaka integracija v gospodarsko razvitih deželah je plod računice. Različne variante — različni rezultati. Odločimo se torej za najboljšo in v naših razmerah tudi tehnično uspešno izvedljivo.

Mnogi že delajo strokovno na teh vprašanjih. Rezultati so še zelo skromni, računic pa na mnogih predpostavkah, za katere je verjetno, da tudi ostanejo predpostavke. Potrebno bo še dosti dela in analiz na realnih osnovah, ker edino s takšnimi rezultati (pod pogojem, da dejansko pokažejo za tovarno uspešen rezultat) lahko zahtevamo od naše delovne skupnosti soglasje za tako važno in daljnosežno poslovno odločitev.

Oprjemljivih rezultatov o naši bodočnosti še ni, zato pogledjmo naše in sosedovo premoženje, da ne bi bili v zakonu preveč razočarani (vsi podatki sedanjega stanja se nanašajo na dan 31. decembra 1966!). Ker v članku ni mogoče podajati tabelarnih pregledov, ki so vsekakor bolj nazorni, podajam po lastni presoji samo najvažnejše številke.

V analizi osnovnih sredstev bo gotovo zanimiv podatek o udeležbi opreme (strojnega parka) v strukturi sedanje vrednosti

osnovnih sredstev in odstotek iztrošenosti. Oprema je v strukturi sedanje vrednosti osnovnih sredstev takole zastopana: na Jesenicah 58,5 %, Ravnah 50,4 % in v Štorah 42,6 %. Če primerjamo deleže za zgradbe in opremo po posameznih železarnah, ugotovimo, da se je v strukturi sedanje vrednosti osnovnih sredstev močno povečal delež zgradb in zmanjšal delež opreme. To dejstvo opozarja na različno amortizacijsko dobo zgradb in opreme na eni strani, po drugi strani pa kaže na majhna vlaganja, ki so bila izvršena v železarnah za izboljšanje tehnološke strukture, kar je skupna karakteristika vseh treh železarn. V nabavni vrednosti osnovnih sredstev je oprema na Jesenicah udeležena s 65,3 %. V proizvodnih obratih pa se ta delež giblje od 51,0 % v valjarni, do 91,9 % pri elektro peči. Na Ravnah je v enaki strukturi oprema udeležena z 61,1 %, v proizvodnih obratih pa se giblje v livarni od 44,1 do 81,6 % v mehanski obdelovalnici. V železarni Štore je delež opreme 52,5 %, njen razpon pa se giblje od 38,6 % pri ostalih obratih oziroma 49,3 % pri šamotarni do 95,2 % pri obdelovalnici valjev.

Po iztrošenosti osnovnih sredstev si lahko napravimo vsaj približno sliko o tehnološkem procesu, ki se v neki proizvodnji uporablja, hkrati pa nas opozarja na stroške, ki so v zvezi z rednim vzdrževanjem. Za slovenske železarne je slika iztrošenosti naslednja: Jesenice 42 %, Ravne 35 % in Štore 44 %. Mnogo važnejša od skupne iztrošenosti osnovnih sredstev obrata je iztrošenost opreme, ki je naslednja:

Železarna Jesenice — martinarna, težka in lahka proga, žična valjarna in hladna oblikovalnica profilov ter cevi prek 90 %, livarna in šamotarna 70 %, plavž 84 % itd.

Železarna Ravne — mehanična 72 %, jeklovlek 22 %, kar je hkrati najnižji koeficient opreme nekega proizvodnega obrata v vseh treh železarnah.

Železarna Štore — šamotarna 87 %, jeklarna 72 %, elektro plavž 44 % itd.

Za poslovanje vsake gospodarske organizacije je življenjske važnosti stanje obratnih sredstev in njihovih virov. Pa poglejmo, če smo na tem področju boljši. Obratna sredstva so razdeljena po vrstah na surovine in material, nedokončano proizvodnjo, gotove izdelke, denarna sredstva, terjatve do kupcev in ostalo, viri pa na lastni sklad obratnih sredstev, dolgoročne in kratkoročne kredite, dobavitelje in ostale virov. Ostale obveznosti oziroma primanjkljaj pa nam predstavlja razlika do poprečnih obratnih sredstev. Struktura je izračunana na ta način, da vse oblike obratnih sredstev predstavljajo 100. Stanje zalog je bilo na dan 31. decembra 1966. leta naslednje: Jesenice 70 %, Ravne 67 % in Štore 67 %. Od tega je na Jesenicah razred 3 udeležen z 38 %, razred 5 s 30 % in razred 6 z 2 %. Ravne so v isti strukturi udeležene: razred 3 s 25 %, razred 5 s 40 % in razred 6 s 4 %, medtem ko znaša v Štorah razred 3 — 33 %, razred 5 — 28 % in razred 6 — 6 %. Terjatve do kupcev pa so naslednje: Jesenice 30 %, Ravne 31 % in Štore 30 %. Še slabša situacija je v virih obratnih sredstev, kjer znaša lastni sklad obratnih sredstev za Jesenice 35 %, Ravne 27 % in Štore 64 %, dolgoročni krediti za obratna sredstva — Jesenice 18 %, Ravne 17 % in Štore 2 %, dobavitelji pa znašajo na Je-

senicah 20 %, Ravnah 2 % oziroma v Štorah 9 %. Vsi omenjeni viri znašajo na Jesenicah 93 %, na Ravnah 63 % in v Štorah 87 %. Ostale obveznosti oziroma primanjkljaj znaša po posameznih železarnah 7 % na Jesenicah, 37 % na Ravnah in 17 % v Štorah. Vsekakor pa na primanjkljaj ne smemo gledati iz formalne, pač pa iz vsebinske plati. Lastni sklad obratnih sredstev, dolgoročni krediti za obratna sredstva in ostali viri nam predstavljajo tiste vire obratnih sredstev, ki so za podjetje predvsem iz finančnega aspekta gledano sprejemljivi in normalni. Deleži teh virov pa znašajo na Jesenicah 55 %, Ravnah 44 % in 76 % v Štorah. Kratkoročni krediti so zelo dragi in običajno namenski, pa tudi cena virov, ki ga predstavljajo dobavitelji, je v obliki zamudnih obresti običajno visoka.

Velik primanjkljaj v virih obratnih sredstev navaja na vprašanje, ali niso poprečna angažirana sredstva previsoka. Če so, potem nam struktura obratnih sredstev jasno kaže, kje so »skrite rezerve« v obratnih sredstvih. Predvsem bo treba povečati koeficiente obračanja pri zalogah razreda 3 in razreda 5 ter skušati doseči krajše plačilne roke pri terjatvah do kupcev.

Zelo pomembna je analiza produktivnosti kapitala in dela. Zanj so upoštevani naslednji pokazatelji:

- vložena sredstva: nabavna vrednost osnovnih sredstev in obratna sredstva,
- poprečno število zaposlenih in
- neto produkt.

Izračun produktivnosti kapitala nam kaže, koliko dinarjev netoprodukta je bilo ustvarjenega na 1 dinar vložene sredstev. Najvišji netoprodukt na vložena sredstva (osnovna in obratna) je v letu 1966 dosegla železarna Štore, na drugem mestu so Ravne in na zadnjem Jesenice. Tudi v primerjavi z ostalimi jugoslovanskimi železarnami je produktivnost kapitala jeseniške železarne najnižja.

Izračunana produktivnost dela nam pa pokaže, koliko dinarjev netoprodukta je

bilo ustvarjenega na enega zaposlenega. Najvišji neto produkt na zaposlenega ima železarna Ravne, slede Štore in na zadnjem mestu so Jesenice. Položaj jeseniške železarne pa je pri tem izračunu v jugoslovanskem merilu nekoliko boljši. Poleg železarne na Ravnah in v Štorah je od Jesenic boljša še železarna Zenica in Sisak, ostale jugoslovanske železarne pa imajo nižjo produktivnost kapitala. Ker je stanje slovenske črne metalurgije gotovo zanimivo v primerjavi z ostalimi jugoslovanskimi železarnami, ga podajam v grafikonu.

PRODUKTIVNOST KAPITALA IN DELOVNE SILE V LETU 1966



Zaradi slabega finančnega položaja železarn, predvsem zaradi premajhnih skladov podjetij, ki kmalu ne bodo zadostovali za kritje vseh obveznosti iz investicijskih naložb, je prikazan delež ustvarjene akumulacije, ki ga odvajajo železarne skupnosti in prikaz deleža akumulacije, ki ostane v podjetju. Če izhajamo iz stališča, da so tudi prispevki na osebne dohodke akumulacija družbi, ker je njihova višina šestokrat odvisna od potreb federacije, republike, občine in raznih gospodarskih organizacij, dobimo za leto 1966 naslednji rezultat (v 000 N din):

akumulacija družbi — Jesenice 55.899, Ravne 31.330 in Štore 15.909;



Tudi staro železo je včasih zanimivo

Foto: M. Ugovšek

akumulacija podjetij — Jesenice 18.463, Ravne 39.409 in Štore 13.305.

Od skupne akumulacije, ki so jo ustvarile slovenske železarnice v letu 1966, je šlo za:

- akumulacijo družbi 59,2 % in
- akumulacijo podjetij 40,8 %.

Ustrezni deleži znašajo v poprečju za industrijo SRS v letu 1966:

- akumulacija družbi 57,4 %, in
- akumulacija podjetij 42,6 %.

Med slovenskimi železarnami je struktura delitve akumulacije po gornjih kriterijih naslednja:

- akumulacija družbi na Jesenicah 75,2 %, Ravnah 44,3 % in v Štorah 54,5 %;
- akumulacija podjetja pa znaša na Jesenicah 24,8 %, Ravnah 55,7 % in v Štorah 45,5 %.

Zgoraj navedeno je samo del slike v letu, ki ga nekateri oprevajo kot »normalno« in v katerem so železarnice ustvarile relativno visoko akumulacijo. Položaj železarn se je v letu 1967 že znatno spremenil in isti pokazatelj v mnogih poglavjih kažejo na rdeče številke.

S 47. natečajem se je družba odločila za rekonstrukcijo ali dodatno izgradnjo črne metalurgije z namenom, da se proizvodnja surovega jekla zviša na 3,2 milijona ton letno. Časovno razdobje, v katerem se izvajajo investicije, bo, kot kaže, trajalo deset let in je nenormalno, če ga vodimo po poslovnih kriterijih. Prvotna predračunska vrednost investicij, ki so jih predvidevali investicijski programi železarn, je bila prekoračena zaradi izredno živahne investicijske dejavnosti v letih 1962 do 1965, ki je imela za posledico dvig cen vsem investicijskim dobrinam (gradbeni material, gradbena dela in oprema), nadalje zaradi spremembe zakonskih predpisov, predvsem zunanjetrogovinskih in pa zaradi kompleksa ekonomskih ukrepov, ki jih na kratko imenujemo gospodarska reforma. Tak nenormalen potek investicij pa nosi za železarnice še dodatno breme v obliki interkalarnih obresti. Prvotno določeno razmerje v financiranju investicij (90 % OIF in bančna sredstva, 10 % železarnice) se vse bolj spreminja v škodo železarn, katerih delež neprestano raste.

Iz podatkov treh železarn je razvidno, da znašajo skupne investicije v letih 1960 do 1970 1094 milijonov N din. Od te vrednosti bo realizirano na Jesenicah 567 milijonov N din ali 51,8 %, na Ravnah 290 milijonov N din ali 26,5 % in v Štorah 237 milijonov N din ali 21,7 %. Iz absolutnih podatkov o investicijah pa ne moremo sklepati na intenzivnost investicij v posameznih železarnah.

Za železarnice je zelo pomembno, kakšen delež predstavljajo v skupnih investicijah v osnovna sredstva investicije na bazi samofinanciranja. V tem pogledu obstaja znatna razlika med železarno Štore in železarno Jesenice ter železarno Ravne na drugi strani. V Štorah znaša ta delež 7,6 % v skupnih investicijah, na Jesenicah in Ravnah pa 17,3 % in 17,5 %. Ob takih razlikah v udeležbi investicij na bazi samofinanciranja lahko postavimo samo vprašanje, ali izvirajo iz neenakih pogojev pri najemanju kreditov ali pa iz neenake ekonomske moči posameznih železarn.

Ker tabele, iz katerih je rezultat najbolj nazorno viden, v članku niso dopustne,

bom predvidene rezultate po rekonstrukciji skušal prikazati v obliki koeficientov. Če gledamo na uspešnost skupnih investicij, prinese na Ravnah 1 novi dinar investicij 1,26 N din vrednosti blagovne proizvodnje, v Štorah 0,92 N din in na Jesenicah 0,75 N din vrednosti blagovne proizvodnje. Pri izračunih teh koeficientov niso upoštevane interkalarne obresti.

Vrednost blagovne proizvodnje v letu 1971 na enega zaposlenega sta si skoraj enaki na Jesenicah in Ravnah 145 in 144 tisoč novih dinarjev, znatno nižja pa je v Štorah, saj znaša le 116 tisoč N din.

Število zaposlenih se bo predvidoma po dokončani rekonstrukciji v okviru 47. natečaja zmanjšalo na Jesenicah, povečalo pa na Ravnah in v Štorah. Ustrezni indeksi bi leta 1971 znašali 90,143 in 137.

Celotni dohodek se v enakem obdobju predvideva za Jesenice 968,455.000 N din, Ravne 530,000.000 N din in Štore 316,287.000 N din; dohodek za Jesenice 169,537.000 N din, Ravne 143,000.000 N din in Štore 104,140.000 N din; ostanek za sklade podjetij Jesenice 13,879.000 N din, Ravne 46,500.000 N din in Štore 37,935.000 N din. Razlike v osebnih dohodkih niso tako velike, da bi mogle povzročiti tako različno akumulativnost podjetij. Odgovor na to daje velikost porabljenih sredstev, ki znašajo na Jesenicah 74,9 % celotnega dohodka, na Ravnah 67,9 % in v Štorah 61,8 %. Dohodek, zmanjšan za sklade družbe, predstavlja variabilno komponento celotnega dohodka in manevrski prostor nastopanja na trgu. Ta variabilni del je na Jesenicah 17,4 %, na Ravnah 26,3 % in v Štorah 32,5 %.

Razmerje med fiksnim in variabilnim delom celotnega dohodka je za podjetje pri zniževanju stroškov odločilnega pomena. Pod predpostavko, da v fiksnem delu ni nobenih »skritih rezerv«, predstavlja 10 % zvišanje produktivnosti dela v železarni Jesenice 1,7 % zmanjšanje stroškov oziroma za 1,7 % od celotnega dohodka se lahko povečajo osebni dohodki in skladi podjetja. Na Ravnah je ustrezní učinek 10 % dviga produktivnosti 2,6 %, v Štorah pa 3,3 % od celotnega dohodka. Kako važna

pokazatelj sta gibanje produktivnosti in stroškov, jasno ponazarja naslednji primer: če bi Jesenice zmanjšale cene svojim proizvodom v poprečju za 2 % in pod predpostavko, da ostanejo cene produkcijskih faktorjev nespremenjene, potem ostane železarna Jesenice brez skladov, za izplačilo osebnih dohodkov pa ji zmanjka 0,6 % celotnega dohodka.

Za lažjo presojo je potrebno vedeti za stanje skladov podjetij ter obveznosti iz naslova investicijskih posojil.

Znano je, da se je rekonstrukcija slovenskih železarn predvsem zaradi neenakomernega dotokanja sredstev iz kreditnih pogodb nenormalno zavlekla. Zato se železarnam v obliki interkalarnih obresti ustvarja novo breme, ki bo v nemajhni meri zmanjšalo uspešnost njihovega poslovanja. Ne da bi se spuščali v komentarje, nam naslednje številke prikazujejo težo interkalarnih obresti za posamezne železarnice, ki bodo predvidoma znašale za železarno Jesenice 87,500.000 N din, za Ravne 35,000.000 N din in za Štore 33,740.000 N din.

Po predvideni delitvi celotnega dohodka bodo železarnice v letu 1971 lahko izločile za sklade naslednja sredstva (rezervni sklad, poslovni sklad in sklad skupne porabe):

Jesenice	13,879.000 N din,
Ravne	46,500.000 N din,
Štore	37,935.000 N din,

kar znaša skupaj za vse tri železarnice 98,314.000 N din. Od skladov, ki jih bodo ustvarile železarnice v letu 1971, pa ne smemo upoštevati za kritje obveznosti iz investicijskih posojil sredstva rezervnega sklada, čeprav bo morala bodoča gospodarska politika dati večjo samostojnost podjetjem tudi za uporabo teh sredstev. Tako ostanejo za kritje obveznosti za investicijska posojila le sredstva, namenjena za poslovni sklad in sklad skupne porabe.

Poleg sredstev iz skladov lahko podjetja krijejo obveznosti za investicijska posojila tudi iz sredstev amortizacije. Tako bi izdvojena sredstva v letu 1971 (000 N din) znašala za slovenske železarnice, kot sledi:

	Jesenice	Ravne	Štore	Skupaj
Poslovni sklad in sklad skupne porabe	8.879	43.000	34.957	86.836
Amortizacija	63.500	27.696	22.198	113.394
Skupaj	72.379	70.696	57.155	200.230
Obveznosti za posojila v osnovna sredstva, obratna sredstva in drugi standard	75.849	31.000	34.274	141.123
Primanjkljaj oziroma presežek	— 3.470	+ 39.696	+ 22.881	+ 59.107

Vendar je treba poudariti, da primerljivost gornjih podatkov ni najboljša. Položaj železarn se je že v letu 1967 znatno spremenil. Kakšna bo dejanska akumulacija železarn v letu 1971, bo odvisno predvsem od možnosti plasmaja proizvodov na trgu in od prodajnih cen, dalje od višine porabljenih sredstev, ki pa niso odvisna le od nabavnih cen, pač pa tudi od tehnologije in ekonomičnosti poslovanja, prav tako pa je važno tudi število zaposlenih in poprečni osebni dohodki in ne nazadnje delež akumulacije, ki ga bo moralo podjetje prispevati družbi v tej ali oni obliki.

Vsi zgoraj navedeni podatki se nanašajo na rekonstrukcijo slovenskih železarn po 47. natečaju, ki bo končana ne glede na izid nameravane integracije. Znano pa je, da ta rekonstrukcija ni dosegla uskladitve proizvodnega programa železarn (najočitnejši primer v valjarnah) in da bo zanjo potrebnih še mnogo dodatnih denarnih sredstev. O tem, koliko bo teh sredstev in v kakšno proizvodnjo bodo vložena, bo pa kolektiv itak obveščen, brž ko bodo dokončno izdelane ustrezne študije.

Več glav več ve — pa tudi več pokvari.

# Volitve v organe upravljanja

Meseca aprila letos poteče mandat polovici sedanjih članov delavskega sveta podjetja in delavskih svetov sklopov obratov. Zato homo morali v železarni tudi letos opraviti volitve članov organov upravljanja. Delavski svet podjetja je s tem v zvezi na zasedanju 27. marca 1968 že sklenil:

— Izvrši se razpis volitev za tisto polovico članov delavskega sveta podjetja in delavskih svetov sklopov obratov, ki jim letos poteče mandat.

— Volitve bodo 26. aprila 1968. Volišča bodo odprta od 4. ure zjutraj do 16. ure popoldan.

— Volitve se izvedejo po sklopih obratov, kandidatne liste pa sestavijo po obratih.

— Delavski svet podjetja bo tudi v naslednji mandatni dobi štel 59 članov, zato se letos na novo izvoli 29 članov. Upoštevajoč število zaposlenih v sklopih obratov in način ugotavljanja števila članov delavskega sveta podjetja, se od skupnega števila izvoljenih članov izvoli:

a) v sklopu obratov jeklarne obratov	6 članov
b) v sklopu met. predelovalnih obratov	6 članov
c) v sklopu mehanskih obratov	8 članov
č) v sklopu vzdrževalno energetskih obratov	6 članov
d) TKR in upravi	3 člane

— Delavski sveti sklopov obratov bodo v naslednji mandatni dobi šteli:

a) sklop obratov jeklarne obratov	27 članov
b) sklop met. predelovalnih obratov	25 članov
c) sklop mehanskih obratov	27 članov
č) sklop vzdrž. energetskih obratov	27 članov
d) TKR in uprava	21 članov

— Upoštevajoč število članov, ki jih bo štel posamezni delavski svet sklopa obratov, in število članov, ki jim poteče mandat, se letos izvoli naslednje število članov:

a) sklop obratov jeklarne obratov	13 članov
b) sklop met. predelovalnih obratov	13 članov
c) sklop mehanskih obratov	15 članov
č) sklop vzdrž. energetskih obratov	14 članov
d) TKR in uprava	11 članov

— V komisijo za sestavo volilnih imenikov se imenujejo: Rajko Jelenko za predsednika ter Milan Praznik in Anica Kralj za člana.

— V volilno komisijo, ki izvede volitve, se imenujejo: Alojz Breznikar za predsednika ter Ivan Kugovnik in Jože Delalut za člana.

Pri določanju števila članov, ki se bodo letos izvolili v delavski svet podjetja in delavske svete sklopov obratov, so se upoštevale vse spremembe tako pri številu zaposlenih v sklopih kakor ostale notranje premeštitve, ki so bile izvršene med letom. Zaradi tega je tudi število članov, ki se na novo voli, predvsem za delavski svet podjetja, nekoliko različno.

Volišča do časa objave tega razpisa še niso bila določena, zato njihova navedba ni bila možna. Volilna komisija pa bo gotovo morala upoštevati že doslej ustaljene vo-

lilne prostore. Zato bodo volišča v glavnem v prostorih, v katerih so bila tudi prejšnja leta. Bodo pa vsi zaposleni s točnim razporedom volišč seznanjeni pravočasno.

Lani so volitve v organe upravljanja po splošni oceni uspele zadovoljivo. Rezultat in končni izid pa je nekoliko motilo precejšnje število zaposlenih, ki se volitev niso udeležili iz povsem neupravičenih vzrokov. Prav bi bilo, da se temu na letošnjih volitvah izognemo.

## KJE BOMO PREŽIVELI PRVOMAJSKE PRAZNIKE

Ne bo več dolgo, pa bomo morali že pričeti razmišljati, kje in kako bomo preživeli prvomajske praznike. Predvsem motorizirani navadno želijo preživeti praznike zunaj domačega kraja.

Vse tiste, pa tudi druge obveščamo, da bo za prvomajske praznike točno — od 30. aprila do 5. maja letos odprto počitniško naselje ZB v Valovinah pri Puli.

Cena dnevnega penziona, v katero je vračunano tudi prenočišče, bo znašala 21 N din za osebo. Počitniško naselje za prvomajske praznike izjemoma ne bo odprto samo za člane ZB in njihove družinske člane, temveč tudi za vse ostale, ki bi se za to, da bi praznike preživeli v Puli, odločili.

Prijave interesentov zbira do vključno 25. aprila krajevno združenje ZB NOV Ravne na Koroškem, ki bo upravi počitniškega naselja sporočilo število prijavljenih. Ti podatki so potrebni zaradi pravočasne priprave prostorov za prenočišča in prehrano.

Vsi, ki želite za 1. maj obiskati Pulo in se boste odločili za Valovine, se prijavite pravočasno.

## SLOVARČEK TUJK

**abnormiteta** — nepravilnost, nenavadnost, izrednost, nenavadna pojava  
**abderit** — omejenec, neumen človek, trapast človek, ki se ima za pametnega, pa ni  
**abecedarski** — začetniški, preprost  
**abreviatura** — okrajšava, kratica  
**diameter** — premer  
**digresija** — odmik, zastranitev, stranska pot, stranska misel  
**evolucija** — razvoj  
**fenomen** — redek pojav, nenavadna prikažen, izredna stvar, izredno sposoben človek  
**fuzionirati** — zlit, spojiti, stopiti, združiti  
**galvanoplastika** — izdelovanje odtisov z elektrolizo (z galvansko prevleko)  
**gazometer** — plinomer, plinski zbiralnik  
**hiper** — v sestavi pomeni več ko, nad-, prehipoteza — domneva, podmena  
**historija** — zgodovina, zgodba  
**indigniran** — užaljen, ogorčen, razkačen, razdražen, jezen, prizadet, slabe volje, nejevoljen  
**orator** — govornik, besednik  
**percent** — odstotek  
**percipiranje** — dojemanje  
**post** — za, izza, pozneje, nato, po  
**salto mortale** — drzni, smrtno nevaren skok, vratolomno predrzno dejanje

### Moderna

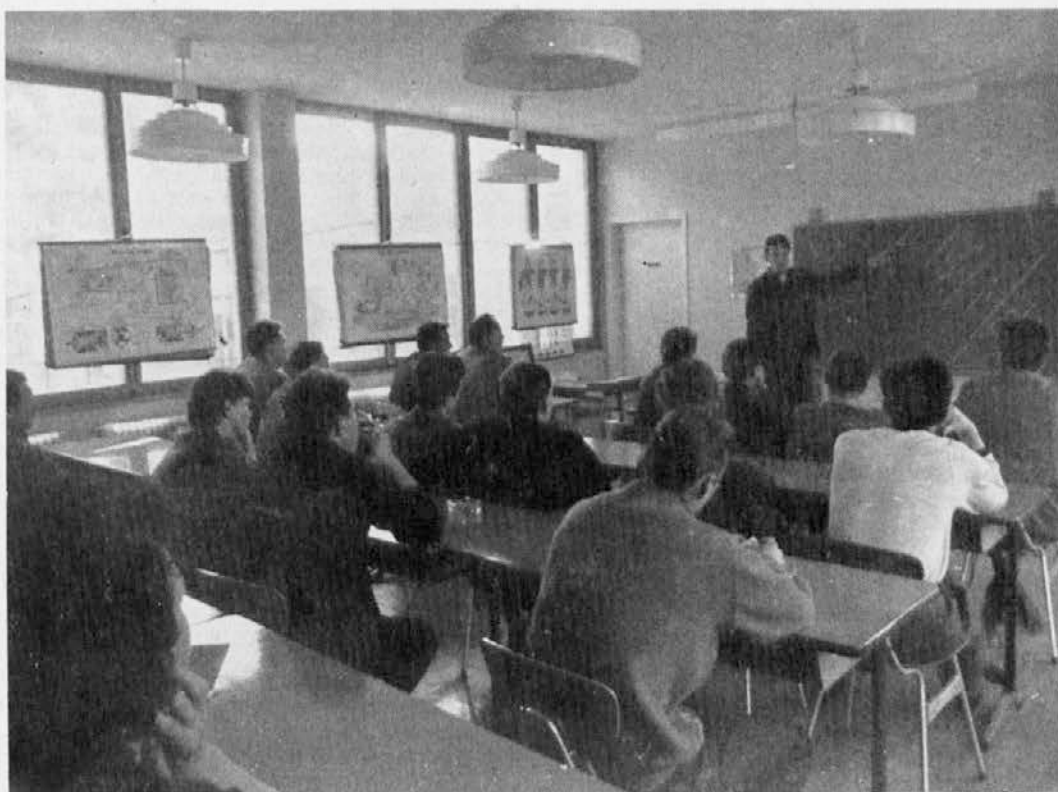
— Draga, nosil te bom na rokah do koca sveta.  
 — Kaj nimaš avtomobila?

### Premislek

— Če si vljuden, s tem ničesar ne izgubiš.  
 — Kvečjemu prostor v avtobusu.

### Vzdih generacij

Prvo polovico življenja nam grenijo starši, drugo pa otroci!



Avto šola je startala v novo sezono

# SKLEPI UPRAVNEGA ODBORA

Razprava na sejah upravnega odbora prejšnjega meseca je bila namenjena največ materialu in predlogom, o katerih je delavski svet razpravljajal na zadnjem zasedanju. Razen predlogov je upravni odbor obravnaval tudi dodatne predloge in pripombe, ki so prispеле iz obratov na predlagani obseg finančnega plana, plana oblikovanja in delitve osebnih dohodkov in števila zaposlenih. Pripombe so se največ nanašale na planirano število zaposlenih, na v izračunu globalov OD upoštevana merila in pogoje dela, na predvidena razmerja poprečnih osebnih dohodkov med obrati, in na spremembo odnosa delitve nad 90% doseženega planiranega dohodka. Pripomba je bila tudi na sedanji način upoštevanja razmerja med številom zaposlenih in doseženo realizacijo pri izračunu globala osebnih dohodkov. Sedanje razmerje naj ne bi bilo povsem v skladu, zaradi česar si vodstva obratov vedno dovolj ne prizadevajo, da bi z večjim ali manjšim številom zaposlenih dosegla višjo proizvodnjo in realizacijo. Ugotovljeno je bilo, da je analitsko planski sektor letos bolj kot doslej analiziral normative, res pa je tudi, da so zaradi spremenjenih tržnih odnosov in pomanjkanja naročil predlogi planov postavljeni na določenih predvidevanjih. Za podjetje je gotovo najvažnejši finančni plan, posebno še, ker sta plan oblikovanja osebnih dohodkov in števila zaposlenih odvisna od uspešnosti njegovega doseganja. Tega pa se v podjetju premalo zavedamo, zato so v razpravah in predlogih le zahteve po spremembi odnosov delitve, manj pa o tem, kako doseči s finančnim planom določene normative in znižati stroške poslovanja. Nekateri so opozorili tudi na to, da smo v železarni premalo dosledni pri reklamacijah materiala, ki ga nam dobavljajo razna podjetja. Razprava je pokazala, da zahteve po povečanju števila zaposlenih in spremembi meril za izračunavanje globalov OD niso utemeljene. Upravni odbor pa se je zato strinjal, da bi bilo treba spremeniti odnos delitve nad 90% doseženega planiranega dohodka, da pa je ta sprememba vezana na spremembo pravilnika o delitvi dohodka. Upravni odbor je ob ugotovitvi, da je bilo sedanje delitveno razmerje nad 90% doseženega planiranega dohodka določeno v času, ko so naši osebni dohodki še naraščali, prišel do zaključka, da bi v sedanjih pogojih, v katerih se nahajamo, ta razmerja kazalo spremeniti, zato je sklenil:

— dopolniti je predlog finančnega plana za leto 1968 in predlagati delavskemu svetu, da se doseženi dohodek nad 90% planiranim dohodkom deli v razmerju 55% za neto osebne dohodke in 45% za sklade;

— zaradi spremembe delitvenega razmerja je predlagati potrebno dopolnitev pravilnika o delitvi dohodka;

— oddelek za organizacijo in študij dela naj ob upoštevanju sedanjih kriterijev vpliva števila zaposlenih na izračunani global osebni dohodkov pregleda in ugotovi možnost, da se sedanja nesorazmerja odpravijo;

— še pred obravnavo DSP je komisiji za osebne dohodke dostaviti v obravnavo predlog plana osebnih dohodkov in izračun globala za letošnje leto. Komisija naj predvsem razpravlja o izračunu globala osebnih dohodkov, njegovi delitvi in razmerju med obrati;

— vodja nabavne službe mora prvenstveno skrbeti za najugodnejšo nabavo materiala in posvetiti potrebno pozornost reklamacijam naročenega, vendar našim potrebam ne povsem ustreznega materiala. K zaostritvi prevzemnih pogojev in reševanju reklamacij lahko po potrebi pritegne tudi ostale za to odgovorne službe in delavce podjetja.

Zaradi raznih pripomb, ki so bile izrečene na sejah upravnega odbora in zasedanjih delavskega sveta podjetja na račun premijskega pravilnika, sta oddelek za organizacijo in študij dela ter komisija za osebne dohodke pripravila predlog za spremembo premijskih meril za nekatera delovna mesta. Po predlogu naj bi se spremenila premijska merila za izvoz in zastoje. Delavci, zaposleni na teh delovnih mestih, naj bi bili vezani na druga merila, na katera lahko prav tako posredno ali neposredno vplivajo. Na predlog pa so imeli člani upravnega odbora nekatere pomisleke. Menili so, da bi morali naš premijski sistem prilagajati situaciji, v kateri se nahajamo. Čeprav sedanje

merilo zastojev ni najbolj objektivno, bi verjetno njegovo zamenjavo z drugim merilom, vprašanje individualne odgovornosti prenesli na skupno odgovornost, kar bi lahko pri delu imelo svoj negativen odraz. Zato je bil upravni odbor mnenja, da je normativ zastojev za vzdrževalce še naprej zadržati, poskušati pa uvesti doslednejše evidence zasledovanja zastojev, posebno še, ker smo bili doslej včasih v dilemi, kaj je dejansko zastoj. Zato je predlagati delavskemu svetu, da že posredovani predlog sprememb ponovno korigira.

Pri obravnavi predloga razdelitve sredstev skupne porabe po zaključnem računu iz lanskega leta se je upravni odbor seznanil s sredstvi, ki jih imamo na razpolago za pokrivanje naših potreb in našimi obveznostmi v letošnjem letu. Ugotovil je, da nam primanjkuje predvsem sredstev za gradnjo objektov družbenega standarda. Zato se o predlogu za njihovo namensko razdelitev, preden ne bo znana višina sredstev, ki nam bi jih prispevala banka na račun oročenih sredstev in možnosti kreditiranja izvajalcev gradbenih del, ni mogel odločiti. Iz tega vzroka bo tudi predlog razdelitve lahko posredovan delavskemu svetu šele na naslednjem zasedanju.

Z ostalih področij poslovanja je upravni odbor sprejel naslednje sklepe:

## S področja izobraževalnih in delovnih razmerij

Upravni odbor se je seznanil s problemom, ki je nastopil pri vprašanju obravnave naziva sedanje šole za VK delavce in predlogom komisije za kadre in delovna razmerja, da naj se šola verificira. Odločil je, da se predlog osvoji in šola verificira. Šola tako dobi pravico javnosti. Verifikacijo šole izvrši izobraževalni center. Naziv sedanje šole za VK delavce se zato spremeni v »Dveletno šolo za delovodje in samostojne delavce kovinske in metalurške stroke«. Ker bo z verifikacijo šole prilagoditi tudi učni program, mora izobraževalni center doseči, da se ta ne bo bistveno menjal in da bo še nadalje zadržal vse specifičnosti naših potreb. Po mnenju upravnega odbora se morajo z verifikacijo spremeniti tudi pogoji financiranja, zato mora izobraževalni center vzporedno z verifikacijo šole pri ustreznih organih postaviti zahtevo po sredstvih za njeno financiranje.

Odkloni se prošnja Štefana Bobeka, da bi se ga oprostilo vračila zneska, ki ga mora zaradi prekinitve študija na TSS oddeleku za odrasle na Ravnah v smislu pogodbe vrniti železarni. Povrniti mora polovico nastalih stroškov, znesek pa vrniti največ v 10 mesečnih obrokih.

Upoštevač jo pojasnilo Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo SR Slovenije, vrsto šole, ki sta jo prosila obiskovala, in delo, ki ga opravljata v železarni Anton Rotovnik in Alojz Hrašan, se obema interno za železarno prizna stopnja strokovne izobrazbe VK delavca.

Odkloni se prošnja v železarni zaposlenih Ivana Maroška, Antona Haiserja, Janeza Paradiža, Janka Kokala, Jožeta Lečnika in Ervina Wlodyga, da bi se jim krili stroški prevoza in šolnine za čas šolanja na delovodski šoli v Slovenj Gradcu. Upravičenci imajo možnost, da se vključijo v delovodsko šolo, ki bo osnovana na Ravnah, zato ni nobene potrebe in vzroka, da bi poleg stroškov te šole upravičencem pokrivali še stroške njihovega šolanja v Slovenj Gradcu.

Odobri se 14-dnevno proizvodno delo 38 dijakom 3. razreda gimnazije na Ravnah. Proizvodno delo bodo opravljali v času od 1. do 13. 4. 1968 po že pripravljenem razporedu. Za opravljeno delo se jim prizna nagrada v višini 6000 S din. Dijaki lahko v času opravljanja proizvodnega dela sprejemajo v železarni malico, katere vrednost se jim odračuna od zneska nagrade.

Ugodi se prošnja Edvarda Tratnika, izrednega slušatelja strojnega oddelka TSS v Mariboru, in za zaključne izpite ter diplomsko delo odobri 14 dni izredno plačanega dopusta. Razen izredno plačanega dopusta se prosilcu krijejo še stroški zaključnega izpita do zneska 40.000 S din.

V železarni zaposlenim Alojzu Škaliču, Anici Goltnik in Tomu Stefanoviču se za čas izrednega študija na ESS odobri iste ugodnosti, ki veljajo za ostale izredne slušatelje raznih šol. Razen izredno plačanega dopusta za dan

uspešno opravljenega izpita se jim odobri še povračilo prevoznih stroškov in plačilo 50% šolnine.

V železarni zaposleni Kristini Knez se odobri za čas izrednega študija na VEKS v Mariboru iste ugodnosti, ki veljajo za ostale slušatelje raznih šol. Razen izredno plačanega dopusta na dan, ko uspešno opravi izpit, ji je odobren izredno plačani dopust še za dneve obveznih seminarjev, s tem v zvezi nastalih potnih stroškov in 50% šolnine.

Našima štipendistkama na ekonomski fakulteti v Ljubljani, Amaliji Lenart in Fridi Štern, katerima poteče absolventski staž 31. 3. 1968, se odobri podaljšanje pogodbe in izplačilo štipendije za 6 mesecev oziroma do 30. 9. 1968.

Komisija za kadre in delovna razmerja je seznanila upravni odbor s prošnjami nekaterih slušateljev TSS — oddelka za odrasle na Ravnah, da bi jim podjetje v obliki brezobrestnega kredita krilo stroške prispevka, ki ga morajo za časa šolanja v višini 40 N din plačevati šoli. Gre za zaposlene, ki zaradi ostalih denarnih obveznosti in sorazmerno nizkih osebnih dohodkov prispevek težko plačujejo. Komisija meni, da bi bilo treba zadevo v okviru podjetja poskušati rešiti. Tako stališče je osvojil tudi upravni odbor in odobril, da železarna vsem zaposlenim, ki obiskujejo TSS — oddelek za odrasle na Ravnah in ne dosega 310 N din osebnih dohodkov na družinskega člana, v obliki brezobrestnega kredita krije stroške šolnine. Znesek, ki ga bo podjetje na ta račun plačalo, uporabniki kredita vrnejo železarni po zaključnem šolanju oziroma diplomli.

Odobri se podaljšanje pogodbe o kupoprodaji avtorskih pravic avtomatske mazalke, sklenjene med Alojzjem Pečnikom in našo železarno dne 25. 1. 1966. Pogodba se v vsemi dosedanjimi pogoji podaljša do 30. 6. 1971.

Osvoji se predlog oddelka za varstvo pri delu in odobri, da je z v železarni zaposlenim tov. Francem Miklom doseči izvensodno poravnava za utrpelo delovno neugodo dne 5. 9. 1964 v jeklovleku. Odškodninski zahtevek se mu v izvensodni poravnavi prizna v višini 5000 N din.

Na obvestilo splošne bolnišnice Slovenj Gradec, da je našemu predstavniku v njihovem svetu potekel mandat in da naj zato imenujemo novega člana, je bilo sklenjeno, da se za našega predstavnika v svet bolnišnice za naslednjo mandatno dobo imenuje tov. Franc Čegovnik.

Na predlog vodstva elektro remonta se je tov. Marjanu Živiču od 1. 3. 1968 dalje v smislu čl. 25 pravilnika o delitvi osebnih dohodkov odobril 10% dodatek za izredna dela.

Odklonjen je bil predlog komercialnega sektorja, da naj bi se našemu predstavniku v Beogradu odobril ločeni delovni čas. Upravni odbor je menil, da si naš predstavnik v Beogradu lahko v celoti prilagodi delovni čas, ki bo ustrezal delovnemu času v ostalih ustanovah in zavodih, ne da bi mu zaradi tega bilo treba priznati dodatek za ločeni delovni čas.

Upravni odbor je razpravljajal tudi o izbiri in postavitvi kandidatov na razpisana delovna mesta. Ugotovil je:

— da je bil razpis prostih delovnih mest objavljen v dnevniku »Večer« in da je tako bilo zadoščeno določbam 8. čl. našega pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih;

— da so se na razpisana delovna mesta prijavili samo delavci, zaposleni v naši železarni;

— da je na vsako razpisano mesto prispela samo po ena prijava oziroma za nobeno delovno mesto ni kandidiralo več kandidatov.

Na podlagi take ugotovitve je upravni odbor v smislu 2. odstavka 9. čl. pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih kot za to pristojni organ odločil, da se na razpisana delovna mesta imenujejo:

— Božo Cimerman, dipl. inž. met., na delovno mesto direktorja prodaje;

— Lojze Breznikar na delovno mesto pomočnika direktorja prodaje;

— Hubert Vetter na delovno mesto vodja oddelka za valjane, surove in končne izdelke;

— Tone Potočnik na delovno mesto vodja oddelka za obdelane, kovane in lite izdelke ter surovce;

— Andro Bertapella, dipl. inž. rudarstva, na delovno mesto vodja oddelka za rudarske stroje in naprave;



— Branko Špragar na delovno mesto šefa nabave;

— Bronislav Gajšek na delovno mesto vodja oddelka za osnovni material;

— Leo Jug na delovno mesto vodja oddelka za pomožni material.

Na razpisano delovno mesto samostojnega referenta za tipizacijo in standardizacijo materiala razreda 3 ni prispela nobena prijava. Delovno mesto se ponovno takoj ne razpiše. Razpis je opraviti potem, ko bodo v podjetju izgledi, da bo razpis uspel.

#### Službena potovanja v inozemstvo

Na predlog strokovnega kolegija so bila odobrena naslednja službena potovanja v inozemstvo:

— inž. Franju Geču 7-dnevno potovanje v Francijo; potovanje bo opravljeno z avionom.

— inž. Janezu Bratini 7-dnevno potovanje v Anglijo. Potovanje bo opravljeno z avionom. Razen potnih stroškov bremene železarno še stroški udeležbe na kongresu v višini 28 angl. £ in za zbornik referatov v znesku 275 franc. frankov.

— inž. Janezu Permanu 4-dnevno potovanje v Liechtenstein. Potovanje bo opravljeno z vlakom. Ker stroške bivanja krije organizator posvetovanja, mu pripadajo samo 3 dnevne.

— inž. Jožetu Borštnerju 3-dnevno službeno potovanje v Avstrijo. Potovanje bo opravljeno z vlakom. Ker stroške bivanja plača organizator posvetovanja, mu pripadajo samo 2 avstrijski dnevnici.

— inž. Ivanu Zupanu, inž. Andri Bertapelli in Alojzu Reberniku 1-dnevno potovanje v Avstrijo. Potovanje bo opravljeno z osebnim avtomobilom.

Za opravljanje nujnih operativnih poslov v Avstriji so se tov. Maksu Viterniku za naslednje obdobje odobrile 4 avstrijske dnevne, ki jih bo obračunal na podlagi opravljenih potovanj.

Za prevoz z osebnim avtomobilom domačih in inozemskih poslovnih gostov po službenih zadevah v Avstriji se je šoferju osebnega avtomobila tov. Avgustu Krivogradu za naslednje obdobje odobrilo 5 avstrijskih dnevnic.

Odobreno je bilo plačilo članarine za letošnje leto za naše članstvo v znanstvenem društvu »Eisenhütte Österreich« v znesku 180 Asch.

#### Z ostalih področij poslovanja

Na predlog vodstva metalurško predelovalnih obratov, da naj bi se za potrebe članov naše delovne skupnosti odobrila prodaja odpadkov in izmečka raznih profilov, ki se pojavljajo v valjarni in za redno prodajo niso uporabni, je bilo sklenjeno:

— članom naše delovne skupnosti, ki grade, dograjujejo ali popravljajo lastne stanovanjske hiše, se v železarni omogoči nakup za betonske armature uporabno železo, ki se občasno pojavlja v obliki odpadkov in izmečka raznih profilov v valjarni;

— odpadni material, namenjen za te namene, vodstvo valjarne dostavlja v špedicijo na podlagi dobavnice. Na vsaki dobavnici tega materiala mora TKR potrditi, da gre v resnici za odpadni ali »škart« material;

— prodajo materiala vrši prodajni oddelek, ki sporazumno s TPO določi ceno, pri kateri je upoštevati tudi prometni davek;

— prodaja se vrši po postopku, ki je določen za prodajo vsega ostalega materiala iz zaloge.

Odobri se, da se v podjetju zaposlenemu Adolfu Šteharniku lahko izda soglasje za izgradnjo lastne stanovanjske hiše na delu parcele št. 226/1 k. o. Dobja vas, ki je v upravi naše železarne. Zemljišče se mu odstopi po že izvršeni odmeri.

Ugodi se prošnji aktiva ZMS »Reka«, Ravne na Koroškem in kot prispevek naše železarne k izgradnji njihovega mladinskega doma brezplačno dodeli 10.000 kosov stare zidne opeke, ki smo jo pridobili s porušitvijo stanovanjske hiše Pod gradom, in za gradnjo potrebno količino apna v prahu.

Ceprav so sredstva, namenjena za proslavo dneva žena, že bila upoštevana v letošnji dotaciji sindikalni podružnici, je upravni odbor ob upoštevanju stroškov organizacije proslave sklenil, da je prošnji za delni prispevek ugoditi, zato je odobril, da se za te namene poleg že odobrenih sredstev nakaže še enkratna dotacija v znesku 100.000 S din.

Na predlog uprave podjetja je upravni odbor v smislu čl. 7 pravilnika o delitvi stanovanj

kot za to pristojni organ odločil, da se inž. Seadu Karadži ter inž. Petru Delaku izda zagotovilo, da je letos obema iz razpoložljive kvote stanovanj dodeliti ustrezno stanovanje pred njihovo delitvijo na obrate.

Upravnemu odboru je bil predložen predlog za spremembo premijskih normativov. V utemeljitvi je bilo rečeno, da predlog upošteva spremembo plana proizvodnje in doseganje normativov v lanskem letu. Korektura in prilagoditve so bile zato opravljene v vseh obratih. Predlog pa upošteva že tudi spremembo premijskih meril, ki naj bi jih odobril DSP. Poudarjeno je bilo, da so bile nekatere pripombe na dosedanja merila upravičene, so pa kljub korekturi še vedno delno ostala nenormalna odstopanja pri merilu — zastoji, zaradi remontov. Čeprav je bila korektura tega merila izvršena že dvakrat, ga upravičenci še vedno dosegajo v višini 50%, kar da misliti, da evidenca javljanja zastojev ni urejena ali pa da se vsi zastoji ne javljajo. Ne le, da sprejemajo upravičenci vseskozi maksimalno možne točke, je to dokaz, da je v tem normativu zadržana še precejšnja rezerva. Na predlog je bilo izrečenih več ugovorov in nasprotnih utemeljitev. Končno je upravni odbor po izmenjavni mnenji in stališčih ter kriterijev, ki jih je zasledovati pri izvajanju premijskega pravilnika, sklenil:

## Vključevanje mladih strokovnih kadrov v delovne organizacije

Preden obravnavam vprašanje, ki ga pove naslov mojega prispevka, se mi zdi potrebno, da se seznanimo s tem, kaj je narekovalo, da je na področju zaposlovanja mladih strokovnih kadrov intervenirala zvezna vlada, ki z zakonom o obveznem sprejemanju pripravnikov pri delovnih organizacijah želi pospešiti vključevanje teh kadrov v delovne organizacije, da je to prvič v praksi naše države, da se zvezni organi in zvezna uprava smeje vključevati v problem nezaposlenosti.

Družbena in gospodarska reforma je pospešila prehod iz ekstenzivnega na intenzivno gospodarjenje in se je že toliko razmahnila, da je prodrla v vse delovne organizacije, zato so nekatere prej, druge pozneje spoznale, da je njihova rešitev v tem, da se prilagodijo tržni zakonitosti. Za izpolnitev tega pogoja so delovne organizacije bile primorane med drugim, da veliko bolj kot prej odkrivajo notranje rezerve v povečevanju storilnosti dela, zboljšanju tehnologije proizvodnje ipd. za čim bolj racionalno in ekonomično proizvodnjo.

Pred reformo so skoraj vse delovne organizacije, nekatere več, druge manj, imele rezervo v številu zaposlenih delavcev in njihovi nepopolni izkoriščenosti. Ta rezerva v neefektivni, ležerni in neracionalni zaposlenosti znotraj delovnih organizacij se je morala sprostiti, četudi ne v zadostni in potrebni meri, ker delovne organizacije to rezervo niso mogle koristno angažirati znotraj svoje delovne organizacije v prehodu na intenzivno gospodarjenje. Iz tega razloga so marsikje sledili številni odpusti delavcev. Omejitev investicijske dejavnosti v prvem obdobju reforme, pomanjkanje naročil v posameznih delovnih organizacijah, zmanjšanje raznih javnih del je iz dneva v dan povečevalo nezaposlenost. Na povečano nezaposlenost vpliva tudi doraščajoča mlada delovna sila, ki se po 8-letnem šolanju ne vključi v nadaljnji uk. Zaradi ne-

— Z veljavnostjo od 1. 3. 1968 dalje se potrdijo predloženi premijski normativi. Normativi veljajo in se uporabljajo do 30. 6. 1968. Po tem roku oddelek za organizacijo in študij dela izdelava analize doseganja premij in delovanja normativov ter predloži morebitne spremembe.

— Zaradi vzrokov, ki se pojavljajo v proizvodnji čistilnice — jeklotilnice, se ta oddelek pri premijskem normativu produktivnosti dela začasno loči od obrata livarne ter se normativ za ta oddelek določi v višini 47 h/t, kar približno ustreza lanskemu doseganju produktivnosti dela.

Ceprav je upravni odbor za ta oddelek začasno odobril spremembo premijskega normativa, vezanega na produktivnost dela, pa meni, da bi morali notranje probleme, ki se s tem v zvezi pojavljajo v livarni, intenzivneje reševati v okviru samega obrata, zato je odobrena sprememba normativa lahko samo začasna značaja.

Upravni odbor je razen tega razpravljal še o ostalih prošnjah in vlogah, ki so prispele na njegov naslov, nanašale pa so se na izredno plačane dopuste, razne dotacije, finančno pomoč, posredovanje v osebnih stanovanjskih zadevah in podobno. O načinu rešitve teh prošnji in vlog pa so bili prosilci osebno pisмено obveščeni.

-et-

ustrezne organizacije šolstva in kapacitet posameznih šol v odnosu na potrebe gospodarstva ostane po končani šoli veliko mladega strokovnega kadra ne vključenega v delo, predvsem v večjih centrih, kar je posledica neustrezne politike pri vključevanju mladine v šole.

Število mladih brezposelnih diplomantov srednjih, višjih in visokih šol neprestano raste, poleg tega je kvalifikacijska struktura nezaposlenih stalno v porastu, na nekaterih področjih je ugodnejša, kot je struktura zaposlenih. Problem je posebno težak v Srbiji, Makedoniji in Hrvaški. Prav tako je to problem v Sloveniji. Po zveznih podatkih je bilo v Jugoslaviji 1964. leta 32.000 brezposelnih diplomantov srednjih in visokih šol, leta 1967 pa že 60.000. Letno diplomira samo na visokih šolah v Jugoslaviji 25.000 študentov, toda le polovica se jih zaposli.

To je samo nekaj podatkov o številu nezaposlenih diplomantov srednjih, višjih in visokih šol, in sem navedel samo to kategorijo nezaposlenih, ker zakon o pripravnikih obravnava samo to kategorijo. Število skupno nezaposlenih se je v Jugoslaviji povečalo na nekaj stotisoč delavcev, ki iščejo zaposlitev.

Problem nezaposlenih diplomantov srednjih, višjih in visokih šol ter absolventov poklicnih šol ni samo njihov osebni problem, temveč je tudi sociološki, politični in predvsem ekonomski problem.

Zelo zanimiv je podatek, da samo v Beogradu čaka na prvo zaposlitev preko 700 mladih zdravnikov, ki nočejo sprejeti dela na podeželju. V Sloveniji imamo nekaj nad tisoč nezaposlenih diplomantov srednjih in višjih šol, od tega samo v Ljubljani 315. Vse to in še vrsta drugih razlogov je narekovalo, da so zvezni organi in zvezna vlada intervenirali na področju nezaposlenosti. Intervencije na področju nezaposlenosti zasledimo tudi v drugih državah.

Zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov v delovne organizacije nalaga vsem delovnim organizacijam, da obvezno uvedejo pripravništvo in da pripravništvo ureddijo v svojem splošnem ali posebnem normativnem aktu. Ker je zvezna ljudska skupščina v mesecu decembru 1967 zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov pri delovnih organizacijah sprejela po hitrem postopku, se ob njem postavlja vrsta odprtih in neurejenih vprašanj za delovne organizacije, kar je bilo tudi ugotovljeno na dvodnevnem posvetovanju, ki ga je organiziral in vodil inštitut za javno upravo in delovna razmerja pri pravni fakulteti v Ljubljani v sodelovanju z republiškim sekretariatom za delo, gospodarsko zbornico SRS in republiškim odborom sindikata 20. in 21. marca t. l. v Dobrni.

Z namenom, da bi se seznanili z nekaterimi stališči, sprejetimi na posvetovanju, ki naj bi jih delovne organizacije upoštevale in predvidele v svojih normativnih aktih v zvezi s pripravništvom, navajam nekoliko pomembnih zaključkov.

Osnovni namen zakona je, da si delovne organizacije na podlagi obveznega pripravništva zagotovijo potrebno število ustreznega strokovnega kadra, da pripravništvo organizirajo tako, da pripravnik v času pripravništva pridobi potrebne praktične delovne izkušnje za samostojno, strokovno in učinkovito delo na delovnem mestu po uspešno opravljeni pripravniški dobi.

Prispevanje se obvezno uvaja za vse delavce, ki so končali visoko, višjo ali šolo II. stopnje in so prvič po končani šoli nastopili delo v svoji stroki. Ne uvaja pa se pripravništvo za absolvente tistih poklicnih in vajenskih šol, ki so po učnem načrtu šole vsako leto šolanja bili vključeni v proizvodno delo v šoli ali delovni organizaciji svoje stroke.

Delovna organizacija vsako leto, ko sprejema plan kadrov, določa število pripravniških delovnih mest za posamezno stroko in stopnjo šole, katerih število pa je predvsem odvisno:

- od števila delovnih mest, ki se bodo v določenem obdobju uvedla kot nova,
- od števila delovnih mest, ki bodo po določenem času nezasedena zaradi fluktuacije, upokojitve ipd.,
- od ustrezne kadrovske razporeditve glede na zahteve delovnega procesa,
- od obstoječe kadrovske strukture zaposlenih itd.

Število pripravniških delovnih mest mora izhajati izključno iz potreb delovne organizacije. Pripravništvo mora biti smotno, funkcionalno in ekonomično za poslovno in produktivnost dela. Izhajati pa mora izključno iz ekonomske potrebe.

Pripravništvo ni uvajanje v delo, temveč je dopolnitev strokovnega poglobljanja v sistemsko delo in usposobitev za določeno delo, zato se pripravništvo uvaja tudi za študente, ki pa ga ni mogoče enačiti s poskusnim delom. Pripravnik se sprejema v delovno razmerje za nedoločen čas in ima dolžnosti in pravice delavca.

Delovna mesta pripravnikov se objavljajo. Ne objavljajo pa se delovna mesta pripravnikov študentov. Normativni akt, s katerim se ureja pripravništvo, mora med drugim določati:

- organ, ki je pristojen za odločanje o sprejemu pripravnikov,

- trajanje pripravniške dobe,
- potek pripravniške dobe,
- način preizkušanja pridobljenih delovnih izkušenj med pripravniško dobo in na koncu pripravniške dobe,

e) postopek za prenehanje dela pripravnika v primeru, da po končani pripravniški dobi ne pokaže zadovoljivega uspeha, ni pa ga možno razporediti na drugo delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje,

f) merila za udeležbo pri sredstvih za osebne dohodke,

g) odgovornost pripravnika delovni skupnosti na ravni njegovih delovnih nalog.

Delovna organizacija po lastni presoji lahko določi tudi krajši rok trajanja pripravniške dobe, ne more pa določiti daljšega roka od enega leta, kar določa zakon. Važno je, da delovna organizacija v normativnem aktu točno določi način preizkušanja pripravnikovega znanja ob koncu pripravniške dobe. Določiti mora organ, ki je pristojen za ocenjevanje pripravnika, in organ, pristojen za odločanje o ugovoru pripravnika na oceno. Zaželeno je, da normativni akt točno določa rok prijave za ocenitev pripravnika, da se ocenitev izvrši še pred potekom pripravniške dobe, da si na ta način delovna organizacija pridobi potreben čas za morebitni ugovor pripravnika na oceno in za odpoved delovnega razmerja pripravniku v primeru, da je pripravnik dosegel negativno oceno in ga ni možno razporediti na drugo delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Tudi pripravnik mora izpolnjevati splošne in posebne pogoje za sprejem na delo. Poseben pogoj za sprejem na delo pripravnika je strokovna izobrazba in stroka, lahko tudi znanje tujega jezika. Od pripravnika se lahko zahteva, da izpolnjuje posebne zdravstvene sposobnosti in psihične lastnosti itd.

Kljub temu da zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov pri delovnih organizacijah omejuje pripravniško dobo na eno leto, je po mnenju organizatorja posvetovanja formulacija zakona zelo toga, in lahko pripravniku škoduje. Vzemimo npr., da je bil pripravnik v času pripravniške dobe zaradi bolezni odsoten 10 mesecev, da iz tega razloga ni mogel uspešno opraviti pripravniške dobe in si pridobiti potrebnih strokovnih in delovnih izkušenj, zato ob koncu pripravniške dobe ne bo mogel uspešno opraviti preizkusa. Enako je pri porodniškem dopustu.

Iz tega razloga organizator posvetovanja meni, da bi v takem primeru delovna organizacija v korist pripravnika lahko za ustrezni čas podaljšala dobo pripravništva in na ta način pripravniku omogočila uspešen preizkus na kraju pripravniške dobe. Skupni čas prisotnosti pripravnika na delu v času pripravniške dobe pa ne more biti daljši kot eno leto.

Glede udeležbe pripravnika pri delitvi sredstev za osebne dohodke je dokaj nejasnosti, ker temeljni zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov tega vprašanja sploh ne ureja. Osnutek sprememb temeljnega zakona o delovnih razmerjih pa je v predlaganem novem členu 30a predvidel, da delovne organizacije s splošnim aktom določijo, kako je pripravnik udeležen pri delitvi sredstev za osebne dohodke. Osnutek, ki ni pozitivno pravo, je že vplival na javno mnenje in povzročil mišljenje, da se pri-

pravniku kot nadomestilo za njegovo delo lahko da »pavšalno povračilo, ki ne ustreza pojmu osebnega dohodka«. Tako določilo pa je protustavno in nezakonito. Člen 12 zvezne ustave določa: »Vsakemu delovnemu človeku v delovni organizaciji gre v skladu z načelom delitve po delu osebni dohodek, ki ustreza uspehom njegovega dela, delovne enote ter uspehom delovne organizacije kot celote«. To ustavno določilo je razčlenjeno v 8., 9. in 72. členu temeljnega zakona o delovnih razmerjih. To pa ne pomeni, da morajo biti osnove in merila za udeležbo pripravnika pri delitvi sredstev za osebne dohodke enake kot za druge delavce. Zato je za udeležbo pripravnika pri delitvi sredstev za osebne dohodke s splošnim aktom določiti osnovna merila, ki so sicer specifična glede na funkcijo pripravništva, ni pa dopustno določiti pavšalnega prispevka, ki ne bi bil odvisen od poslovnega uspeha delovne organizacije.

Neurejenost na področju delitve sredstev za osebne dohodke pripravnikov daje možnost za zelo različna merila in kriterije, s katerimi bo udeležen pripravnik pri delitvi sredstev za osebne dohodke v posamezni delovni organizaciji. To pa daje možnost nadaljevanja dosedanje prakse, da bodo mladi, neizkušeni strokovni kadri odhajali tja, kjer bodo dosegli višji osebni dohodek.

Temeljni zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov v delovne organizacije tudi ni določil sankcij proti tistim delovnim organizacijam, ki ne bodo uvedle pripravništva, zato je izvajanje pripravništva zopet prepuščeno discipliniranosti delovnih organizacij. Verjetno se bo zgodilo, da vse delovne organizacije ne bodo uvedle pripravništva kljub potrebi delovne organizacije in neustrezni strukturi zaposlenih.

Zelo važna je ureditev poteka pripravništva, ki mora biti funkcionalna in ekonomična, omogočiti pa mora, da si pripravnik v času pripravniške dobe pridobi na podlagi teoretičnih znanj še potrebna praktična izkustvena znanja za uspešno, učinkovito in racionalno delo na delovnem mestu, na katerega se bo razporedil po uspešno končani pripravniški dobi.

Pri tem je odločilnega pomena vodenje pripravnika v času pripravniške dobe, ki pa si ga ni mogoče zamisliti brez mentorstva. Mentor mora biti dober strokovnjak in imeti potrebne lastnosti za uvajanje pripravnika v njegovo delo. Za vodenje pripravnika v času pripravniške dobe se lahko določi več mentorjev, katerih število je odvisno od strokovnih področij, s katerimi se seznanja in pridobiva izkušnje pripravnik.

Normativni akt, ki ureja pripravništvo, mora med drugim tudi predvideti organ, ki je pristojen za potrditev pripravnikovega programa. Ta organ je lahko upravni odbor, strokovni kolegij, tehnična konferenca ali drug ustrezen strokovni organ — komisija.

V času pripravniške dobe mora pripravnik voditi dnevnik, v katerega zapisuje svoja zapažanja in potek programa pripravništva ter rešitve določenih tehničnih ali strokovnih nalog.

Dilema je, ali je lahko mentor tudi oseba, ki ima nižjo strokovno izobrazbo, kot jo ima pripravnik. Izoblikovano je mnenje, da lahko, ker še tako strokovna oseba ne mo-

re poznati vseh področij dela v neki delovni organizaciji, zato se mora izhajati iz tega, da je tudi oseba z nižjo strokovno izobrazbo, kot jo ima pripravnik, strokovnjak na svojem delovnem mestu ali področju dela. Zaželeno je, da se pripravniku določi mentor, ki bo usmerjal pripravnika v času pripravniške dobe, mentorju pa se določijo, ali si jih izbere sam, somentorji za posamezna strokovna področja. Mentor s somentorji, ki po naprej izdelanem programu vodijo in usmerjajo delo pripravnika, beležijo svoja opažanja v dnevnik pripravnika. Iz dnevnika mora biti razviden ves potek pripravništva.

Zgrešeno je, da bi še tako razvita ali strokovna kadrovska služba opravljala mentorstvo, kot so si to posamezniki zamislili. Naloga kadrovske službe je, da skrbi za pravočasno pripravo in izdelavo programa, odobritev programa, da zagotovi mentorje, da nadzira, kako se izvaja pripravništvo, da skrbi za roke, v katerih se izvrši preiz-

kus pripravnika pred potekom pripravniške dobe ipd.

Kljub temu da temeljni zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov pri delovnih organizacijah daje možnost, da republiški organi na podlagi zveznega zakona lahko sprejmejo republiški zakon za področje pripravništva, do republiškega zakona v SR Sloveniji zaenkrat ne bo prišlo, ker je po mnenju republiških organov zvezni zakon, ki ureja pripravništvo, odprl toliko dilem in pustil odprtih vprašanj, da za to področje brez predhodnih potrebnih strokovnih analiz ne bi kazalo sprejeti republiškega zakona. Iz tega izhaja, da delovne organizacije v SR Sloveniji naj ne čakajo na republiški predpis in naj takoj, če že niso, uredijo pripravništvo na osnovi zveznega zakona v svojih normativnih aktih. Ta informacija je bila udeležencem posvetovanja sporočena od republiškega sekretarja za delo tov. Božiča, ki je bil navzoč na posvetovanju.

Franc Golob

## Integracija na ekranu

Vsaka televizijska oddaja, ki kaže naš kraj in ljudi, je za nas zanimiva, pa naj govori o stvareh, ki jih že imamo (Forma viva), ali o tistih, ki naj bi jih šele dobili. Zato smo 14. marca nestrpnost pričakovali oddajo »Nova pota slovenskega železarstva« (enako kot mi najbrž tudi v Štorah in na Jesenicah), saj nas skrb za izboljšanje sedanjega stanja v podjetju vse živo zanima. Nekateri sodelavci so menda dali tej temi celo prednost pred zborom volivcev.

Kako smo s prikazanim zadovoljni in kako ocenjujemo to, kar smo videli?

Vemo, da televizija včasih bolj, včasih pa manj posrečeno izbira »predstavnik« ljudstva. Hote ali po naključju je bil še režijski prijem tak, da so Jeseničani med oddajo stali, Ravenčani in Štorani pa sedeli. Toda tega niti ne bi omenjali, če ne bi na ta račun že naslednji dan začeli krožiti ustrezni dvotipi. Zares važno je, kako je televizija posredovala številnemu občinstvu vprašanja, ki so za slovenske železarje življenjskega pomena — vprašanje obstoja, nadaljnje rasti ter uveljavitve kolektivov in krajev ter primerjavo — kako je zdaj, ko smo sami (kako bi bilo, če bi tudi ostali sami) in kako bo, ko bomo skupaj.

To razliko bi bilo treba nazorno in brez demagogije pokazati in prav tu bi moral tudi Izvršni svet prek svojih predstavnikov zelo jasno povedati svoje stališče.

Oddaja je vsa ta vprašanja sicer načela, dobili smo celo vtis, da so bili »združeni« ravenski diskutanti bolj življenjski (naj nam Jeseničani tega ne zamerijo!), vendar so se mnenja vse premalo kresala, da bi bila oddaja res živahna, bila pa tudi ni zadosti nazorna v temeljnih stvareh. Verjetno sta nekaj k temu prispevala oba vodja oddaje, ki se jima je poznalo, da nista »doma« na področju črne metalurgije, in tako je bilo na koncu premalo časa, pa je mnogo stvari ostalo neizrečenih.

Če je bil torej namen oddaje ta, da bi zaposlene v železarnah in vso slovensko javnost seznanila s tem, da tečejo priprave za združitev (o tem pa smo v našem listu že pred njo precej pisali), potem je bil namen

dosežen. Če pa naj bi oddaja odgovorila tudi na vprašanje, kakšna bo oblika združitve in kakšen položaj posameznih železarn v okviru združenega podjetja, potem moramo ugotoviti, da NI.

Po sicer dobrem in tehtnem uvodu so nekateri udeleženci poskušali razložiti svoje poglede in mnenja, vendar so poleg bistvenih obravnavali tudi manj bistvene stvari. Posamezniki so sicer s svojimi vprašanji in prispevki pozneje skušali dati oddaji namenjeni tek, vendar je ostalo mnogo neizrečenih misli, zastavljena vprašanja pa tudi skoraj v celoti brez odgovora.

Bolje (in verjetno ceneje) bi bilo, če bi se iz posameznih železarn skrbno izbrani predstavniki komisij, ki obdelujejo posamezna področja in pripravljajo gradivo za združitev, zbrali za okroglo mizo v Ljubljani ter se stvarno in kratko pogovorili. Naj-

brž pa je bila oddaja sploh preuranjena, saj takrat gradivo še ni moglo biti obdelano do te mere, da bi se o njem že dalo razpravljati bolj konkretno pred javnostjo.

Nekaj pa smo iz te oddaje vendarle izvedeli. Namreč to, da bo treba še veliko potrpežljivosti in skrbnega strokovnega dela, preden bodo čisti računi položeni na mizo. Vprašanje pa je, ali je že v vseh treh železarnah vodilni in vodstveni kader povsem opredeljen ter prepričan v boljši jutrišnji dan, če bi ostalo po starem, ali pa, da je edini izhod združitve. To je zelo važno, saj bo integracija v resničnosti (ne na ekranu) odvisna od ljudi, ki bodo šli na referendum. Ti ljudje (mi vsi) bodo morali biti zelo dobro pripravljeni na ta korak. Pripravljeni pa bodo le takrat, ko se bo pred njih položila računica, ki bo pokazala najboljšo pot v prihodnost. To pa je velika naloga vodstev v vseh treh podjetjih, morda tudi oblastnih organov, katerih zastopnika sta bila na oddaji v svojih izjavah žal zelo nedoločna.

Na koncu še majhna pripomba, ki velja predvsem za nas: kamera je v mehanični sicer mimo razgovora zabeležila še vrsto »zanimivosti«, vendar moramo povedati, da pri nas niso tipični niti objemi na žerjavni progji niti klobuki, čepice in rute med delom. Običajno so naši medsebojni odnosi le službeni, nosimo pa predpisane zaščitne čelade.

### ŠE ENKRAT — ZDRUŽEVANJE

20. marca t.l. je bila na Ravnah seja predstavnikov družbenopolitičnih organizacij, sindikatov in delavskega samoupravljanja vseh treh slovenskih železarn, ki so se je udeležili tudi zastopniki republiške zveze sindikatov. Tema: integracija slovenskih železarn. Dnevni red je bil tako obsežen, da ga ni bilo mogoče izčrpati, čeprav so se posamezni diskutanti vsaj dotaknili vseh njegovih točk, ki so bile po vrsti takšne:

namen združitve železarn, ustroj združenega podjetja, skupni rizik in skupna



Naval na konzerve. Da bi bile tudi tako dobre, kot so bile poceni

Foto: R. Gradišnik



Megle — za izvoz

sredstva, enotna politika razvoja, položaj železarn v skupnem podjetju, uskladitev delitve dohodka, predvsem OD, akcija za izvršitev priprav (osnovanje in finansiranje skupnih služb) priprava za referendum, združeno podjetje in samouprava, stališče in vloga sindikata.

Če povemo, da so bili govorniki na tej

seji mnogo bolj sproščeni kot pred televizijskimi kamerami, in če upoštevamo resnico, da dolgoletna samostojnost vtisne sodelavcem podjetij močan pečat, se ob tem (pre)obširnem redu ne smemo čuditi, da je bilo konkretnih zaključkov bolj malo, večinoma pa so se mnenja tehtala in uglašala.

Taki sklepi so bili, da morajo komisije, ki preučujejo gradivo o združitvi železarn, še aprila izdelati povzetek o prvih rezultatih in nato z njimi seznaniti kolektive, da bo možna širša razprava.

Bil je imenovan iniciativni odbor sindikata, ki naj preučuje družbeno plat integracije ter pomaga ustvariti v podjetjih ugodno klimo zanjo. V njem so zastopniki republiške zveze sindikatov ter predsedniki sindikalnih podružnic v podjetjih in predsedniki delavskih svetov.

Sklenjeno je tudi bilo, da mora biti takšnih srečanj več.

Ker smo bili med železarskimi glasili prvi, ki smo pisali o povezovanju in združevanju železarn in ker bomo tudi v prihodnje objavljali vse, kar bo s tem v zvezi, naj za konec omenimo le to, da je na sestanku prevladovalo jasno in odločno mnenje, da zaradi integracije nihče ne bi smel izgubiti svoje zaposlitve, da je treba delavcu nuditi boljši standard, pa da pred ljudmi ne smemo ničesar olepševati, temveč vselej prikazati stanje takšno, kakršno je.

a. o.

## Z zasedanja delavskega sveta

Na zasedanju 27. marca t. l. je delavski svet razpravljal:

- o predlogu planov za leto 1968:
  - a) finančnem planu,
  - b) planu oblikovanja in delitve osebnih dohodkov,
  - c) planu zaposlenih;
- o predlogu za dopolnitev pravilnika o delitvi dohodka, osebnega dohodka in premijskega pravilnika;
- o predlogu za razpis volitev za organe upravljanja;
- o predlogu komisije za imenovanje na delovno mesto vodja sklopa metalurško predelovalnih obratov;
- o predlogu za razširitev in spremembo podpisnih pooblaščenecv;
- o predlogu za izključitev iz naše železarne;
- o predlogu za odobritev bonifikacije.

Ker so vsi trije predlogi planov medsebojno ozko povezani, je bila tudi za njih podana skupna obrazložitev. Čeprav je bilo rečeno, da obravnavamo finančni plan kot zadnji izmed vseh ostalih elementov poslovnega plana, je ta za nas osnovna zgradba gospodarskega načrta poslovanja za letošnje poslovno obdobje. Najvažnejša postavka finančnega plana so stroški poslovanja, ki jih delimo na fiksne in variabilne. Stroški so osnovni element, o katerem bi verjetno morali največ razpravljati, kajti od njihove višine je odvisno doseganje dohodka in s tem tudi osebnih dohodkov. Čeprav so bili normativni porabe materiala korigirani in prilagojeni osvojeni tehnologiji, še vedno niso postavljeni na tisto višino, ki velja za podjetja v inozemstvu. Če bomo v podjetju dosegli s finančnim planom planirano realizacijo in dohodek, potem bi naši neto osebni dohodki znašali poprečno 950 N din na zaposlenega na mesec, kar pomeni ob lanskoletnem doseženem poprečju 875 N din, 10% povečanje. V približno istem obsegu ali točneje za 9,8% naj bi se povečala tudi produktivnost dela. Osebni dohodki so planirani na postavki, da bomo dosegli 90% planiranega dohodka. Vsako doseganje dohodka

iznad tega odstotka pa pomeni porast osebnih dohodkov.

V planirani višini osebnih dohodkov je vključen tudi dodatek za dopust, ki v poprečju znaša 460 N din na zaposlenega in mesec. Dodatek za dopust pa se v celoti ne bo izplačeval iz letos doseženega dohodka, temveč bo v znesku 185 N din na zaposlenega in mesec bremenil sklad skupne porabe iz lanskega leta. Na dosego s planom predvidene višine osebnih dohodkov pa je vezano tudi število zaposlenih, ki naj bi letos v poprečju znašalo 3220. Predlog plana zaposlenih so prvotno izdelali obrati. Po njihovih zahtevah bi za letošnji obseg proizvodnje potrebovali 3281 zaposlenih. Končno pa je bilo to število ob upoštevanju produktivnosti dela, ki naj bi jo dosegli, znižano na število, navedeno v predlogu. Če bodo obrati dosegli planirano produktivnost in če bodo zasedeni z naročili na tem, kar je predvideno s planom proizvodnje, plan zaposlenih ne bo in ne more biti ovira za povečanje njihovega števila.

Na tako sestavljene predloge planov so pripadle največje pripombe in zahteve po zvišanju števila zaposlenih, delno pa tudi na spremembo odnosa delitve in razmerij globalov ter poprečja med posameznimi obrati. Obravnava pripomb je pokazala, da zahteve po številu zaposlenih ob upoštevanju sedanje zasedenosti z naročili in planirane produktivnosti dela niso utemeljene. Osvojena tudi ni bila zahteva po spremembi globalov in poprečja med nekaterimi obrati, medtem ko se predlog za spremembo delitvenih razmerij nad 90% planiranega dohodka predlaga v potrditev. Finančni plan zajema po posameznih postavkah tudi posebne poslovne stroške, ki bi jih moral delavski svet posebej odobriti. Če bo delavski svet, je bilo rečeno, predlog oblikovanja in delitve osebnih dohodkov potrdil, bo faktor za izračun mesečne akontacije globala neto osebnih dohodkov iz naslova realizacije znašal 14,1% od vsakokratne mesečne realizacije.

V razpravi so bile za nekatere obrate ponovno postavljene zahteve po spremembi števila zaposlenih. Predlagatelji so svoje zahteve utemeljevali z večjim obsegom poslovanja in spreme-

njenim asortimanom proizvodnje. Delavski svet pa je bil opozorjen tudi na težave, ki že dalj časa vladajo v livarni. Rečeno je bilo, da ta obrat ne samo da po sedanjih izgledih ne bo dosegel planiranega obsega proizvodnje, ne dosega, kar je še slabše, poprečno planirane cene. V pojasnilih na v razpravi zastavljena vprašanja je bilo povedano, da se v obratih uvaja termimska služba, ki naj bi poleg ostalih potreb služila tudi za ugotavljanje potreb števila zaposlenih, zasedenost kapacitet in temu ustrezno usmerjanje sprejemanja naročil. Da plan števila zaposlenih ni bil sestavljen na podlagi že sprejetih naročil, temveč na osnovi produktivnosti dela, ki smo jo v obratih in podjetju že dosegli, da že sedaj za celo leto vnaprej ni mogoče predvideti točnega asortimana proizvodnje, posebno še, ker tudi naročila za celo leto še niso zbrana in da je število zaposlenih ozko vezano na global osebnih dohodkov. Zahteve po povečanju števila zaposlenih po mnenju nekaterih diskutantov izvirajo tudi iz želje, da bi z večjim številom planiranih zaposlenih dobili večji global osebnih dohodkov. Poudarjeno je bilo, da je predlog usklajen z našimi predvidevanji. Če pa bi med letom nastale bistvene spremembe, bo treba pristopiti k dopolnitvam danes predloženih predlogov. V razpravi je bil načet tudi problem delitve osebnih dohodkov po našem sedaj uvedenem dohodkovnem sistemu. Čuta za zniževanje stroškov poslovanja in s tem doseganja večjega dohodka, je bilo rečeno, nismo uspeli dovolj razviti niti pri vseh vodilnih in vodstvenih delavcih, zato ne moremo zahtevati, da bi ta bil poseben razvit pri neposrednih proizvajalcih. Prav zato se je pričelo razmišljati, da bi verjetno kazalo naš sedanji sistem delitve osebnih dohodkov nekoliko spremeniti. Osebni dohodki bi se neposrednim proizvajalcem izplačevali po dejansko vložnem živem delu in bi bil le njihov manjši del odvoden od poslovnih uspehov poslovanja, medtem ko bi morali za ostale, ki imajo neposreden vpliv na organizacijo dela in poslovanje, največji del osebnih dohodkov biti vezan na doseženi poslovni uspeh podjetja. S tako korekturo verjetno ne bi dosegli napredka samo pri izpolnjevanju naših poslovnih planov, temveč tudi pri doseganju realizacije.

Predlog za dopolnitev pravilnika o delitvi dohodka in premijskega pravilnika, ki ga je pripravila komisija za osebne dohodke, je v glavnem upošteval dopolnitve, ki jih je bilo treba sprejeti v zvezi s spremembo delitvenih razmerij. Potrjen je bil korigirani predlog upravnega odbora, da naj merilo 18 še nadalje ostane v veljavi, spremene pa se merila za tista delovna mesta, ki so bila doslej vezana na merila 12 in 2. Brez posebne razprave je delavski svet osvojil tudi predlog za razpis volitev organov upravljanja.

Delavski svet je bil seznanjen tudi s poročilom in predlogom komisije za razpis in imenovanje delavcev na vodilna delovna mesta. Povedano je bilo, da je bil opravljen razpis za delovno mesto direktorja GRS in vodja sklopa met. predelovalnih obratov. Razpis za delovno mesto direktorja GRS kljub dvakratni objavi ni uspel. Prijavili so se sicer trije kandidati, toda nobeden od njih ni izpolnjeval razpisnih pogojev. Za delovno mesto vodja sklopa met. predelovalnih obratov sta se prijavila dva kandidata. Razpisne pogoje v celoti izpolnjuje naš sodelavec Jože Borštner, dipl. inž. metalurgije, medtem ko drugi kandidat Franc Avsenik, dipl. inž. metalurgije z razpisom določenih pogojev ne izpolnjuje. Komisija zato za zasedbo delovnega mesta direktorja GRS ni predlagala nobene izmed prijavljenih kandidatov, za zasedbo delovnega mesta vodja sklopa metalurško predelovalnih obratov pa je predlagala Jožeta Borštnerja, dipl. inž. metalurgije.

V predlogu za razširitev in spremembo podpisnih pooblaščenecv, ki ga je delavski svet potrdil, je bilo rečeno, da se je v zvezi s sprejeto organizacijsko shemo pokazala potreba po razširitvi števila in delni spremembi sedanjih podpisnih pooblaščenecv komercialnega sektorja. Delavski svet pa se je dalj časa zadržal na predlogu izključitve iz naše železarne tov. Julija Cvara, zaposlenega v elektro remontu. Potem ko se je delavski svet seznanil tako s predlogom komisije, vzroki, ki so tako odločitev narekovali in z njegovim osebnim zagovorom, so bila v razpravi izrečena delno tudi nasprotujoča si mnenja. Pri odločitvi, ki je bila sprejeta, so člani DSP verjetno upoštevali njegove družin-

ske in socialne razmere ter dejstvo, da se bo prizadeti, ko si bo uredil dokumente, vrnil v Sovjetsko zvezo in tako odšel iz naše železarnice.

Razen predloga za odobritev bonifikacije je bil delavskemu svetu predložen v odobritev še predlog za izdajo začasnih garancij, ki je potrebna kupcem naših stanovanjskih hiš, do časa, da bo urejena zemljiška knjiga oziroma do časa, da se bo banka lahko vknjižila kot hipotekarni upnik. Predlagano je tudi bilo, da bi delavski svet zaradi večje dinamičnosti komercialno operativnih služb pooblastil upravni odbor, da bi pri odprodaji viškov reprodukcijskega in pomožnega materiala ob upoštevanju tržne situacije lahko odobril odprodajo po maksimalno možnih dosegljivih prodajnih cenah, vendar za največ 20 % nižje od sedanjih knjižno planskih cen.

Po obravnavi predlogov in materiala, ki je bil predmet razprave, je delavski svet sprejel naslednje sklepe:

Z veljavnostjo za prvo polletje letošnjega leta se sprejmejo finančni plan, plan oblikovanja in delitve osebnih dohodkov in plan števila zaposlenih.

Potrdijo se izdatki, namenjeni za posebne poslovne stroške v višini, ki je upoštevana pri posameznih postavkah sprejetega finančnega plana.

Potrdijo se dopolnitve pravilnika o delitvi dohodka, nanašajoče se na spremembo delitvenih razmerij dohodka, pravilnika s stalno oceno delovnih mest in korigirani predlog upravnega odbora za spremembo premijskih meril.

Izvrši se razpis volitev za tisto polovico članov DSP in delavske svete sklopov obratov, ki jim letos poteče mandat.

Odobri se razširitev števila in delna sprememba sedanjih podpisnih pooblaščenec v komercialnem sektorju.

Na razpisano prosto delovno mesto vodja sklopa metalurško predelovalnih obratov se imenuje Jože Borštner, dipl. inž. metalurgije, do sedaj zaposlen na delovnem mestu vodja metalurškega oddelka v TKR.

Z 38 proti 9 glasovom in 1 vzdržanemu je bil odklonjen predlog komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti in za izrekanje ukrepov, da naj bi se tov. Julij Cvar, zaposlen v elektroremontu, izključil iz naše železarnice, in odločeno, da ostane v našem podjetju še nadalje zaposlen.

V smislu predpisov o deviznem poslovanju je bilo odobreno, da naša železarna zahodnonemški tvrdki »Salzgütestahl« prizna bonifikacijo v znesku 234,41 DM. Bonifikacija se nanaša na prekoračeno težo naročenih sider.

Odobri se, da naša železarna kreditni banki Celje, podružnica Slovenj Gradec, izda začasno garancijo na račun kupnine za prodane stanovanjske hiše.

Garancijska izjava se izdaja do časa, da bo urejena zemljiška knjiga za naselje Čečovje oziroma do časa, da se bo banka lahko vknjižila kot hipotekarni upnik.

Z namenom, da se pri nabavi, zalogah in odprodaji reprodukcijskih in pomožnih materialov doseže večja gospodarnost, boljša operativnost komercialnih služb in možnosti plasiranja materialnih viškov, je bilo odločeno:

Pooblašča se upravni odbor, da lahko pri odprodaji tekoče ugotovljenih viškov reprodukcijskega in pomožnega materiala ob upoštevanju tržne situacije na podlagi utemeljenih vzrokov odobrava

znižanje vrednosti tega materiala od sedanjih knjižno planskih cen na maksimalno možne dosegljive cene, vendar z največ 20 % popusta.

Vse predloge morajo pred tem obravnavati in pregledati odgovorni delavci tehniškega in komercialnega sektorja ter prizadeti vodja obrata.

Razlike, ki bodo nastale pri odprodaji materiala med sedanjimi knjižnimi planskimi cenami in s prodajo doseženimi cenami, mora upravni odbor posredovati s potrebno obrazložitvijo delavskemu svetu podjetja v odobritev.

Vsaka prodaja viškov ali nekurantnega materiala razreda 3, za katerega se ne more iztržiti vsaj 80 % knjižno nabavne cene, mora biti posredovana DSP v predhodno odobritev.



Bela trojka

mestu ni mogel dobiti zaslužene nagrade za svoje delo. Zaradi tega se je posluževal prijavi za razpisana, višje ocenjena delovna mesta, ne glede na to, ali je bilo to delovno mesto sorodno prejšnjemu. Ker je veljal kot dober, je na razpisu uspel, praksa pa je večkrat dokazala, da novim delovnim dolžnostim ni bil kos ali pa ni pokazal iste učinkovitosti kot na prejšnjem delovnem mestu.

Sedanji sistem ni zajemal zadostne stimulacije za strokovno izobraževanje sodelavcev. Veljalo je geslo »za enak kos enako plačilo«, pa če ga dela najslabši ali najboljši delavec. Znano pa je, da je med kvalificiranimi in visoko kvalificiranimi delavci veliko več strokovnjakov, ki imajo večji čut za pravilno izkoriščanje osnovnih sredstev, za kvalitetnejše in odgovornejše delo. Pravilna kvalifikacijska zasedba delovnih mest tudi omogoča kvalitetnejšo proizvodnjo ob manjšem riziku, povečuje produktivnost in nudi osnovne pogoje za osvajanje nove proizvodnje in zaposlovanje manj kvalificiranih.

Sedanji sistem delitve tudi ni zahteval od vodstvenega kadra dovolj velike osebne odgovornosti pri vrednotenju dela njihovih podrejenih in ni dajal dovolj kompetenc. Kdor je bil npr. »iznajdljiv« in je znal bolje govoriti in utemeljevati, si je lažje uredil tudi svoje OD. V sedanjem sistemu, ko težimo k modernejšemu samoupravljanju, pa morata priti veliko bolj do izraza osebna odgovornost in kompetenca vodstvenega kadra.

*Bili ste dovolj nazorni. Sedaj nam pa še povejte, na katerih principih se oblikuje vaš osnutek predloga boljše in pravičnejše delitve osebnega dohodka.*

- Osebnih dohodkov se oblikuje na podlagi:
1. strokovne zahtevnosti delovnega mesta, na katerem delavec dela;
  2. produktivnega učinka individualnega dela;
  3. splošnega poslovnega uspeha, to je pri-gospodarjenega dohodka podjetja;

## Predlog za nov sistem delitve OD

Že pred meseci smo v našem glasilu objavili, da je bila pri sekretariatu osnovne organizacije ZK v naši železarni oblikovana komisija za osebne dohodke. Ker je od takrat preteklo že precej časa, smo se pri predsedniku komisije Jožetu Potočniku pozanimali, kako napreduje izdelava predloga za nov sistem delitve osebnih dohodkov. Izvedeli smo, da se je komisija že večkrat sestala in tudi že izdelala osnutek predloga, ki ga bo v kratkem obravnaval sekretariat organizacije ZK železarnice Ravne.

Ker menimo, da je prav, če o tem kaj več zvedo tudi člani kolektiva, smo tov. Potočniku postavili nekaj vprašanj, ki jih skupaj z odgovori objavljamo.

*Zakaj ste se odločili za izdelavo novega pravilnika?*

Sedanji sistem delitve OD, ki je v času sprejema pomenil vsekakor korak naprej v delitvi OD in je do uveljavitve intencij gospodarske reforme tudi ustrezal, v današnjem času ne dopušča več pravilne stimulacije, ki bi bistveno pripomogla k izboljšanju gospodarskega uspeha našega podjetja.

V obstoječem pravilniku je še vedno vse preveč uravnilovskih elementov, ki ne daje dovolj poudarka osebni odgovornosti, ne dopuščajo boljšega, stimulativnejšega nagrajevanja na istem delovnem mestu za boljše in uspešnejše delo.

*Ali bi hoteli biti bolj konkretni. Kaj je po vašem mnenju v starem pravilniku za*

*današnje pogoje dela in gospodarjenja že preživelo?*

Ena izmed bistvenih značilnosti sedanjega sistema delitve OD je bilo stalno prisotno nihanje v izplačanih OD, ki pa niso bili istovetni z vložnim delom. Tako je npr. delavec, ki je v dveh primerjalnih mesecih opravil enako količino kvalitetnega dela, dobil to delo različno plačano.

Osnovni princip sedanjega sistema delitve OD, ki temelji na vrednotenju dela, ne zajema vrste elementov, ki jih pri delu lahko vpliva posameznik, kot so to samostojnost, zanesljivost, univerzalnost, discipliniranost ipd. Za enako delo daje npr. sedanji pravilnik enako plačilo popolnoma samostojnemu delavcu kakor tudi tistemu, ki je pri svojem delu potreboval veliko pomoči in dela nadrejenega kadra, kar pomeni prisvajanje tujega dela na račun bolj samostojnega.

Sedanji sistem ni dovoljeval diferenciacije OD delavcem na istih delovnih mestih glede na različno angažiranost pri delu. Če imamo na delovnem mestu »delovodje« npr. pet delovodij z enakim številom točk, imajo praktično vsi enako plačo kljub različnim učinkom, ki rezultirajo iz strokovne sposobnosti, različne iznajdljivosti in prizadevanja. Napredovanje je bilo do sedaj možno samo z znanimi administrativnimi posegi — odpiranje novih delovnih mest z drugimi naslovi ter z višjimi ocenami. Sodelavec, ki se je izredno dobro pokazal na nekem delovnem mestu, na tem delovnem

4. dodatkov za popoldansko in nočno delo ter stalnost zaposlitve.

*Prosim vas, da bi bili bolj konkretni. Ali bi hoteli na kratko smisel teh točk bolj približati našim bralcem?*

1. Zahtevana strokovnost in odgovornost na delovnem mestu je osnova za določitev urne ali mesečne postavke. Ugotavlja se na ta način, da strokovne službe po znanih analitičnih metodah ocenijo delovna mesta. Pri ocenjevanju se analizira najmanj in najbolj zahtevno oziroma odgovorno delo, ki se na konkretnem delovnem mestu lahko vrši, in postavi najnižja in najvišja ocena delovnega mesta. Minimalna oziroma maksimalna ocena je lahko za 25 % manjša oziroma večja od srednje vrednosti ocene delovnega mesta. Na podlagi samostojnosti, univerzalnosti, zanesljivosti, discipliniranosti pa posamezniku v tem območju določa definitivno oceno strokovna komisija nadrejenega vodstvenega kadra. Komisija lahko ob spremembi navedenih lastnosti po določenem času spreminja ocene oziroma postavke. Za posamezen obrat pa brez posebne odobritve vodstva vsota tako določenih ocen ne sme prekoračiti vsote srednjih vrednosti analitičnih ocen delovnih mest.

2. Individualni učinek delavca se povsod, kjer je to iz tehničnih razlogov možno,

meri s časovnimi normami. Ugotavlja se mesečno in izplačuje za nazaj. Merilo za učinkovitost vodstvenega kadra je akumulativnost podrejenih proizvajalnih sredstev, pri splošnih službah pa akumulativnost podjetja. Stopnja akumulativnosti za posamezne obrate se določi vsako leto s poslovnim planom, eventualne spremembe med letom pa na podlagi argumentiranih zahtev vodstva odobrava upravni odbor. Akumulativnost se ugotavlja kvartalno in izplačuje mesečno za nazaj.

3. V odvisnosti od poslovnega uspeha podjetja se spreminja vrednost osnovne postavke delovnega mesta, in sicer za polletno obdobje. Na podlagi rezultatov polletne poslovne bilance in prognoze poslovnega uspeha za naslednje polletje odobrava DS podjetja odstotkovni dvig ali padec osnovnih postavk za prihodnje polletno obdobje.

4. Dodatki za popoldansko in nočno delo ter za deljeni delovni čas se do nadaljnjega obračunavajo po sedanjem pravilniku. Pri prehodu na dnevno dnino se bo pa vprašanje teh podatkov tako ponovno kompleksno obravnavalo. Namesto dodatka za stalnost se naj uvede odpravnina. Do uvedbe te spremembe naj ostane dodatek za stalnost v sedanji obliki.

-reže-

v modernih industrijskih podjetjih in prav tako tudi v našem podjetju, predstavljajo obdelani podatki vse bolj zgodovinski dokument, ker iz njih izhajajo določene ugotovitve za pretekla dogajanja, na katera pa podjetja zaradi zakasnele obdelave podatkov nujno prepozno reagirajo. Navadno pa je tako, da obdelani podatki s kateregakoli področja ne služijo osnovnemu namenu, to je kot osnova za bodoče boljše akcije na tistih področjih, kjer so se izkazale pomanjkljivosti, temveč ostanejo v knjigovodstvu kot evidenca o preteklem dogajanju ali pa se uporabljajo na sestankih kot dokazni material za trditve govornikov.

Tako gledanje na obdelane podatke z enomesečno ali večmesečno zamudo je razumljivo, ker zaposleni v proizvodnji živijo z vsakodnevnim in bodočo proizvodnjo, pri tem pa pozabljajo na hibe v proizvodnji v preteklem obdobju, katerih spoznanja bi jim lahko služila za bodoče odločitve. Teškoče zasledovanje dogajanj v proizvodnji s pomočjo modernih mehanografskih sredstev omogoča pravočasne posege v proizvodnjo in odpravljanje nastajajočih hib.

Med sodobno proizvodnjo in zastarelo, počasno obdelavo podatkov nastaja protislovje, kar je primer tudi v naši železarni. To protislovje obstaja v tem, da je pisarniško poslovanje močno zaostalo za razvojem proizvodnje predvsem v povojnem obdobju. Rešitev tega problema protislovja postaja nujnost, pot do te rešitve pa je pokazala že sama proizvodnja, kar pomeni, da je treba zakonitosti in načela, ki so se uveljavila v proizvodnji, prenesti na področje pisarniškega poslovanja, in sicer:

- z racionalno organizacijo dela in
- z uporabo mehanografskih sredstev za nadomeščanje rutinskega človeškega dela pri obdelavi podatkov.

Osnovni namen uvedbe sodobnih mehanografskih sredstev ni v tem, da olajšamo dolgočasno rutinsko obdelavo podatkov, temveč da se obdelajo podatki pravočasno in da bi lahko pravočasno posegli v proizvodnjo ter preprečili nastajajoče škode. Le s takim gledanjem lahko objektivno ocenimo rentabilnost vloženih sredstev za uvedbo mehanografskih sredstev.

Uvedba mehanizacije in avtomatizacije pisarniškega poslovanja ni tehnično, temveč prvenstveno ekonomsko vprašanje, ki je v tem, da mora instalirana mehanizacija dati takoj po instalaciji ustrezne rezultate. Iluzija je pričakovati, da bomo s samo instalacijo mehanografskih sredstev in z najpotrebnejšimi pripravami že dosegli pozitivne rezultate. Nasprotno, namesto urejenega in naprednega poslovanja bi prišli še do večjega neurejenega pisarniškega poslovanja. Zato je treba predhodno izvršiti temeljite organizacijske predpriprave in šele potem nabaviti in instalirati mehanografska sredstva. Organizacijske predpriprave in priprave pa zahtevajo daljši čas in kvalitativno nov pogled na pisarniško poslovanje, kar pomeni, da so primarna pomena podatki, iz katerih bomo lahko zasledovali hibe, ki nastajajo v proizvodnji, in sekundarnega pomena podatki, ki jih od podjetja zahtevajo družbeni organi. Tak pogled na organizacijo pisarniškega poslovanja v podjetju zahteva že sama gospodarska reforma, ki postavlja podjetje v take pogoje, da začne samo razmišljati o ekonomičnejšem, produktivnejšem in ren-

## Uvedba mehanografskih sredstev in njihove naloge v pisarniškem poslovanju

Proizvodnja in menjava dobrin zahteva tudi nadzor nad poslovanjem s pomočjo podatkov. Prav tako podrobna tehnična delitev dela zahteva vrsto podatkov zaradi pravnega spremljanja in usmerjanja dela. Te podatke je lahko pri majhnem obsegu proizvodnje držal v spominu proizvajalec sam, medtem ko je moral priti pri širšem obsegu proizvodnje nujno do drugačnega registriranja in obdelave podatkov, ki se odraža v delitvi dela kot izvajanje ter nadzor nad izvajanjem s pomočjo podatkov. S tako delitvijo dela je prišlo tudi do prostorske ločitve teh dveh funkcij, tako da dobimo nov pojem »pisarniško poslovanje«. Pisarniško poslovanje oziroma pisarniško delo pomeni v širšem pomenu besede umsko delo. V ožjem pomenu besede pa je umsko delo samo del pisarniškega dela, ki ga je nemogoče nadomestiti z visoko mehanizacijo ali avtomatizacijo na kateremkoli področju človeškega udejstvovanja.

Moderne metode organizacije pisarniškega poslovanja so privedle do tega, da se pisarniško delo vse bolj spreminja v ročno delo in da je v moderno organiziranem podjetju na področju pisarniškega poslovanja ostalo le malo pravega umskega dela.

Proizvodnja in tehnični napredek sta v zadnjih stoletjih najnaprednejša činitelja človeške dejavnosti. Izmišljanje najrazličnejših potreb od porabnikov in uporabnikov in porast prebivalstva sta privedla do tega, da je bilo nemogoče zadovoljiti te potrebe z ročnim načinom proizvodnje in je bilo treba zato preiti na moderne načine proizvodnje z nadomeščanjem človeškega ročnega dela s strojnimi. S tem je nastala sprememba v izvoru energije. Pred stoletji

so v ZDA 50 odstotkov najrazličnejših del opravljale živali, 30 odstotkov stroji in 20 odstotkov ljudje, medtem ko danes ljudje in živali sodelujejo kot izvor energije z manj kot dvema odstotkoma, a vse ostalo odpade na stroje.

S povečano proizvodnjo nastaja tudi večji obseg podatkov, ki jih je treba obdelati. Njihovo obdelavo je mogoče prav tako razčleniti v posamezne delovne operacije kot v proizvodnji. Delovne operacije obdelave podatkov postajajo vse bolj rutinske in se opravljajo z neke vrste ročnim delom. Zaradi tega se pri pisarniškem poslovanju delež umskega dela relativno vse bolj zmanjšuje, čeprav istočasno kvalitativno narašča.

Prav te ugotovitve se je oprijela sodobna organizacija obdelave podatkov s pomočjo mehanografskih sredstev, pri vseh pa je osnovni namen čimbolj mehanizirati in avtomatizirati rutinsko delo obdelave podatkov. Podatki o porastu produktivnosti v proizvodnji in administraciji prikazujejo zelo velike disproporce. V ZDA je v zadnjih stoletjih narasla produktivnost v proizvodnji z uvedbo mehanizacije, avtomatizacije in novih tehnoloških metod za 1400 odstotkov, medtem ko je v istem času narasla produktivnost v pisarniškem poslovanju le za 40 odstotkov. Podatki za Jugoslavijo gotovo niso dosti drugačni.

Tako kot proizvodnja socialističnih podjetij izhaja iz potreb porabnikov in uporabnikov, skušajo sodobne metode obdelave podatkov zadovoljiti potrebe po pravočasnem dobivanju podatkov, kar postaja vse večja nujnost. Pri takem tempu proizvodnje, kot ga danes lahko zasledimo

tabilnejšem poslovanju. Ob takem stanju mora prevzeti pisarniško poslovanje kvalitativno nove funkcije usmerjanja proizvodnje na uspešnejše oblike poslovanja na ta način, da bo pravočasno odkrivalo hibe v dosedanem načinu proizvodnje.

Naloga, ki jih postavlja nova organizacija pisarniškega poslovanja, bodo lahko izvedli samo strokovnjaki z veliko mero teoretičnega in praktičnega znanja. Zato bo prva naloga podjetja, ki se pripravlja na uvedbo obdelave podatkov s pomočjo visoke mehanografije, pridobitev strokovnjakov.

Kadre, ki bodo potrebni za uvedbo nove organizacije pisarniškega poslovanja, lahko razdelimo na tri skupine, in sicer:

- programerji-organizatorji,
- programerji in
- operaterji.

Navedena razdelitev kadrov je pomembna zato, ker določa vrstni red potreb kadrov in obenem načine pridobitve teh kadrov. Vsaka vrsta navedenih kadrov ima specializirane naloge, za katere je potrebno posebno znanje. Programerji-organizatorji so tisti kadri v podjetju, ki izvedejo organizacijske priprave za novo obdelavo podatkov. Zato se od njih zahteva veliko praktičnega znanja, smisel za organizacijo in ne smejo biti obremenjeni z obstoječo prakso, a jo morajo poznati. Obenem morajo poznati osnovne organizacijske principe nove obdelave podatkov.

Programerji so kadri z malo ali nič praktičnega znanja in poznavanja podjetja ter veliko teoretičnega znanja. Njihovo področje dela je med programerji-organizatorji in mehanografskimi sredstvi, kar pomeni izdelavo programov za strojno obdelavo podatkov po taki organizaciji, kot so jo pripravili programerji-organizatorji.

Operaterji pa so kadri z večjo mero tehničnega znanja. Njihove naloge so v pripravi mehanografskih sredstev za obdelavo po določenih programih in kontrola delovanja mehanografskih sredstev.

Iz nalog posameznih kadrov lahko določimo načine pridobivanja teh kadrov za našo železarno. Mislim, da je železarna tipično podjetje z administrativnim kadrom, ki ima praktično znanje, nima pa kadra s teoretičnim znanjem. Zato obstaja možnost, da programerje-organizatorje pridobimo iz že zaposlenih v podjetju z dolgotrajnimi praktičnimi izkušnjami. Razumljivo je, da bi bilo potrebno te kadre dodatno izobraziti za nove naloge, ki bi jih morali prevzeti. Njihovo izobraževanje bi bilo v tem, da spoznajo osnovni namen in principe organizacije obdelave podatkov. Programerji-organizatorji morajo prvi pričeti z delom, ker je njihovo delo vezano na daljše časovno obdobje in imajo obenem tudi najtežjo nalogo. Le dobro pripravljena nova organizacija obdelave podatkov bo dala tudi dobre uspehe.

S pridobitvijo programerjev podjetje ne bi imelo težav, ker lahko za to področje zaposli mlad, šolan kader, ki še nima praktičnega znanja. Tudi za te je potrebno dodatno šolanje za specifične naloge, ki jih bodo prevzeli.

Za izbiro operaterjev imamo v podjetju največ možnosti, ker jih moramo izbrati iz tehničnega kadra.

Zanimivo je tudi vprašanje, kakšno šolsko izobrazbo in katere smeri šolske iz-

obrazbe naj bi imeli navedeni kadri. Mislim, da tu ni mogoče dati določenega odgovora. Načelno bi bil potreben v večini kader z visoko, višjo ali vsaj srednješolsko izobrazbo. S tako trditvijo prihajamo v protislovje, ker kadra z visoko ali višjo izobrazbo in bogatimi praktičnimi izkušnjami (v pisarniškem poslovanju) nimamo. Zato je pri programerjih-organizatorjih veliko bolj pomembno praktično znanje in bi lahko te naloge prevzel kader s srednješolsko izobrazbo v sodelovanju s posameznimi strokovnimi službami.

Programerji morajo biti kadri z višjo in visoko izobrazbo, medtem ko za operaterje ustrezajo tudi kadri s srednješolsko tehnično izobrazbo. Poleg navedenih kadrov je potreben kader z administrativno šolo za delo na luknjalnih in verificirnih strojih (verificirni stroj je stroj za ugotavljanje pravilnosti luknjanja).

Za vrsto šolske izobrazbe velja pravilo, da morajo biti angažirani strokovnjaki za specifična področja, ki jih želimo obdelati. To pomeni, da pridejo v poštev ekonomisti, matematiki, fiziki, strojniki, metalurgi, kemiki, elektrotehniki itd.

Iz navedenih zahtev nove organizacije obdelave podatkov lahko zaključimo, da naše podjetje nima osnov za takojšnjo uvedbo mehanografskih sredstev. Zato je pravilnejša pot, ki smo si jo začrtali, da postopoma prehajamo na novi sistem obdelave podatkov. Prva naloga, ki smo jo že začeli in jo bomo morali do konca izdelati, je šifriranje posameznih pojmov, ki jih bomo želeli obdelati na strojih visoke mehanografije s predhodnim analiziranjem obstoječega stanja. Danes v podjetju že obstajajo in se uporabljajo šifre proizvodov za nekatere obrate, trenutno pa izdelujemo šifrant materiala. Obstaja torej podlaga za sodelovanje z enim od mehanografskih centrov, ki jih je v zadnjem času v Sloveniji že dovolj.

Podjetje je že naročilo dva luknjalna stroja in en verificirni stroj. S temi stroji bomo lahko prenašali podatke na luknjane kartice in jih potem obdelali v centru po zahtevanih kriterijih. Nabava luknjalnih in verificirnega stroja je nujnost, ker se bomo le tako lahko intenzivno vključili v neki center za obdelavo podatkov in si pridobivali potrebni praktični izkušnji. Luknjanje in verificiranje namreč predstavlja v vseh mehanografskih centrih ozko grlo in se je zato mogoče vključiti v neki center samo takrat, ko daje podjetje pripravljene podatke za obdelavo na samem sistemu, če želimo dobiti obdelane podatke na določen rok.

Podjetje je na področju nove organizacije pisarniškega poslovanja z obdelavo podatkov na strojih visoke mehanografije že naredilo prve korake, medtem ko je na področju raziskovalnega dela uporaba strojev visoke mehanografije že vsakdanja praksa s pomembnimi uspehi.

Zavedati se moramo, da bo uvedba visoke mehanografije dolgotrajen proces, ki bo zahteval veliko sodelovanja strokovnih služb. Rezultati teh naporov se bodo morali pokazati ne samo v povečanju produktivnosti pisarniškega poslovanja, temveč tudi v doseganju boljših rezultatov proizvodnje.

Edvard Javornik

## NAŠI NASTOPI NA LETOŠNJIH SEJMIH

Že davno so proizvajalci in trgovci spoznali potrebo in vsestransko korist sejmov. Na sejmi nastopajo zato, da bi seznanili kupce s svojimi proizvodi, da bi se soočili s konkurenco, jo prehiteli in kar je najvažnejše, da bi prodali blago ter si tako zagotovili delo in kruh.

Sejmi so zelo primerno mesto, primeren posrednik za učinkovito propagando (predprodajo) in prodajo.

Pričujoči članek je kratka informacija o sejmih — domačih in inozemskih, na katerih smo in še bomo nastopali v letu 1968. Povemo naj tudi, da v letošnjem letu v primerjavi z lanskim nekoliko povečujemo našo propagandno dejavnost prek sejmov.

### INOZEMSKI SEJMI

V skladu s principi, da inozemska tržišča predstavljajo za nas dopolnilno in ne osnovno zaposlitev naših proizvodnih kapacitet na eni, ter manjšim številom inozemskih kupcev na drugi strani, je tudi naša odločitev, da se letos pojavimo le na dveh inozemskih sejmih, in sicer:

- sejem Leipzig od 4. do 14. 3. 1968 in
- sejem Tripoli od 28. 2. do 30. 3. 1968.

Na sejmu v Leipzigu smo razstavljali v okviru združenja jugoslovanskih železarn ter je na nas odpadlo le 5 m<sup>2</sup> razstavne površine. Razstava jugoslovanskih železarn je imela bolj splošni kot pa komercialni značaj. Namen je bil prikazati dosežke naše železarske industrije kot gospodarske panoge, ne pa predstaviti obiskovalcem vse mogoče proizvode. Zaradi tega tudi nismo pošiljali vzorcev, ampak smo iz naše železarske razstavili 4 diapozitive velikosti 1 × 1 meter.

Na sejmu v Tripoliju v Libiji prvotno nismo nameravali sodelovati, pa nas je naknadno pritegnilo zagrebško trgovsko podjetje »Rudar«. Tudi tam smo najeli le minimalno razstavno površino, nismo pa hoteli popolnoma izostati iz dveh razlogov:

prvič zato, ker smo smatrali za potrebno, da sodelujemo poleg ostalih proizvajalcev



Naši izdelki na lanskem zagrebškem velesejmu

rudarske opreme, in drugič zato, ker sta polovico stroškov krila Zvezna gospodarska zbornica in podjetje »Rudar«.

Od obeh omenjenih sejrov si ne obetamo posebnih koristi že iz razloga, ker na nobenem ni bilo našega zastopnika. V Leipzigu je npr. zastopal interese vseh železarn predstavnik iz Ilijaša. Razumljivo je, da ta predstavnik ni mogel in ni bil zainteresiran vneto priporočati proizvode ostalih železarn. Mnenja smo, da če že nastopamo na kakšnem sejmu, bodisi domačem ali inozemskem, potem je potrebno, da naše interese zastopa kvalificiran sodelavec iz naše železarne.

Inozemski sejmi so praktično za nami in v letošnjem letu ne predvidevamo na inozemskih sejmih nobenih nastopov več. Pred nami je nekaj domačih sejmov, za katere se pripravljamo. Sredi aprila bomo nastopili na spomladanskem mednarodnem sejmu rudarstva v Zagrebu, in sicer na 50 m<sup>2</sup> odprte površine. Prikazali bomo naslednje novosti:

- vrtalno garnituro za globinsko vrtnje RGVN,
- kladiva RK-26 MI in RK-15 MI za globinsko vrtnje,
- kladivo RK-28 »Munja« (tako smo ga krstili zaradi hitrega napredovanja v stelah),
- sidra za utrjevanje stropov v rudnikih z visečimi podgradami (GD sidra).

Razstavo bomo obogatili z demonstracijami in strokovnimi predavanji. Razstavo z zagrebškega velesejma bomo prenesli v Beograd na sejem tehnike v praktično enakem obsegu. Ta sejem bo v drugi polovici maja.

Poleg samostojne razstave pnevmatskih strojev bomo v Beogradu razstavljali tudi v okviru združenja jugoslovanskih železarn, ki se je že dogovorilo za skupno razstavno površino ca. 200 m<sup>2</sup>.

Septembra nas čaka sodelovanje na največjem sejmu na Balkanu, to je na jesenskem zagrebškem velesejmu, kjer bomo (podobno kot v Beogradu) nastopali na dveh točkah:

v okviru UJŽ ter z »Rudarjem« za rudarske in gradbene stroje ter orodje.

Sredi junija pripravljamo samostojno razstavo na II. mednarodnem lesnem sejmu na gospodarskem razstavišču v Ljubljani. Na površini okrog 12 m<sup>2</sup> bomo razstavljali predvsem naša rezila in drugo orodje za lesno in papirno industrijo.

Kot vidimo iz opisanega, smo ali pa še bomo sodelovali na skupno 6 sejmih. Nastopi na sejmih nikakor niso poceni. Zgolj najemnina za prazen zaprt sejemski prostor znaša od 150 N din (Ljubljana) do 1200 N din (Hannover). Nič manjši niso tudi ostali stroški, kot so: izdelava paviljona z vsemi priključki, prevozi, priprava eksponatov in drugega materiala.

Napačno bi bilo, da bi se zaradi visokih stroškov, ki jih terjajo sejmi, odpovedali sodelovanju. Poslovno pravilnejša se nam zdi usmeritev, da na sejmih, zlasti specializiranih, sodelujemo, sočasno pa s predhodnimi kontakti in s kontakti na samih sejmih ter solidno pripravljeno organizacijo maksimalno izkoristimo vse prednosti, ki nam jih nudijo sejmi v primerjavi z drugimi mediji v ekonomski propagandi.

H. Đ.

# STROKOVNA POSVETOVANJA IN RAZISKAVE

## MOŽNOSTI UPORABE RAČUNALNIKOV

V časopisih večkrat beremo o raznih uporabah računalnikov na najrazličnejših področjih. Navadno nam novinarji računalnike predstavijo kot stvari, čisto podobne človeku, le z veliko večjimi umskimi sposobnostmi. Nastopajo na primer kot igralci šaha. To se nam zdi zelo lepa in res čudovita imitacija človeške sposobnosti. Toda ko bi vedeli, koliko človeškega truda in sposobnosti je bilo vložena v to, da računalnik lahko igra šah! Najprej je bilo treba računalnik sploh sestaviti. Že razvoj sam je trajal gotovo več let. In ko je bil računalnik sestavljen, še ni znal igrati šaha. Programerji so v sodelovanju s šahisti morali sestaviti še poseben program, po katerem je potem računalnik lahko igral. Kako dober šahist je postal računalnik, je odvisno od programa — torej od ljudi, ki so program sestavili.

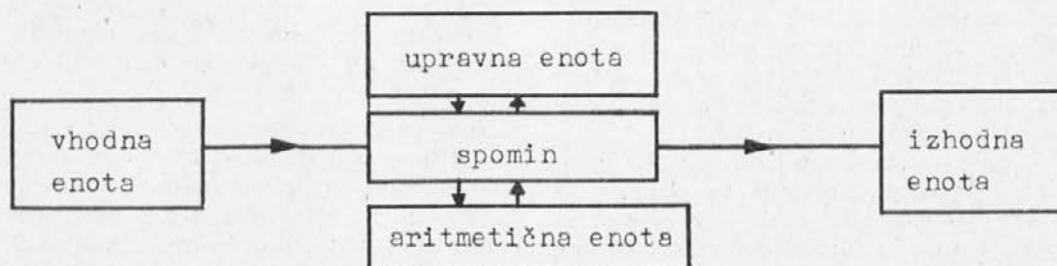
Oglejmo si, kako je računalnik sestavljen in kako deluje. Njegovi glavni deli so: vhodna enota, upravna enota, spomin, aritmetična enota in izhodna enota. (Slika 1.)

Z vhodno enoto vnašamo v računalnik informacije, to je podatke — števila ali program — ukaze. Števila oziroma ukaze »napišemo« na teleprinterski trak ali na posebne kartice. Napišemo jih z luknjanjem znakov v določenem vrstnem redu.

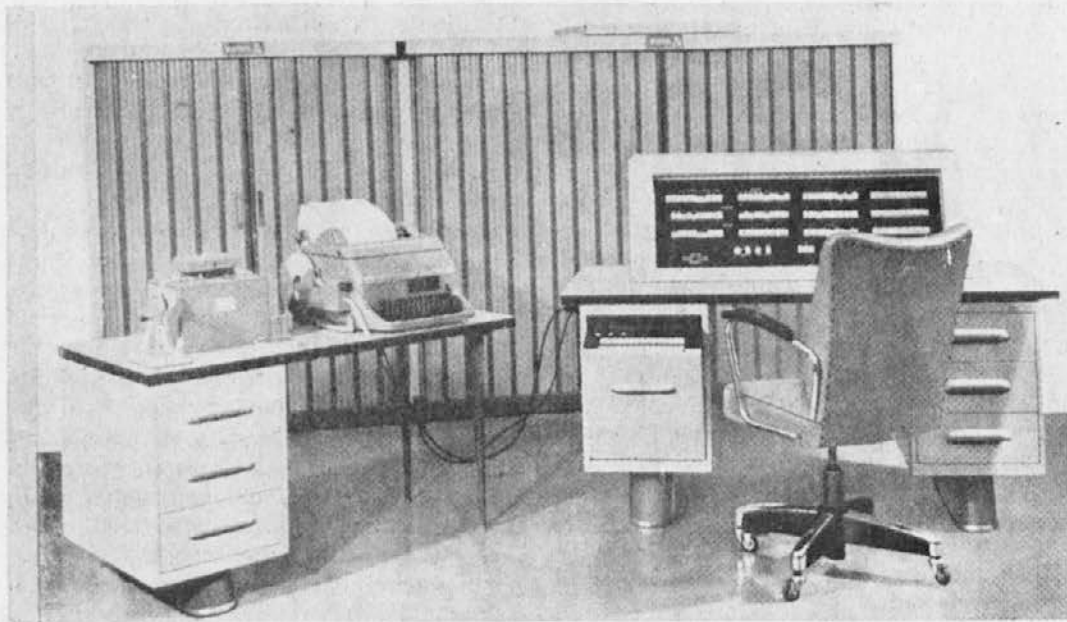
S traku ali kartic jih čitalec — vhodna enota računalnika, s pomočjo foto celic prečita. Upravna enota urejuje shranjevanje sprejetih informacij v spomin računalnika.

Ves spomin je razdeljen na celice. Programer določi, v katere celice računalnik shrani podatke. Prav tako se tudi ukazi programa po vrsti shranijo v čisto določene celice. Ko so podatki in program shranjeni v spomin računalnika, se računanje lahko prične. Ukazi, ki sestavljajo program, iz spomina prehajajo v upravno enoto, kjer se vsak ukaz izvrši. Določeni ukazi prenašajo števila iz spomina v aritmetično enoto, kjer se z njimi vrše računske operacije, ki so prav tako predvidene z ukazi v programu. Drugi ukazi vračajo rezultate računanja iz aritmetične enote nazaj v spomin. Spet drugi ukazi prenašajo števila iz spomina v izhodno enoto, kjer dobimo rezultate, natisnjane na papirju, v obliki luknjanega traku ali kartic. Važno je, da ukaz ali število, iz celice spomina preneseno drugam, ostane zapisano v isti celici še vnaprej. Zbriše se šele, če v njegovo celico shranimo kakšen drug ukaz ali število. S programom lahko določimo ponavljanje skupine ukazov, tako da pridejo v aritmetično enoto vedno druga števila, s katerimi pa se izvrše pri vsaki ponovitvi iste računske operacije. To je ena najvažnejših sposobnosti programa, sestavljenega za računalnik. Število ukazov v programu je lahko majhno, pa vendar z njimi izračunamo zelo veliko.

Zunanjo podobo računalnika zuse Z-23 vidimo na sliki 2. V omari (na sliki zadaj) so električna vezja upravne enote in aritmetične enote ter magnetni bobni, ki predstavljajo spomin računalnika. Na mizi (na sliki desno) je komandna plošča računalnika, ki nam da vpogled v to, kar se tre-



Slika 1 — shematični prikaz računalnika



Slika 2 — računalnik zuse Z-23



nutno v računalniku dogaja. S tipkami na komandni plošči spravimo računalnik v obratovanje, ga ustavimo in sploh lahko izvršimo katerikoli ukaz. Na mizi, ki je na sliki levo, je teleprinter — izhodna enota računalnika. Nanj računalnik tipka rezultate. Poleg njega na mizi vidimo fotoelektrični čitalec — vhodno enoto računalnika. V zgornjem delu čitalca vidimo bel teleprinterški trak, ki ga čitalec pri čitanju pomika naprej in s foto celicami zaznava zaporedne znake na njem. Na sliki vidimo tudi lep stol, ki pa ni najvažnejši del računalnika in z njim ni v neposredni zvezi. Zanimivo je, kakšen mora biti problem, da ga lahko rešujemo s programom na računalniku.

1. Problem mora biti najprej dobro definiran ali po domače povedano: točno moramo vedeti, v čem je problem, za kaj gre in kaj pravzaprav hočemo. Mnogokrat matematiki in programerji rešujejo probleme, za katere zaradi nepopolnih informacij niti ne vedo, v čem so, zato jih tudi večkrat ne morejo uspešno rešiti. Za rešitev na računalniku je točna definicija problema gotovo potreben pogoj. Seveda ta pogoj žal ni tudi zadosten za rešitev.

2. Potrebujemo tudi metodo, po kateri bomo reševali problem. Metod za rešitev je lahko več. Izbrati moramo tako, ki je najbolj primerna za sestavitev programa na računalniku.

3. Pogledati moramo tudi, če problem »gre« na računalnik, ki ga bomo uporabili za njegovo reševanje. To pomeni, da število podatkov in ukazov ne bo večje od števila celic računalnikovega spomina in da čas računanja ni predolg. Računski čas lahko zelo spremenimo, če izberemo drugo metodo za rešitev. Pri prevelikem številu podatkov si navadno težko pomagamo. Predidemo lahko kvečjemu na »večji« računalnik, ki ima več spomina. Upoštevati moramo vedno, da pri velikem številu podatkov tudi čas računanja lahko zelo naraste in s tem stroški.

4. Dober računski problem za računalnik ima veliko ponovitev. Pri tem ločimo ponavljanje skupine računskih operacij pri računanju za en problem in ponavljanje istih problemov. Za prvo bi bil enostaven primer problem, ko moramo sešteti npr. 1000 števil. Za drugo pa je primer problem, ko moramo sešteti 1000 parov števil. Problem prve vrste računalnik prav lahko reši s ponavljanjem skupine ukazov, o katerem smo že govorili. Veliko število enakih problemov pa računalnik reši z istim programom za različne vhodne podatke. Celotno računanje po programu enostavno ponovi tolikokrat, kolikor enakih problemov imamo. Problemi, ki se stalno ponavljajo z različnimi podatki, so posebno primerni za uporabo računalnika. Problem analize porazdelitve, opisan v »Koroškem fužinarju« in Železarskem zborniku, je tak primer. Program za analizo porazdelitve smo do sedaj uporabili že več tisočkrat.

5. Kriterij, ki tudi vpliva na odločitev, da bomo uporabili računalnik pri reševanju problema, je prihranek v času in denarju. Če smo izbrali dober problem za izračun na računalniku, bo prihranek gotovo precej velik.

V železarni trenutno uporabljamo računalnik zuse Z-23 na računskem centru IMFV v Ljubljani. Spomin tega računalnika je 8192 celic. Od teh jih je na razpolago za podatke od 6 do 7 tisoč, glede na število ukazov programa, po katerem hočemo računati.

Poleg računalnika zuse Z-23 je v Ljubljani tudi računalnik IBM/sistem 360 DES-Biro. Ta računalnik ima spomin na magnetnih ploščah. Na eno ploščo lahko shrani približno 200.000 devetmestnih števil.

Računalnikov je v naši državi že sedaj precej. V kratkem času pa jih bo še precej več, posebno v Sloveniji. Naša naloga je, da jih čimbolje izkoristimo. To ni ravno lahko, saj ima moderen računalnik pri pravilno organiziranem delu ogromne kapacitete.

Boštjan Rode, dipl. inž.

## KULTURNA KRONIKA

### RAVENSKI KARNEVAL

Precej je že oddaljen naš pustni sprevod in morda se bo kdo vprašal, če sploh spada v to rubriko. Spada zaradi precej visoke ravni kostumov in mask in zaradi šaljive kritike, zapisane in izrečene na račun naših napak v preteklem letu. Zahteval je mnogo priprav, dela in domiselnosti in zanj je precejšnje število ljudi.

Da bi se vse mesto sprostito v maskah, za to imamo sicer prehladen temperament ali pa premalo tradicije. Zanimanje pa je bilo veliko in gledalcev zlepa kaj ne privabi v takem številu iz hiš.

Ko pod drugim naslovom ugotavljamo, da je pri nas zanimanja za kulturne dejavnosti vse manj, nas to pač ne sme zavesti k prenapljenemu sklepu, da tudi kulturnosti ni. Kajti kaj je občutek za skladnost barv in kombinacijo oblačil drugega ko dober okus in veselje do lepega? Lahko si želimo le, da bi se te kvalitete večkrat pokazale in da bi karneval prerasel v tradicijo.

### GOSTOVANJA

V marcu so gostovali pri nas celjsko gledališče z Brechtovim »Dobrim vojakom Švejkom v drugi svetovni vojni« in Prevaljčani z »Mišelovko« Agathe Christie. To sicer nista vrhunski deli v svetovni dramatik, zato pa zelo kvalitetni, vsako v svoji zvrsti imenitno — taki, da lahko ljudi odtegneta od televizorja in iz kina, pa kljub temu nudita prav toliko sprostitve in zabave.

In naposled — nov dokaz sta, da pri nas za dobre tekste ni zadrege, da jih je treba le najti, potem pa igrati in gostovati.

### SZDL V AKCIJI ZA KULTURO

Ne moremo reči, ali bo med časom, ko to pišemo, in datumom, ko bo naš list izšel, občinska konferenca SZDL že razpravljala o kulturi pri nas ali ne. Vsekakor imamo na razpolago gradivo, o katerem bo konferenca govorila, in ga lahko na kratko podamo.

Ne bomo ponavljali poraznih števil o stanju v kulturno prosvetnih društvih po naši občini. Podatki iz članka v 1. številki letošnjega Koroškega fužinarja pač še zmeraj držijo. Velja splošna resnica, da zanimanja in veselja za delo v društvih skorajda ni več, da ni organizatorjev in režiserjev, ne pevovodij ne programskih vodij klubov, vedno manj je tudi naročnikov na zbirke Prešernove družbe. Je pa mnogo radijskih aparatov in mnogo televizorjev po domovih ter velik obisk v kino dvoranah, je velika potrošnja stripov in zabavne literature, ki jo nudijo kioski, in je vrsta zabavnih ansamblov najrazličnejših kvalitet.

Bilo bi šablonsko in celo neresnično, če bi iz samega dejstva, da društva ne delajo, sklepali, kako pri nas množične kulture ni več. Bliže resnici bomo, če rečemo, da kulturne politike nihče ne vodi in ne usmerja in je torej nihče nima v rokah.

Gledamo mnogo slabih televizijskih oddaj (ali dovoljujemo, da gledajo otroci stvari, ki niso zanje), mnogo slabih filmov, bremo mnogo slabih knjig in poslušamo mnogo slabe glasbe. Morda bi ravnali drugače, če bi znali presoditi, kaj je dobro in kaj ne in bi tudi znali razložiti razliko.

Po estetskih klubih bi se v kakršnikoli obliki in zaporedju lahko pomenili o tem, in ker imamo precej ljudi, ki so strokovnjaki za knjige in glasbo, bi stvar pravzaprav morala biti izvedljiva. Če bo sklep tak (in ne bo ostalo le pri sklepu), naj tu tudi delavska univerza pomaga, se bo stvar dala izvesti.

Uprava kino podjetja obljublja ustanovitev filmskega gledališča za višje razrede osnovnih šol, gimnazijo in MIS, pozneje pa morda še za odrasle. Gre preprosto za to, da bi se gledalci pred predvajanjem seznanili z vsebino ter dobrimi in slabimi stranmi filma, zvedeli kaj o posebnostih režije, igre itd. Po nekaj tako pripravljenih predstavah bi gledalec že imel nekaj meril, po katerih bi se lahko ravnal. Tako gledališče naj bi kmalu zaživelo.

Knjižnice v naši občini zaradi stalnega sodelovanja s študijsko knjižnico delajo dobro. Z njo vred imajo okoli 75.000 knjig in pridejo po 3 knjige na prebivalca. Vendar so premalo odprte in zato premalo izposojajo, preveč pa izposojajo še zmeraj tretjerazredne literature. Ureditev tega vprašanja ni povsem v rokah knjižničarjev. Večkrat bodo odprte knjižnice, če bo več honorarja za osebje (občinski proračun), razgovori o knjigah pa bi najbrž spet terjali denar za kvalitetne predavatelje oziroma vodje diskusij.

Statistični podatki za vso državo, da namreč 75 % Jugoslovanov in 61 % članov ZKJ na leto ne prebere nobene knjige, so pač več kot hudi in sramotni.

Za izvajanje enotne kulturne politike v občini, za usklajevanje dela, iskanje novih oblik in oživitve starih, preizkušenih oblik amaterske kulturne dejavnosti bi bila potrebna delovna občinska zveza kulturnih društev s plačanim uslužbencem. Za poživitev dramske dejavnosti bi bil potreben plačan režiser ali poklicni režiser, ki bi mu mogli v naši občini najti službo in stanovanje.

Vse to pa so že stvari, ki so odvisne od občinskega proračuna. Ne da bi bil denar vse, toda brez njega in brez sistematičnega

# ŠPORTNE VESTI



Pozor, vrata

## SAMO ENA ZLATA MEDALJA ZA NAŠE SMUČARJE

Smučarska sezona gre h kraju in prav je, da vsaj na grobo poskusimo prikazati to dejavnost z doseženimi rezultati in osvojenimi mesti ravninskih smučarjev. Najboljši smučarski tekači (med njimi tudi naš Dretnik) potujejo sicer prav te dni, ko to pišemo, na Češko, alpski smučarji pa se bodo pomerili še v koroškem veleslalomu, potem pa bo treba smučke zares shraniti do prihodnje zime. Teh rezultatov tu seveda še ne moremo upoštevati, vendar menimo, da bistveno ne bodo vplivali na današnji komentar.

Letošnja smučarska sezona je bila kronana z največjim tekmovanjem — z olimpijskimi igrami v Grenoblu. Tudi naš Mirko Bavče je bil tam in se boril z najboljšimi smučarji sveta na 15 in 30 km. Zastopal je našo državo, in že to je zelo veliko. Pred olimpiado smo mu zaželeli vso srečo in na tihem upali, da bo tudi tam, kakor prej doma, naš najboljši zastopnik. To upanje se nam ni izpolnilo, saj sta bila Kerštajn in Mlinar vedno boljša. Komentatorji in tudi za to odgovorni ljudje pravijo, da so se naši tekači tam dobro odrezali, in to nam mora zadostovati tudi za Mirka Bavčeta. Omenili smo že, da je sam nastop na olimpiadi velik uspeh. Pri tem pa ne smemo pozabiti, da je Mirko že drugi tekač (za Robačem), ki nas je z državnim grbom na prsih zastopal na olimpijskih igrah, kar je brez dvoma zelo lep in hvale vreden uspeh našega domačega tekaškega športa.

Tekmovanje za pokal Kurikkala na Pokljuki nas je ponovno opozorilo, da ni hva-

ležno vnaprej dajati izjav in ocen, pa čeprav vse lepo kaže. Seljakovo 17. mesto je zanj prav lep uspeh, saj je bil prvi Jugoslovan, naši pa so se morali zadovoljiti s precej slabšimi mesti. Bavče je bil tokrat celo šele četrti Jugoslovan s 26. mestom, Karpač 27., Dretnik pa 29.

Naši trije mušketirji na ozkih smučkah so tekmovali tudi v italijanskem mestecu Balme in se v konkurenci Poljakov, Čehov, Bolgarov in domačinov (res ne najboljših) kar dobro odrezali. Najboljši je bil Dretnik (!) s tretjim mestom, Bavče je bil 4., Karpač 6. V štafetnem teku pa so bili solidni četrti.

V Claverieri je nastopalo skupaj kar 24 štafet (solo teka ni bilo). Tu je bila konkurenca še mnogo hujša, saj so poleg prej naštetih nastopili še Nemci, Francozi in Švicarji. Tu so bili naši deveti.

Oceno naših tekačev bi zaključili z njihovim nastopom na državnem prvenstvu, ki je bilo letos od 1. do 3. marca na Pokljuki. Z Raven se je tam zbralo kar številno zastopstvo, saj so poleg že dovolj znanih tekačev ravninskega Fužinarja tam nastopili tudi gojenci eksperimentalne tekaške šole.

Če pogledamo nazaj na prejšnja državna prvenstva in jih primerjamo z letošnjim, vidimo, da letos naši tekači niso bili tako uspešni. Še ni tako dolgo — leta 1965 —, ko smo pod naslovom »Enajst tekmovalcev — štirinajst kolajn« zabeležili res velik podvig naših tekačev in edine tekačice v Žabljaku.

Pa poglejmo, kako so se naši odrezali letos.

Največji uspeh je brez dvoma dosegla Jožica Bavče v konkurenci starejših mladink v teku na 5 km. Bila je najboljša in zasluženo zmagala. Osvojila je zlato kolajno! K temu uspehu naše iskrene čestitke njej in njenemu trenerju. Ta zlata kolajna pa je tudi edina zlata kolajna z državnega prvenstva v klasičnih in alpskih disciplinah letos.

Večkratni državni in letošnji republiški prvak med člani v teku na 15 km Mirko Bavče (teka na 30 km ni bilo) se je moral zadovoljiti s srebrom — bil je drugi, Karpač peti in Dretnik osmi.

Gojenci tekaške šole, za katere teče tudi Bavčeta, pa so se med mlajšimi mladinci na 5 km odrezali tako:

najboljši je bil Štefan Gorenšak na tretjem mestu, kar je brez dvoma lep uspeh, Mozgan je bil 9., Šardi 26., Rus 27., Erjavc 33. V štafetnem teku so bili naši drugi, mladinci pa tretji. Razveseljivo je, da so mladi tu in da se počasi uveljavljajo.

Tudi alpski smučarji so imeli letos dovolj tekmovanj — o nekaterih smo že pisali, zato jih ne bomo ponavljali — na katerih so zabeležili lepe uspehe.

Tevževa je z drugim mestom v veleslalomu, smuku in slalomu ter v kombinaciji potrdila, da je le druga najboljša jugoslovanska smučarka. Pohvale vredno je tudi deseto mesto Alojza Fanedla v slalomu na državnem prvenstvu, Watl pa je bil 19. V smuku sta bila oba slabša — Fanedl 20., Watl pa je odstopil.

Vida Tevž, ki letos sploh ni izpolnila norme za Grenoble, se je dobro uvrstila na mednarodnem tekmovanju v Bolgariji. V veleslalomu je bila tretja (Ankeletova peta), v slalomu prav tako tretja (Ankeletova prva). Verjetno se je prvič zgodilo, da je premagala najboljšo jugoslovansko smučarko v skupni uvrstitvi — v kombinaciji, kjer je bila s tretjim mestom pred Ankeletovo.

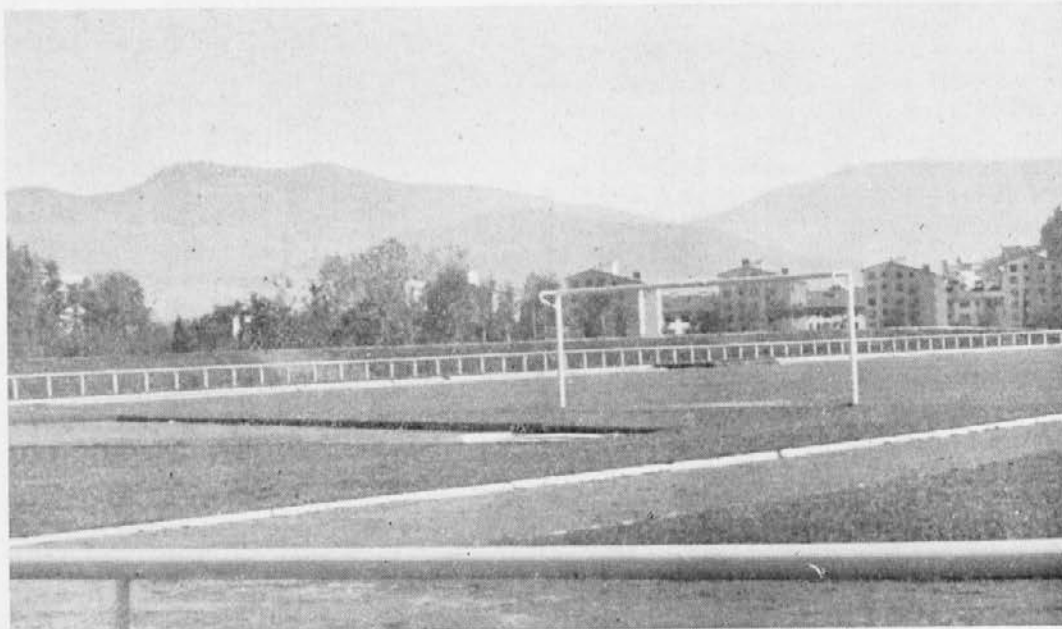
Prav je, da zabeležimo še nekaj medklubskih tekmovanj (žal z zadnjega nimamo točnih rezultatov), ki kažejo predvsem mlajše tekmovalce v svetlejši in za naprej spodbudnejši luči.

Na Mali Kopi je v veleslalomu pri članih zmagal Fanedl, pri mladinkah Levovnik (Marjeta Matvoz bi bila z doseženim časom tretja!), pri pionirjih pa Potočnik (Ježeva bi bila z doseženim rezultatom druga) — vsi člani Fužinarja.

Na Peci je bil Skrinjar drugi, Watl pa peti (Fanedl ni nastopil). Tevževa pa bi bila celo tretja, če bi jo upoštevali v konkurenci. Pri starejših mladincih je zmagal Zupan, pri mlajših pa je bil naš Gradišnik četrti.

Povedati je seveda še treba, da je bila konkurenca kar huda, saj so poleg tekmovalcev iz naše regije nastopili tudi Mariborčani.

To bi bilo nekaj rezultatov naših smučarjev proti koncu sezone. Seveda ne smemo



Linije

dela, ki naj ga omogoči, bo najbrž vsako razpravljanje o kulturi obstalo na nivoju občasnih sestankov in konferenc.

Avtoriteta in zavzetost SZDL bi morala biti jamstvo, da ne bo ostalo le pri besedah.



Mazanje je važno delo

pozabiti Matvozove, ki je zaradi dobrih rezultatov potovala na malo olimpiado v Grenoble.

Dejstvo je, da naši smučarji v državnem merilu predstavljajo udarno moč in če jim letos ni uspelo večkrat seči po najvišjih lovorikah, to še ne pomeni neuspeha. Treba pa je povedati, da eksperimentalna šola za teke pri ŠD Fužinar in alpska šola pri ObZTK že dajeta prve sadove dobro zastavljenega dela. Če bodo tudi funkcionarji, ki jih nikakor ne gre postavljati na stranski tir, ko govorimo o uspehih, tudi v prihodnje tako vztrajni, kot so bili doslej, lahko našemu smučanju napovemo še lepšo bodočnost.

### NAMIZNI TENIS

Na Ravnah je bil v marcu turnir desetice najboljših slovenskih namiznoteniških igralcev v namiznem tenisu. V odsotnosti Pirčeve in Zerovnikove je zmagala Pavličeva z Jesenic. Krajgerjeva je bila peta, Petračeva šesta in Hanuševa osma.

### ŠOLSKA ŠPORTNA DRUŠTVA TUDI V NAŠI OBČINI

Na pobudo občinske zveze za telesno kulturo je 26. marca na Ravnah predaval o šolskih športnih društvih prof. Evgen Titan. Razveseljivo je, da so predavanje poslušali predstavniki skoraj vseh šol v naši občini in predstavniki ZPPS Dravograd. Grajati pa je treba predsednike osnovnih športnih organizacij, ki na predavanje niso prišli.

-ate-

### DVOBOJ Z REPUBLIŠKIMI PRVAKI

Strelišče v Domu telesne kulture na Ravnah je bilo 10. marca prizorišče zanimivega prijateljskega dvoboja v streljanju z zračno puško. Gostje iz Celja (strelska družina »Branko Ivanuš«, ki je lani petič zapored osvojila naslov republiškega prvaka v športnem streljanju) so prikazali občudovanja vredno hladnokrvnost in mojstrstvo. Ta družina ima samo 22, vendar dobro or-

ganiziranih članov, od katerih se vsak bavi samo s tem športom že vrsto let. Njihova deseterica je premagala našo družino »Knez Pepi« z Raven v razmerju 2498 proti 2347 krogom. V lepem in borbenem tekmovanju so se tudi nekateri naši člani vrinili med njihovo deseterico. Od 300 možnih krogov

so najboljši posamezniki dosegli sledeče rezultate: 1. Marjan Dobovičnik 271, 2. Jože Tržan 261, 3. Tone Rozman 254, 4. Polde Tržan 254, 5. Zoran Lah 252, 6. Jože Homan 249, 8. Vinko Zatlter 246, 9. Mirko Hrovatič 246 krogov itd.

M. V.

## Kaj narediti z nujno potrebnim človekom

On je človek, ki zna vse. Zna odgovoriti na vsa vprašanja, in to do najmanjše podrobnosti. Na to nihče drug ne bi znal odgovoriti — ker nima zaupanja v nobenega, ki je na hierarhični lestvici podjetja nižji od njega.

Kdo je on? On je nujno potreben človek — ena največjih ovir, da podjetje ne doseže najvišjega poslovnega učinka. Dolžnost vodstva podjetja je torej, da najde tega človeka v podjetju, da ugotovi, zakaj naredi več škode kot koristi — ga poskuša popraviti ali mu dati odpoved.

Nujno potrebni ljudje niso nobeno čudo. Na področju svoje strokovnosti so zelo popolni — celo ljudje izrednega znanja. Nereča je v tem, da prenašajo pre malo pobilastil v krog svojih sodelavcev. To zavira razvoj podrejenih in odvzema podjetju življenjsko rezervo sposobnega kadra, ki bi ga lahko v primeru potrebe uporabili na odgovornejših mestih. Nujno potreben človek zavira tudi lastni napredek, ker ne pripravlja nikogar, ki bi ga lahko zamenjal. Ko tak človek odda nekaj svojih pooblastil, naredi to samo formalno, ker še nadalje zadržuje v svojih rokah popolno kontrolo nad celotnim delom oddelka.

Značilno je, da so odnosi med nujno potrebnim in njegovimi sodelavci slabi. Njegova »sijajna osamljenost« ustvarja v njem določeno nestrpnost do podrejenih, ki se izraža v več oblikah. Preveč ostre lekcije kolegu na javnih sestankih so običajno prvi znaki takšnega stališča. Nato sledi razburjanje ob vseh priložnostih, kadar kdo slučajno pove kakšno misel, ki morda res ni najboljša.

Na ta način ustvarja nujno potrebnim človek okoli sebe atmosfero, v kateri pomeni vse, kar ni on sam, določeno omejenost. Posledica tega je jasna. Nihče ne more prevzeti njegove dolžnosti, ker nihče nikoli ni sodeloval pri njihovem izvrševanju, ker jim ni bil dorasel.

Gospodarstvenik pa bo dosegel uspeh samo, ako osvobodi ustvarjalno energijo večine zaposlenih. Današnje gospodarstvo postavlja takšne zahteve, da se morajo mobilizirati in črpati vse rezerve, predvsem še iznajdljivost, inteligenca in navdušenost vsakega, ki dela v gospodarstvu.

Vodstvo nikoli ne določi koga za vodilno mesto, dokler se prej ne prepriča, da je zares sposoben prevzeti to dolžnost. Na prvi pogled je to stališče popolnoma pravilno. Za takšno vodstvo pomeni »biti sposoben«, da je človek dokazal sposobnosti opravljati določene naloge, še preden je odrejen na to delovno mesto. To pa je nemogoče. Nihče namreč ne more v popolnosti opravljati nekega dela, dokler ga v resnici ni izvrševal in tudi prevzel vseh odgovornosti, ki so vezane na to delo. Poleg tega večina ljudi drugače gleda na zadolžitve in odgovornosti, ko jih zares prevzamejo v

svojo pristojnost. Ako se tem ljudem ne izkaže potrebno zaupanje, bo navdušenje popustilo, njihov delovni učinek pa upadel. »Nujno potrebni« vodja mora osebno opravljati celo vrsto dolžnosti, katere bi v resnici moralo opravljati pol ducata ljudi. Dejstvo, da ima morda res največ praktičnih izkušenj, ne more kompenzirati skupnega učinka, ki bi se dosegel, ako bi teh pol ducata ljudi opravljalo te posle pod nadzorstvom in bi vodja občasno osebno sodeloval.

Podjetje lahko trpi tudi zaradi materinskega stališča nadrejenih. To je najčešče razočaranje onih, ki čutijo, da ni dovolj zaupanja v njihove sposobnosti in delovni elan. Občutek uspeha predstavlja eno najvišjih nagrad, ki jo lahko osvoji in v sebi občuti vsakdo, ki dela in ustvarja. Ako je nujno potrebnim vodja svoje podrejene za doživljanje tega zadovoljstva prikrajšal, je s tem škodoval svojim ljudem in sebi samemu.

»Nujno potrebnim« človek je običajno človek, ki se mu težko približaš. Iste značilnosti, ki ga karakterizirajo, ga tudi izolirajo od pozitivnih odnosov z drugimi ljudmi.

Takemu človeku manjka najprej občutek sigurnosti. To zveni protislovno, toda tipični »nujno potrebnim« človek je skoraj vedno oseba, ki je v sebi psihično povsem nesigurna. Eden od vzrokov, zakaj se družijo z relativno povprečnimi ljudmi ali ljudmi, ki niso dovolj hrabri, da se mu zoperstavijo, je ravno njegova potreba, da v sebi ustvari občutek sigurnosti oziroma stanje, v katerem se ne bo počutil ogroženega. Njegova težnja, da bi poznal vse do podrobnosti in jih držal v svojih rokah, je zasnovana na podobnih pobudah. Ako torej želimo priti z njim v stik, mu je treba dati najprej možnost se prepričati, da njegov položaj ne bo ogrožen niti zmanjšan prispevek, ki ga s svojim delom daje podjetju.

Drugi ukrep, ako mu želimo pomagati, je, da mu omogočimo videti sebe tako, kot ga vidijo drugi. To ni lahko in malo je ljudi, ki bi to brez pomislekov storili, toda za to obstajajo še druga sredstva. Npr.: V program določenih seminarjev za dvig strokovnosti se lahko taktično vnesejo tudi razglabljanja, ki bodo odprla oči »nujno potrebnim« ljudem. Ako je to le možno, se naj nujno potrebnim človek udeleži takšnega seminarja iz dveh vzrokov. Predvsem je tak seminar sam po sebi že koristen. Drugič bo tak človek spoznal, da podjetje, vključno oddelek, katerega vodi, zaradi njegove odsotnosti ni propadlo.

Pred časom je neko večje ameriško podjetje poslalo nekaj svojih direktorjev na tak seminar. Ravno v času seminarja so zvedeli za večjo nezgodo v podjetju. Lahko si zamislite reagiranje prisotnih, toda po



Pa še prevaljski pust za spomin

Foto: Broman

strogem predhodnem nalogu seminarja nihče ni smel zapustiti. Ko so se direktorji vrnili v podjetje, so bili začudeni, nato navdušeni, ko so opazili, da so njihovi pomočniki zelo učinkovito ukrepali. To jim je odprlo oči in jim pokazalo, da bi lahko že tudi sami upravičeno pričakovali napredovanje, ker jih njihovi pomočniki uspešno zamenjujejo. Seveda je to delno tudi njihova zasluga. Težnje, da navidezno nadomestljiv človek v sebi ne bi videl samo nujno potrebnega človeka, temveč vodjo, ki bi lahko svojo učinkovitost podvojil, ako ne bi poskušal vse sam delati, na žalost včasih ne uspejo. V takem primeru ni druge izbire, kot da se človeku naravnost pove, da se moti, ako smatra, da ni zamenljiv. Ako odgovorni v podjetju ne bo odločno ukrepal, je odločitev dana tudi z molkom, toda ta je za podjetje lahko porazna. To pomeni, da se strinjajo s stanjem, v katerem so ustvarjalne sposobnosti posameznika blokirane.

Takšno stanje povzroča nezadovoljstvo pri ljudeh, ki bi lahko mnogo prispevali k razvoju podjetja, medtem ko se to negativno odraža na poslovni uspeh podjetja. Nujno potrebne človeka je treba ozdraviti njegovega prepričanja, da brez njega ne bo šlo, ali pa podjetje osvoboditi njegove prisotnosti, ki je lahko samo negativna. Ni posameznika, ki bi bil tako genialen, da bi sam reševal vse različne komplicirane probleme podjetja.

(Izbor 1966/24 — prevod)

V. H.

#### OBRATNE NEZGODE V MARCU 1968

**Peter Flajmiš**, meh. obdel. — pri nakladanju materiala na kamion ga je stisnilo za kazalec leve roke.

**Karel Ott**, str. remont — para ga je opekla po levi strani obraza.

**Ivan Mori**, TKR — s kladivom se je udaril po palcu leve roke.

**Stanko Sever**, kovačnica — pri padcu si je poškodoval dlan leve roke.

**Štefan Klep**, gradb. rem. — pri prevozu opeke si je poškodoval hrbet leve roke.

**Milan Krajnovič**, čistilnica — pri nameščanju ulitka so klešče popustile in mu poškodoval palec na levi roki.

**Ivan Rutnik**, valjarna — vroč valjanec ga je oplazil po nogah in po desni roki.

**Ivan Fink**, IVD — vez jekla se mu je skotalila na gleženj leve noge.

**Adolf Robin**, topilnica — cev za pihanje kisika ga je udarila po bradi.

**Slavko Barič**, topilnica — kokila se mu je skotalila na palec leve roke.

#### MARCA SO NASTOPILO DELOVNO RAZMERJE

Jakob Pernat — KV, Jože Jelen — KV, Mirko Creslovnik — KV, Peter Škrubelj — NK, Maks Kozjek — NK, Štefan Pesič — KV, Ivan Čapelnik — NK, Drago Klemenc — KV, Ivan Rotovnik — NK, Marjan Brankovič — NK, Julij Pušnik — KV, Božidar Hribnik — KV, Ivan Vertačnik — KV, Hubert Skitek — KV, Jože Hubman — KV, Maksimiljan Primik — NK, Avgust Plešej — NK, Alojz Konečnik — NK, Valentin Čas — KV, Ivan Lah — NK, Florjan Travar — PK, Rajko Robida — KV, Avgust Kristavčnik — PK, Vinko Perše — KV, Roman Pori — KV, Ivan Rus — KV, Alojz Skrivalnik — PK, Rok Zagernik — KV, Vladimir Koletnik — PK, Anton Fuks — PK,

## Naš upokojenec

**Franc Breg**, roj. 12. decembra 1914, v železarni od 18. marca 1946 dalje kot skladišni delavec v modelni mizarni. Inval. upokojen 22. marca 1968



Martin Petrovič — PK, Ivan Kotnik — PK, Stanko Hromc — SS, Tomaž Štahr — KV, Marko Petrič — NK, Pavel Mori — KV, Leopold Gorinšek — NK, Roman Kranjc — NK, Ludvik Strmšek — NK, Jože Komar — PK, Marjan Krajger — NK, Franc Veronik — NK, Ivan Slanič — NK, Herbert Komarica — SS, Štefan Gerdej — SS, sprejeti za nedoločen čas. Avrelja Pečnik — NSS, Rozalija Perovnik — KV, Marija Potočnik — NSS, Zdenka Rakovnik — NS, sprejete za določen čas.

#### ODŠLI SO IZ PODJETJA

Jože Zorčič — KV, Franc Čeh — KV, Stanko Pogorevčnik — KV, Barbara Laure — NK, Engelbert Belaj — KV, Maks Ozmec — NK, Marjan Podpečan — KV, Franc Breg — PK, Venčeslav Kupljen — KV, Peter Verneker — KV, Oto Lužnik — KV, Vinko Pušnik — SS, Franc Fras — SS, Stanko Mlinar — KV, Drago Grabner — KV, Peter Šteharik — KV, Marjan Merkač — KV, Martin Klemenc — KV, Ivan Kristan — KV, Marjan Popič — KV, Jože Gostenčnik — NK, Franc Rudel — KV, Boris Keršbaumer — KV, Štefan Šteharik — KV, Miroslav Ošlak — KV, Ivan Kričej — KV, Franc Krajnc — NK, Jože Kret — KV, Blaž Mlakar — KV, Drago Mezner — NK, Marjan Javornik — PK, Viktor Kotnik — PK, Bojan Debelak — KV, Alojz Hovnik — KV, Branko Junger — KV, Ivan Grm — NK.

#### OBVESTILO

Naši varnostni organi so našli uro, ki jo je po vsej verjetnosti izgubil jubilent dela. Prosimo lastnika, da se čimprej javi varnostno nadzorni službi železarne Ravne.

