

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETO XII.

IZOLA, OKTOBER 1970

11434

STEV. 4

GLAVNI PROBLEMI

Politika nagrajevanja, modernizacija podjetja in nadaljnji razvoj, stanovanjsko vprašanje ter strokovni kadri

Glavni direktor je imel 19. septembra s strokovnimi delavci podjetja sestanek, na katerem je ocenil vodenje podjetja v petih mesecih in nakazal glavne probleme in trenutne naloge, ki so pred celotnim kolektivom.

V daljšem informiranju je bilo sporočeno, da nam je uspelo sanirati stanje z banko, to je, da izpolnjujemo ustrezne pogoje. To je bilo važno opravilo, saj so od tega odvisne nabave, osebni dohodki in drugo. V zadnjem času nimamo osipa strokovnih kadrov in se za kadre odpirajo večje možnosti. Tudi notranji odnosi in spori so se umirili, tako da glavni direktor nima posebnih problemov s sodelavci. Kadri ne samo ugotavljajo slabosti, temveč jih že odpravljajo. Pri izpolnjevanju plana smo v proizvodnji v zaostanku za 10 dni. Doseženo proizvodnjo smo opravili z manj delovne sile in norma ur kot v preteklem letu v enakem obdobju. Prodali smo za dve milijardi več kot v preteklem letu v enakem času, vendar nam denar od prodanega blaga ne doteka normalno in redno. Del našega denarja imamo pri kupcih, zato moramo ustrezno ukrepati.

V nadaljnjem izvajanju je glavni direktor nakazal, kako naj bi reševali nakazane probleme. Delal je, da je v kolektivu več pristašev, ki podpirajo linearno povečanje osebnih dohodkov. Meni pa, da ob sedanjih pogojih z 10 ali 15 % povečanjem osebnih dohodkov ne bomo rešili problema.

Parole »če kaj imamo, naj bi delili vsem enako« se moramo znebiti, ker bi to pomenilo odpovedati se razvoju podjetja. V kolektivu moramo doseči enotnost in čim več ljudi vključiti v nagrajevanje po rezultatih vloženega dela. Stimulirati moramo delavce, ki delajo po normah, zmanjšati število režijskih delavcev in čim več strokovnih delavcev nagraditi po rezultatih dela.

Med strokovnimi kadri in administrativnim osebjem moramo napraviti razliko v nagrajevanju. Vse to ni lahko delo. Zato je težnja, ki jo tudi delavski svet podpira, da preidemo k postopnemu reševanju tega problema, do konca tega leta pa naj bi prišli na vrsto vsi oddelki. Za dosego tega cilja je potrebna v kolektivu enotnost gledanj na problem, ki ni lahek. Ob tem je glavni direktor poudaril, da moramo odpraviti miselnost in pristop do dela, kot da delamo v bogati hiši. Minili so tisti časi, ko če ni bilo denarja, je banka ali ožja družbena skupnost pomagala.

Glede nadaljnega razvoja podjetja podpira katerakoli sodelovanja s podjetji na obali in tudi izven naše republike. Združevanja podjetij se moramo lotevati z jasnimi računi med seboj. Ob tem gre za združevanje kapitala in služb, vse ostalo naj podjetja vodijo samostojno. Omenil je tudi razgovore o formiranju skupne organizacije flot ob istrski obali. Seznanil je strokovne kadre o elaboratih, ki jih pripravljajo o delitvi dela po posameznih obratih in internem transportu ter skladiščih, ker trenutna neurejenost tega povzroča ogromne stroške.

Za rešitev stanovanjskega vprašanja, kjer gre za življenjske razmere naših delavcev, so nam potrebna sredstva. Sredstva moramo ustvariti. V prvi fazi pa bo-

mo zaprosili Skupščino občine Izola, da nam dodeli dovolj veliko površino stanovanjskih parcel, kjer bi naši delavci začeli tudi z individualno gradnjo. Ob tem vprašanju bomo zelo vztrajni, je poudaril glavni direktor, in se bo kolektiv ostro spoprijel tudi z urbanisti, če bi nasprotovali zamišljeni gradnji. Delavski svet je že načelno odobril sredstva za izdelavo dokumentacije za stanovanjsko izgradnjo.

V zvezi s kadri je poudaril, da brez njih ne bomo zagotovili kolektivno perspektive. Vsi moramo spremeniti stališče do strokovnih ljudi in se zavedati, da so tehnični in drugi kadri preveč obremenjeni. Omenil je izvedene razglase v naši in drugih republikah o potrebi strokovnih kadrov, na katere je odziv močan. Vendar se že širijo raznovrstne govorice. S primerom, da se Nemci ne bojijo tujih delavcev in kadrov, je podkrepil, da so lahko delavci in strokovni kadri od kjerkoli, važno je, da ustvarjajo kolektivno rezultate.

Glavni direktor je ob zaključku nakazal nekaj trenutnih nalog in zadev, ki so v teku dela in razprav.

Tudi v bodoče bodo taki delovni sestanki, zato je udeležba obvezna in si mora vsakdo prirediti delo tako, da se udeležijo delovnega pogovora, ker le tako so kadri seznanjeni s celotno problematiko podjetja in lahko jasno tolmačijo probleme vsem, do poslednjega člana kolektiva.

ZAHVALA ZA SODELOVANJE

Ob proslavi 100-letnice tabora v Kubedu, ki je bila 20. septembra, je sodelovalo tudi naše podjetje.

Predsednik Skupščine občine Koper Miro KOCJAN je kolektivu poslal zahvalo z naslednjo vsebino:

»V imenu skupščine, družbenih organizacij in odbora za proslavo 100-letnice tabora v Kubedu se Vam najtopleje zahvaljujem za Vaše še kako dobrodošlo sodelovanje pri omenjeni manifestaciji.«

Tovariško Vas pozdravlja

Miro KOCJAN, s. r.

Bodoča stanovanjska politika

Delavski svet podpira tako politiko reševanja stanovanjskih problemov

V Delamarisu je izmed 1300 zaposlenih 121 delavec dalo prošnjo za stanovanje, sobe itd. Potreba po stanovanjih je izredno velika in je podjetje v kratkem času ne more rešiti na tak način, kot je stanovanjsko problematiko reševalo do sedaj.

Struktura prosilcev za stanovanja po kvalifikacijah je naslednja:

VSI	3 delavci
ViSI	2 delavca
SSI	3 delavci
NSI	4 delavci
VK	4 delavci
KV	6 delavcev
PK, NK	99 delavcev

Skupaj: 121 delavec

Dejstvo je, da je stanovanjski problem v našem podjetju še težji. Gre za to, da mnogo delavcev zaradi prepočasne reševanja tega vprašanja sploh ni dalo prošnje, čeprav stanovanja potrebujejo. Še več, gre za to, da ne moremo zaposliti strokovnjakov, če jim že vnaprej ne nudimo stanovanja. Splošno je znano in tudi v našem podjetju velika večina zaposlenih meni, da samo z obstoječimi visoko strokovnimi kadri ne moremo podjetju zagotoviti boljše perspektive. Torej je stanovanjska problematika mnogo bolj pereča, kot jo kažejo gornje številke.

Reševanje tega vprašanja je torej pomembno za vse zaposlene v podjetju, izredno močno pa vpliva tudi na perspektivni razvoj podjetja. Tako kot danes podjetje potrebuje strokovnjake, tako bo že čez nekaj let potrebovalo manj kvalificirane delavce, ki jih bo čez nekaj let na obalnem območju, še posebej za našo dejavnost, prav gotovo primanjkovalo. Prav zato ima bodoče reševanje stanovanjske problematike ne le socialen pomen, ampak predvsem podjetniško ekonomsko obeležje.

Doslej je podjetje reševalo stanovanjsko problematiko zaposlenih pretežno z nakupom stanovanj, ki so ostala last podjetja. Šele drugotnega pomena so bili krediti za stanovanja, ki jih je podjetje dajalo delavcem, ki so gradili individualno. Na zadnjem mestu pa je podjetje dajalo manjše kredite za popravila starih stanovanj.

V zadnjih šestih letih je podjetje rešilo 31 prošenj za stanovanja, od tega je dodelilo 23 novih stanovanj.

Pri nakupu novih stanovanj se je podjetje pred leti posluževalo stanovanjskega kredita, v zadnjem času pa je nova stanovanja kupilo z gotovino. V letošnjem letu je podjetje kupilo tri stanovanja s 30 % soudeležbo stanovanjskega podjetja s tem, da so stanovanja last stanovanjskega podjetja (razpolagalno pravico pa ima Delamaris).

Letos je dalo podjetje tudi 90.000 din kredita delavcem, ki gradijo lastna stanovanja. Poleg drugih razlogov, ki jih tu ne omenjamo, je dosedanjo stanovanjsko politiko narekovala tudi skoro nikakršna akumulacija podjetja v zadnjih letih.

Bodoča stanovanjska politika se bo naslonila predvsem na lastna sredstva iz stanovanjskega prispevka, lastna sredstva iz akumulacije, na sredstva banke, sredstva Zveze borcev, sredstva stanovanjskega podjetja, v največji meri pa na prihranke zaposlenih delavcev v podjetju.

Pretekli mesec je podjetje vložilo zahtevek pri stanovanjskem skladu Zveze borcev občine Izola v znesku 1.500.000 din, da dokončno reši stanovanjska vprašanja vseh borcev, članov našega kolektiva. Zahtevka sklad še ni obravnaval, pogodbo s skladom pa bo moral kasneje potrditi delavski svet.

V prihodnje namerava podjetje močno podpreti novogradnje (privaten nakup stanovanja ali gradnja hiše). Istočasno pa bo podjetje v najnujnejših primerih kreditiralo popravila starih stanovanj in v letu 1971/72 tudi kupilo stanovanja. S tako politiko reševanja stanovanjskega vprašanja bo sicer omogočena gradnja ali nakup stanovanj zaposlenim z večjimi osebnimi dohodki oziroma tistim zaposlenim, ki imajo prihranke. Istočasno pa bo taka politika omogočila, da delavci, ki te možnosti nimajo, dobe stanovanja, ki jih bodo drugi izpraznili.

V ta namen bomo v naslednjih letih z vsakoletnim planom podjetja odredili, koliko sredstev bomo za stanovanja izločili iz čistega dohodka. Del čistega dohodka, namenjen za stanovanja, se bo dodatno povečal s sredstvi stanovanjskega prispevka, ki znaša letno ca. 600.000 din.

Pri dodatnih kreditih bo podjetje upoštevalo naslednje kriterije:

— lastno varčevanje (znesek, ki ga je delavec že prihranil, oziroma znesek, ki ga bo prihranil v določenem času),

— ali interesent za kredit prejšnje stanovanje daje na razpolago podjetju,

— višina kredita, ki ga bo interesent zahteval,

— drugi pogoji.

Podjetje bo interesentom nakazalo kredit na poseben račun pri banki, tako da bo interesent lahko pri banki skupaj z lastnimi sredstvi vezal tudi to posojilo in dobil pri banki nadaljnji stanovanjski kredit (po današnjih predpisih po 13 mesecih 60 % kredita, po dveh letih 120 % kredita).

Ker lahko pričakujemo, da se bo največ interesentov zanimalo za individualno gradnjo, katere stroški so nižji, če n. pr. pri taki gradnji lastnik aktivno sodeluje, je nujno, da od občinske skupščine Delamaris izposluje večje stavbno zemljišče. Svet za urbanizem se z dodelitvijo tega zemljišča načelno strinja.

Podjetje bo seveda s pomočjo interesentov to zemljišče, ki naj bi krilo potrebe podjetja vsaj za nadaljnjih deset let, tudi komunalno uredilo. Tak način skupnega komunalnega urejanja, projektiranja itd. bo seveda gradnjo precej pocenil. Računamo, da bo občinska skupščina na predlog našega podjetja dodelila zemljišče letos jeseni. Takrat bomo sprejeli tudi dokončne kriterije za dodeljevanje stanovanjskih posojil. Gradbeno zemljišče bo tako, da



bo možna tudi gradnja manjših hiš, o katerih se je vsa leta doslej samo mnogo govorilo, gradnja pa ni bila možna.

Ker je podjetje posebej zainteresirano, da člani kolektiva prispevajo čim več lastnih sredstev, bo za interno štednjo razpisalo posebne nagrade v obliki dodatnih kreditov oziroma kreditov z ugodnejšimi pogoji. Gre za to, da se interes za lastno varčevanje čim bolj poveča, kajti le tako nam bo uspelo v krajšem času rešiti stanovanjsko vprašanje zaposlenih, istočasno pa zaposliti zadostno število visokostrokovnih

(Nadaljevanje na 3. str.)

PROGRAM

za uvajanje novega načina nagrajevanja

Sedanji način nagrajevanja v podjetju ima vrsto slabosti. Te slabosti se odražajo v tem, da so osebni dohodki v podjetju dosti nižji kot v drugih delovnih organizacijah in da so nekatera delovna mesta tako nizko nagrajevana, da je to že pod mejo sedanjih življenjskih potreb.

Številna ključna delovna mesta v proizvodnji in v strokovnih službah niso nagrajevana po učinku svojega dela oziroma nimajo možnosti, da bi dosegla take zasluzke, ki bi ustrezali njihovemu vloženemu delu in doseženim rezultatom.

Zato že dalj časa obstajajo težnje po odhodu kadrov iz podjetja oziroma težave pri pridobivanju novih kadrov. Pooblastilo glavnemu direktorju, da se ob sprejemanju novih strokovnih kadrov z njimi dogovarja o višini osebnih dohodkov, je prav posledica takega stanja in je lahko le začasna zasilna rešitev.

Glede na vse to se pred podjetje postavlja ena od osnovnih nalog, da čimprej uvede nov sistem nagrajevanja, ki bo sedanje pomanjkljivosti odpravil in

BODOČA STANOVANJSKA POLITIKA

(Nadaljevanje z 2. strani)

kadrov. S tem, ko bomo razpolagali z zadostnim številom parcel, jih bomo lahko dodeljevali tudi zunanjim sodelavcem, ki so našemu podjetju še kako potrebni.

Za to stanovanjsko izgradnjo namerava podjetje zainteresirati čimveč zaposlenih. Gre za to, da se za gradnjo ali nakup stanovanj posamezniki čimprej odločijo in začno varčevati. Že vnaprej pa se predvidijo oziroma sklene pogodbe za posojilo podjetja v naslednjih letih. Tako bomo že za nekaj let naprej zaposlene angžirali pri varčevanju, pri urejanju zemljišč itd. Le z naporom celotnega kolektiva bo možno rešiti sedanjo stanovanjsko stisko, le tako bodo tudi tisti, ki sicer niso vložili prošenj, a potrebujejo oziroma bodo potrebovali stanovanja, z gotovostjo v bližnjih nekaj letih prišli do stanovanj.

DS je v tej zvezi sprejel naslednji sklep:

Pooblašča se vodstvo podjetja, da v čim krajšem času izposluje pri občinski skupščini dodelitev ustreznega zemljišča za stanovanjsko izgradnjo podjetja.

Podjetje v ta namen naroči ustrezno dokumentacijo. Stroški izdelave dokumentacije bremene sklad skupne porabe.

zagotovil čim večjemu številu članov delovne skupnosti nagrajevanje na primerni višini in po učinku njihovega dela.

Tega rezultata pa ne moremo doseči z enostavnim linearnim povečanjem osebnih dohodkov, ker sedanja dokaj nizka stopnja rentabilnosti podjetja zahteva, da istočasno z izboljšanjem metod in višin nagrajevanja izboljšamo tudi način našega poslovanja in s tem ustvarimo sredstva za kritje povečanih osebnih dohodkov.

Spremembo pravilnika o nagrajevanju tudi ne moremo uvesti naenkrat za celo podjetje, temveč postopoma od oddelka do oddelka, od službe do službe, kajti ne bi bilo umestno, da čakajo vsi deli podjetja, da se predvidene izboljšave poslovanja uvedejo najprej v celotnem podjetju in da šele nato sprejememo tudi nov način nagrajevanja.

Pripominjam, da v podjetju intenzivno delamo na tem, da s pomočjo Zavoda za organizacijo do konca letošnjega leta uvedemo v podjetju novo organizacijo in nove moderne metode dela in vodenja in da lahko pričakujemo, da bomo do konca letošnjega leta pričeli z obsirnejšim uvajanjem mehanizacije.

Zato predlagam, da uvedemo naslednji način uvajanja novega načina nagrajevanja v podjetju:

1. Nov način nagrajevanja moramo uvajati postopno za posamezni oddelak ali službo, brž ko bosta za tak oddelak ali službo izdelana predloga za izboljšanje poslovanja in za nagrajevanje po realnih in nepristransko izbranih merilih.
2. Urejanja in usklajevanja osebnih dohodkov po posameznih delovnih mestih se ne smemo lotiti izključno z računskega in brezosebne stališča, temveč moramo vsako delovno mesto obravnavati tudi tako, da slehernemu članu kolektiva omogočimo ustrezno višino osebnega dohodka s tem, da mu z organizacijo in pogoji dela to omogočimo.
3. Osnovna skrb in dolžnost za izbiro ustreznih predlogov za izboljšanje poslovanja in ustreznih realnih meril za nagrajevanje mora sloneti na samih oddelkih in službah, ne pa da za to zadolžimo manjšo skupino ljudi ali komisijo. Dolžnost strokovnih služb je, da vsem oddelkom in službam pomagajo z nasveti, predlogi, zbiranjem potrebne dokumentacije in oblikovanjem končne predloga.

4. Uvedbo novega načina nagrajevanja moramo dokončati do 31. 12. 1970.

Z uvajanjem novega načina nagrajevanja moramo začeti takoj. V obravnavi so že predlogi za nov način nagrajevanja v oddelku za predelavo ribe in oddelku za prodajo na domačem tržišču.

5. Za delovna mesta izrazito administrativnega značaja moramo uvesti enotna merila učinkovitosti. To bomo najlažje dosegli tako, da bomo s pomočjo zunanjih strokovnjakov izvršili testiranje delavcev, ki delajo na teh delovnih mestih, in na osnovi tako ugotovljenega znanja in delovne vne-me nagrajevali te delavce po njihovi učinkovitosti.

6. Predloženi način uvajanja novega nagrajevanja moramo uskladiti z določili v naših splošnih aktih.

Posebna strokovna komisija, sestavljena iz treh članov, bo imela nalogo usmerjati usklajevanje in presojo posameznih predlogov nagrajevanja. Komisija bo predloge, ki jih bo ocenila za dovolj izdelane, priporočila glavnemu direktorju, ki jih bo predložil delavskemu svetu v obravnavo in sprejem.

Menim, da bomo na ta način najhitreje in najučinkoviteje rešili problematiko osebnih dohodkov v podjetju in ustvarili dobre pogoje za učinkovitejšo delo in poslovanje.

V. d. glavnega direktorja
Andrej Verbič



Silvo Šik bo nadomeščal sekretarja OO ZK Marjana Miklošiča, ki je sporazumno odšel iz podjetja na drugo odgovorno mesto na obalni komitet ZK Koper. Trenutno je bil Silvo Šik namestnik sekretarja.

Ob ribiškem prazniku dne 12. septembra je predsednik delavskega sveta našega podjetja Savo Kapelj priredil sprejem za vse ribiče v delavski restavraciji obrata Argo. Sprejema so se udeležili tudi predstavniki družbenopolitičnih organizacij podjetja, občine in obale na čelu z našim glavnim direktorjem in predsednikom skupščine občine Izola. Ob zakuski je v pozdravnem nagovoru predsednik DS dejal:

Ob ribiškem prazniku vas najtopleje pozdravljam.

Veseli me, da v naši sredi lahko pozdravim tudi predstavnike Školjke iz Poreča, Mirne iz Rovinja, predsednika občinske skupščine Izola in druge goste.

Praznik ribičev postaja iz leta v leto bolj ne le praznik samih ribičev, ampak tudi praznik vsega našega podjetja in še več — občinski praznik.

Ribištvo je bilo osnova za razvoj predelovalne industrije v Izoli že v prejšnjem stoletju, ribištvo je temelj tudi današnjega DELAMARISA in prepričan sem, da bo ostalo osnovna dejavnost našega podjetja tudi v bodoče.

Danes, kar nas je tukaj zbranih, lahko ugotovljamo, da je ribištvo na Jadranu v zadnjih 25 letih doživljalo hitre vzpone in dobo stagnacije. Temu so sledili uspehi in neuspehi. Da se ribištvo ni enakomerno razvijalo in moderniziralo vzporedno z drugimi panogami gospodarstva, je v precejšnji meri krivda celotne gosposodarske politike in odnosa te politike do kmetijstva, kamor spada tudi ribištvo. Bili so časi, ko je skupnost priznavala velike premije za izvoz ribjih izdelkov. Takrat so se tudi v ribištvo vlagala večja finančna sredstva za modernizacijo ulova z namenom večjega finančnega in fizičnega efekta. Kasneje se je takšna politika spremenila in podjetja za predelavo ribe so se znašla osamljena in v težkih položajih. To je bil tudi eden od glavnih vzrokov, da v našem podjetju nismo posvečali večje pozornosti modernizaciji naše flote.

V zadnjem času so se tržne razmere in politika premiranja za izvoz ribjih izdelkov bistveno spremenile, tako da se v to dejavnost ponovno izplača vlagati kapital za razvoj in za čimboljšo modernizacijo, da bi na tak način z manjšimi stroški povečali ulov. Kako bomo to željo dosegli, je v veliki meri odvisno od sposobne in elastične poslovnosti organov vodenja in upravljanja podjetja.

V našem podjetju je pred nedavnim vzniknila zamisel o sodelovanju z drugimi flotami ob istrski obali, da bi s tem izboljšali gospodarjenje. Naš delavski svet je takšno zamisel podprl in naročil izdelavo elaborata, na

osnovi katerega se bo ugotovilo, ali je takšna zamisel v redu ali ne.

Danes, ko se po širnem svetu združujejo in sodelujejo turistične gosposodarske organizacije, menim, da tudi mi ne smemo biti togi, ko gre za odločitve o širšem povezovanju in s tem za boljšo ekonomično ter konkurenčno sposobnost.

Zadnje čase so nas tržne razmere naučile, da moramo pri važnejših odločitvah gledati v daljšo bodočnost in se zavzemati za gosposodarjenje, ki bo prineslo boljše

gosposodarske uspehe in večje osebne dohodke, oziroma večji in boljše življenjski standard. Le na taki osnovi si lahko predstavljamo uspešno bodočo ribiško floto, ki bo akumulativnejša in perspektivna enota našega kolektiva ter privlačna tudi za mlajši kader, ki danes na takšno floto, kot je, gleda z nezaupanjem za jutrišnji dan.

Znano je, da imajo naši ribiči skromna sredstva za vzdrževanje plovnihih objektov, zato jim gre zahvala za vzdrževanje in za opremljenost ladij, saj je naša flota med

Sprejem ribičev

DELAMARIS
KOMBINAT KONZERVNE INDUSTRIJE IZOLA

PODELJUJE

OB PRAZNOVANJU RIBIŠKEGA PRAZNIKA
12. SEPTEMBRA 1970

POHVALO

POSADKAM RIBIŠKIH LADIJ

Biser, Golobica, Sulec in Zarja

ZA DOSEŽENE USPEHE V RIBOLOVU

IZOLA, 12. SEPTEMBRA 1970

Predsednik delavskega sveta:
SAVO KAPELJ



Kapetan Gvido Radolovič s člani posadke, ki so prejeli pohvalo.

ob ribiškem prazniku

boljšimi v državi. To je v prvi vrsti zasluga visoke moralnosti in discipline poveljnikov ladij in ostalih ribičev. Takšna morala in disciplina morata vladati še naprej, saj je to eden od važnih elementov dobrega gospodarjenja.

Ob tej priložnosti bi želel spregovoriti samo nekaj besedi o podaljšku ribištva, to je o predelavi ribe, oziroma o poslovnosti podjetja DELAMARIS. Tisti Delamaris, ki je dosegel velik sloves v domovini in širšem svetu, se je v zadnjih letih kopal v velikih težavah in brez kakršnekoli svetle prihodnosti. Znano je, da so take težave doživljala tudi druga podjetja, ki se ukvarjajo s predelavo rib. Upamo, da so te osnovne težave v veliki meri za nami.

Delamaris je v letošnjem letu precej napredoval, saj nakopičene probleme intenzivno rešujemo in so že vidni nekateri uspehi. Optimizem, ki je že zavladal med člani našega kolektiva, je realen in prepričan sem, da ob tako zastavljenem delu lahko z zaupanjem gledamo v bodočnost ribištva in celotnega podjetja.

Cestitam vam k ribiškemu prazniku.

Na tej slovesnosti so prejele pohvalo posadke ladij GOLOBICA, BISER, SULEC in ZARJA za dosežene uspehe v ribolovu v preteklem in letošnjem letu. Pohvalo so prevzeli kapetani posameznih ladij ob burnem aplavzu vseh prisotnih in zvokih godbe na pihala.



Predsednik SO Izola Jernej Humar govori zbranim ribičem ob ribiškem prazniku.



KDO JE STROKOVNI DELAVEC?

To vprašanje se zelo pogosto pojavlja tudi pri nas, zlasti kadar se na primer odgovorni delavniki dogovarjajo, da je treba nagraditi strokovne delavce. Kdo so ti strokovni delavci, je vprašanje, ob katerem marsikatero komisijo zabolí glava in si iz težke situacije ne zna in ne more pomagati. Kajti pomen strokovni delavec tolmačijo eni tako, drugi spet drugače in nerazumevanje je tu.

V reviji MODERNA ORGANIZACIJA, ki jo izdajata Višja šola za organizacijo dela v Kranju in Višja šola za organizacijo dela v Novem Sadu, smo zasledili tudi definicijo strokovnega delavca, kot ga pojmujejo po zveznem zakonu o delovnih razmerjih (National Labor Relations Act-NLRA) v Združenih državah Amerike.

Strokovni delavec je po NLRA:

a) vsak uslužbenec, ki opravlja delo,

- ki je pretežno intelektualno, po naravi raznoliko, tako, da ni rutinsko, mentalno, ročno, mehanično ali fizično delo;
- ki zahteva stalno diskrecijsko odločanje in presojanje;
- ki je take narave, da rezultat dela ne more biti standardiziran na časovno enoto;
- ki zahteva višjo stopnjo znanja na področju znanosti ali učenja, ki se običajno pridobi na področjih specializiranega poučevanja v visokošolskih zavodih ali bolnicah in se razločuje od splošne izobrazbe ali vajeništva, ali učenja za rutinsko mentalni ročni ali fizični proces.

b) vsak uslužbenec,

- ki je končal tečaj specializiranega intelektualnega učenja in študija, opisanega v četrti alineji točke a) in
- ki opravlja podobno delo pod nadzorstvom strokovnjaka, da bi se usposobil za takega strokovnega delavca, kot je definiran v točki a).

Iz revije
»Moderna organizacija«

PO NESREČI

»Ne morem vam obvezati zlomljene noge, sem namreč živino-zdravnik.«

»No, saj jaz sem pa osel, ker sem šel pijan v avto.«

Stališča in predlogi OO ZK SO

Sekretariat OO ZK Delamaris in izvršni odbor sindikalne organizacije sta na skupni seji dne 23. 9. 1970 sprejela nekatera stališča o vprašanih, ki so za kolektiv zelo pomembna.

Podpiramo vsa prizadevanja za poslovno-tehnično sodelovanje med podjetji, ki so omenjena v že objavljenih gradivih. Prav tako podpiramo načela za uvajanje novega načina nagrajevanja, ki ga je predlagal v. d. glavnega direktorja tov. Andrej Verbič, dodajamo pa še naslednje misli in pobude za sodelovanje naših organizacij pri uresničevanju omenjenih načrtov.

1. Strinjamo se z oceno glavnega direktorja, da osebnih dohodkov ne moremo povečati za vse zaposlene naenkrat, temveč postopno od oddelka do oddelka, še posebno, ko za osebne dohodke lahko porabimo le tisto, kar sproti prigospodarimo.

Zato je razumljivo, da se je treba najprej lotiti nagrajevanja tistih oddelkov in služb, ki lahko z bolj stimuliranim delom takoj pokažejo uspehe in ustvarjajo večje možnosti za povečanje osebnega dohodka tudi vsem drugim oddelkom in službam.

2. Ne samo družbeno-politične organizacije, temveč tudi vse strokovne službe in vodilni delavci, do preddelavca, morajo sodelovati pri pojasnjevanju po delovnih enotah, zakaj smo prisiljeni na tak način urejati nagrajevanje.

Neobhodno potrebno je, da so vsi člani kolektiva sproti seznanjeni z rezultati pri postopnem uvajanju novega načina nagrajevanja, pa tudi čim bolj je treba omogočiti njihovo sodelovanje pri oblikovanju načina nagrajevanja.

Posebno zahtevo postavljamo pred vodilne delavce, predvsem komuniste, da s predlogi za nagrajevanje v delovnih enotah, ki jih vodijo, sodelujejo, vendar v enotnem konceptu, nikakor pa ne s prebijanjem razmerja med oddelki.

Vse delovne enote morajo vedeti, kdaj bodo na vrsti v okviru programa, v katerem je določen rok 31. 12. 1970.

3. Posebno obravnavo bodo zahtevali vsi tisti, ki imajo najnižje osebne dohodke, ne glede na to, ali delajo na normative ali na režijo. Tudi reševanje teh je treba dati v ospredje oziroma ugotoviti vzroke za tako nizke zaščitke.

4. Opozarjamo na negativne posledice, ki jih lahko povzročijo izkrivljeni podatki oziroma informacije. Zato je potrebno čim tesnejše sodelovanje med družbeno-političnimi organizacijami, službami, ki delajo pri tem, vodstvom

podjetja ter samoupravnimi organi.

5. Podpiramo program za rešitev stanovanjskih vprašanj in vidimo v njem poleg postopnega in načrtnega reševanja zelo kritičnih razmer še zelo pomembno akcijo za krepitev kolektivnosti in pripadnosti podjetju. Prepričanje, da bomo gradili lastno veliko naselje in pri tem zadovoljivo rešili neznosne razmere dokajšnjega dela kolektiva, ima neprecenljivo vrednost. To krepi zaupanje v vodstvo, v perspektivo podjetja in povečuje upanje, da bo ob prizadevanju vseh članov kolektiva naše podjetje še hitreje napredovalo. Ob tem predlagamo, da je treba še hitreje napredovati pri akcijskem programu za izgradnjo ter postaviti načel za pridobitev pravic za gradnjo, obenem pa jasneje poudariti usmeritev tudi za vse tiste člane kolektiva, ki nimajo denarja in si ga tudi ne bodo mogli privarčevati.

6. Podpiramo vsako poslovno-tehnično sodelovanje, ki je za podjetje koristno. Opozarjamo le na to, da so sedanje možnosti za sodelovanje tolikšne, da vsi člani kolektiva še ne morejo dojeti koristi vseh kombinacij. Da bi za potrebne pogovore in izdelavo

elaboratov o poslovno-tehničnem sodelovanju imeli pri kolektivu čvrsto podporo, je treba prednosti sodelovanja še pojasnjevati. Te razgovore naj bi po oddelkih vključili kar v razgovore o uvajanju novega načina nagrajevanja.

7. Pozivamo vse člane kolektiva k strpnosti ob uvajanju novega načina nagrajevanja, saj bo le tako omogočeno vodstvu, samoupravnim organom in strokovnim službam izvajanja sestavljenih programov, ki omogočajo napredovanje podjetju. Zavedati se je treba, da nas kakršnokoli nesamoupravno reagiranje na slembe v podjetju potisne v še slabši položaj, v kakršnem smo bili pred meseci. Praksa je pokazala, da gremo po dobri poti, vse nejasne in na prvi pogled nepravilne odločitve po razčiščujmo na zborih delovnih enot ali na druge načine, ne dopuščajmo pa, da nastajajo zaradi nesporazumov materialne škode in izgubljene delovne ure.

Sekretariat OO ZK
Delamaris — Izola
in IO sindikalne organizacije

Osnovna organizacija Zveze komunistov je na svoji seji dne 30. septembra ta stališča osvojila.

Kaj je sistemizacija delovnih mest

Nova določba temeljnega zakona o delovnih razmerjih (37. člen novele Uradni list SFRJ št. 20/69) odreja delovnim organizacijam revizijo aktov o sistemizaciji delovnih mest.

Rok, ki je s to odredbo določen, je v našem primeru prekoračen zato, ker smo prav v tem času urejali temelje organizacije v podjetju. Glede na to, da posedujemo začasna akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, ki pa nista usklajena s sprejetim organigramom podjetja, se kaže nujna potreba po izdelavi akta o sistemizaciji delovnih mest.

Kaj pomeni sistemizacija delovnih mest in na kakšnih osnovah jo gradimo?

Izhajajoč iz načela 4. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ki potrjuje, da nastajajo delovna razmerja v organiziranem delu, v katerem ima vsak delavec določeno delo oziroma delovno mesto, lahko trdimo, da je sistemizacija delovnih mest sistematično izdelan seznam oziroma pregled del, ki predstavljajo zaokroženo celoto del ali opravil celotnega delovnega procesa po njegovih temeljnih delih. Sistemizacija

ima zaradi svoje organizacijske funkcije pomembno vlogo za delovna razmerja in kadrovske politike.

Sistemizacija omogoča razporejanje delavcev po strokovnosti in sposobnostih, na podlagi smotrne organizacije in delitve dela.

Zato pravimo, da sta osnova sistemizacije delovnih mest delovni proces in organizacija dela.

Če torej dobro poznamo zahteve in pogoje delovnih procesov, lahko na tej osnovi spoznamo kadrovske potrebe, ki iz tega sledijo.

Zato lahko trdimo, da je sistemizacija organizacijski pojem oziroma instrument organizacije.

Akt o sistemizaciji ne sme biti prilagojen trenutni zasedbi, ker v tem primeru ne bi pokazala objektivnih oziroma dejanskih potreb. Sistemizacija delovnih mest mora biti izpeljana objektivno, tako da iz nje razberemo razliko med zahtevami in potrebami, ki izhajajo iz delovnih procesov in predvidenega razvoja, optimalnega obvladavanja sodobne tehnologije, poslovanja in organizacije dela na eni strani ter dejansko kadrovske zasedbo na drugi.

(Nadaljevanje na 8. strani)

Osební dohodki problem številka ena

Logično je, da je povečanje osebnih dohodkov zaposlenih možno le, če bomo v naslednjem razdobju povečali obseg proizvodnje na zaposlenega, če bomo povečali ekonomičnost in rentabilnost poslovanja; torej realno poceniti izdelke, polizdelke ali storitve, doseči povečano stopnjo ekonomičnosti poslovanja in intenzivnost izkoriščanja sredstev za proizvodnjo, to so osnovni kvalitetni pogoji za hitrejšo rast življenjske ravni delavcev našega kolektiva.

Če smo si kolikor toliko enotni v tem, da brez racionalnega gospodarjenja in brez aktivnega dela sodelavcev ni napredka, potem moramo najprej vedeti, kateri problemi sodijo v naslovno tematico.

Osnovna značilnost sedanjega sistema nagrajevanja v našem podjetju je ta, da so uvodna določila pravilnika o delitvi sredstev za osebne dohodke dokaj v redu, ni jim kaj oporekati — žal pa kaj hitro lahko ugotovimo, da so ta načela v precejšnji meri preoblečena v tarifne postavke, ker se velikemu številu delavcev podjetja osebni dohodek formira le od začetne osnove, ki mu je odrejena, in prebitega časa na delu. V prvih 6 mesecih tega leta je bilo komaj 32,5 % osebnih dohodkov izplačanih iz naslova »po normi« in »akordu«, 57,1 % osebnih dohodkov na osnovi prebitega časa na delu, 10,4 % sredstev pa odpade na nadomestila in druge dodatke na osebne dohodke.

In dalje, razmerje med izplačanimi osebnimi dohodki po času in učinku znaša za prvo polletje tega leta 1,8 : 1, v enakem razdobju preteklega leta pa je to razmerje znašalo 1,5 : 1. To se pravi, da na 1,8 Sdinarja izplačanih neto osebnih dohodkov po času odpade komaj 1 Sdinar izplačanih osebnih dohodkov po učinku — medtem ko je bilo v prvem polletju preteklega leta to razmerje — kot je zgoraj navedeno, nekoliko boljše. Torej dejstvo je, da sredstva za osebne dohodke za delo po učinku rapidno padajo, medtem ko sredstva za osebne dohodke za delo po času občutno rastejo. Teh nekaj številc nam dovolj prepričljivo ilustrira, da z našim sistemom nagrajevanja res nekaj ni v redu. V redu ni to, da se okrog 430 delavcem podjetja formira osebni dohodek izključno po dejanskem času, prebitem na delu. To so vsa vodilna in vodstvena delovna mesta, delovna mesta organizatorjev proizvodnega procesa, delovna mesta intelektualnega in rutinskega značaja. Realno vzeto je slabost obstoječe delitve tudi ta, da »nagrajujemo« po času tudi tam, kjer je mogoče nagrajevati po dolo-

čenih merljivih količinah ali vrednostih opravljenega dela. Zaradi takšnih razmer bomo pač morali poiskati in izdelati takšna merila nagrajevanja, s katerimi bomo lahko dejansko in realno ugotavljali sorazmerni uspeh posameznika ali določene skupine in koliko ta delež posameznika ali skupine pomeni v kompleksnem delu oziroma uspehu. Merila morajo biti takšna, da bodo zaposlene materialno zainteresirala za racionalno gospodarjenje. Recimo: vsako zniževanje zaposlenih v posameznih delih podjetja ali drugi prihranki morajo iti v prid osebnih dohodkov skupine ali ekonomski enoti.

Če bodo večinske vrste delavcev kombinata osvojile in dejansko tudi izvajale program postopnega urejanja nagrajevanja po zaokroženih delih podjetja, si upam trditi, da bomo celo z dosedanjimi izkusvenimi normativi dela in z določenimi izpopolnitvami v kratkem razdobju dosegli velike poslovne uspehe.

Vendar pa ne bi bilo prav, če bi vse te napovedi ocenjevali površno in enostransko — spričo zaostrenih gospodarskih in tržnih razmer na domačem in na tujem tržišču. Kajti povečati družbeni proizvod hitreje kot

njen fizični obseg proizvodnje, ali hitreje večati fizični obseg proizvodnje kot število zaposlenih, ali da bi hitreje naraščal družbeni proizvod kakor vlaganje sredstev za proizvodnjo — ni enostavno in preprosto.

Zahtevni in zaostreni ekonomski pogoji gospodarjenja ob nizki produktivnosti dela in pri ne dovolj učinkoviti organizaciji dela, zastareli tehnologiji proizvodnje in vrh tega še nedograjen sistem nagrajevanja — nagrajevanje po času, so po mojem glavni vzrok nizkih osebnih dohodkov v našem kolektivu. Na drugi strani pa ni ustvarjenih niti dovolj sredstev za nadaljnji razvoj, za razširjeno reprodukcijo, ki je za naše razmere nujno potrebna. Zšli smo torej v povsem določen položaj — rekel bi v situaciji, v kateri moramo te specifične probleme gospodarske in človeške narave tudi svojstveno reševati.

Ker celoten sklop problemov ni nastal naenkrat, jih je tudi nemogoče vse naenkrat rešiti in odpraviti in prav to je po moji oceni smisel programa za uvajanje novega načina nagrajevanja v kombinatu Delamaris, katerega je predložil v razpravo naš v. d. glavnega direktorja.

Franc Čehovin

Naši novi izdelki

Srbski pasulj, Argo fondin in brodet razstavljeni na zagrebškem velesejmu

Za naše podjetje je zagrebški velesejem bolj propagandnega značaja, vendar smo tudi na velesejmu skleпали kupčije. Največ je bilo povpraševanja po artiklih, ki jih na tržišču primanjkuje in prav te so si želeli kupci zagotoviti za letošnje in prihodnje leto. Največ zanimanja je bilo za ribje konzerve, ki so postale iskano blago. Menda jih primanjkuje tudi na svetovnem tržišču.

Naše podjetje je dalo največji poudarek novim izdelkom: srbski

pasulj, ribji brodet in Argo mesni fondin. Seveda so bili v paviljonu okusno razstavljeni tudi stari izdelki, kot so ribje konzerve, juhe, kava in mesne konzerve. Posebno priljubljena je bila naša kava, ki je vedno primanjkuje, ker je povpraševanje po njej zelo veliko. Na velesejmu je bil zelo dobro obiskan naš degustacijski paviljon, kjer sta šla najbolj v promet ribji brodet in srbski pasulj.

TRAGIČNO IN PRERANO NAS JE ZAPUSTIL

JOŽE MARC

INŽENIR ŽIVILSKE TEHNOLOGIJE

DELOVNI KOLEKTIV KOMBINATA »DELAMARIS« IZOLA
GA BO OHRANIL V TRAJNEM SPOMINU.

IZOLA, 25. 9. 1970

KAJ JE SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST

(Nadaljevanje s 6. strani)

Zaradi takih osnov, čeprav je sistemizacija organizacijski pojem, nam bo sistemizacija delovnih mest pomemben pripomoček pri oblikovanju in izvajanju kadrovske politike.

Sistemizacija prikazuje v svojih podatkih vrsto pomembnih elementov, ki so potrebni delavcu za zasedbo delovnega mesta. Med vsemi temi elementi sta bistvena predvsem dva:

- opis del in opravil (zaokroženo področje dela delovnega mesta) in
- opis znanja, strokovnosti, delovnih sposobnosti, ki so potrebne delavcem za opravljanje določenega dela ali opravil.

Sistemizacija prikazuje elemente, ki so odločilnega pomena za:

- izbiro delavcev,
- kadrovsko programiranje,
- organizacijo in usmerjanje strokovnega izpopolnjevanja,
- razporejanje delavcev,

torej lahko v veliki meri pripomore k odpravi vzrokov za morebitne neustrezne razmere v izobrazbenem in poklicnem sestavu v podjetju.

Izdelava sistemizacije ni samo formalnost, temveč zahtevno opravilo s pomembno vsebino. V našem podjetju je bil v mesecu avgustu formiran team petih strokovnih delavcev, ki že od 17. 8. 1970 pripravljajo akt o sistemizaciji delovnih mest po vnaprej izdelanem programu. Ta team v sedanji fazi izdelave zbira bolj grobe podatke predvsem v zvezi z razmejitvijo področja dela, odgovornosti in drugo. Poleg teama bodo sodelovali pri opisih delovnih mest v proizvodnji opisovalci posameznih delovnih mest.

Izdelava organizacijsko tehničnih opisov delovnih mest v proizvodnji je poverjena predvsem tehnologom za posamezna področja. V strokovnih službah bodo izdelali organizacijsko tehnične opise delovnih mest tako opisovalci kot posamezniki za svoja delovna mesta.

Prva faza za izdelavo tega akta bo predvidoma zaključena do 19. 10. 1970, medtem ko bo drugi del do izpopolnitve akta predvidoma zaključen do konca tega leta.

To je kratka informacija vsem članom kolektiva, usmerjena predvsem na kratko razlago o tem, kaj je pravzaprav sistemizacija delovnih mest, ter na sporočilo o začetku zadevnega dela.

O samem poteku dela v teamu in drugih sodelavcev ter organizacijskih spremembah, ki jih bo izdelava tega akta prinašala, bomo kolektivu še poročali.

Emil PUGELJ

Prosilci stanovanj, pozor!

V mesecu oktobru bo referent za socialno delo in družbeni standard ali drug delavec podjetja po sklepu komisije za družbeni standard obiskal vse prosilce za stanovanja, ki imajo v podjetju vložene prošnje.

Namen obiska je ugotoviti, kakšna so stanovanja prosilcev. Na kraju samem bo izpolnjen vprašalnik, ki bo služil za bodoče obdelovanje podatkov in sestavo prioritete liste najpotrebnejših prosilcev.

Zavedamo se, da stanovanjski problem ni lahek ne za podjetje, ki ga je dolžno reševati, še manj pa za člana kolektiva, ki nima stanovanja ali živi v slabem stanovanju.

Prosimo vse prosilce za strpnost pri reševanju tega problema in nudite vso pomoč človeku, ki vas bo obiskal.

Podjetje se ima namen intenzivneje lotiti stanovanjskega pro-

blema — v okviru možnosti pač, ki jih ima, zato mora najprej ugotoviti stanje. Do danes je bilo to vprašanje nekoliko opuščeno in smo ga reševali sproti od primera do primera. Ne smemo si pa sedaj predstavljati, da bo stanovanjski problem rešen v kratkem času, toda bistveno je, da ga začnemo reševati in dobimo pravi stik z vsemi prosilci.

KJE ZASEDANJA DS IN DRUGI SESTANKI?

Slavnikov izobraževalni center, ki ima sedež v Pitonijevi ulici v Izoli (bivši hotel Zora, I. nadstropje), ima tudi okusno urejeno sejno dvorano. Tu so razni sestanki, predavanja in drugo za njihov kolektiv. Ker s podjetjem »Slavnik« dobro sodelujemo, bo tudi naše podjetje imelo razne seje v tej dvorani, kadar bo prosta. Zadnje zasedanje DS in razgovor glavnega direktorja s strokovnimi delavci je bil že tu. Vse, ki prejmejo katerokoli vabilo, opozarjamo, naj dobro pogledajo, kje bo ta ali oni sestanek, da se izognemo nepotrebnemu iskanju po obratih.

ZAKAJ TAKO?

V mesecu avgustu in ponovno 28. septembra popoldne je v oddelku hranil v prahu (pri kavi) obrata Argo nastal pri pražilcu kave požar.

Ali bomo res še zmeraj čakali na odpravo vzrokov požarov ter dočakali trenutek, ko bo prišlo do večje škode na premoženju?

Ta »zakaj tako« ne bi bil potreben, če bi bili ob prvem požaru avgusta kaj ukrenili!

Čuvajmo varnost ljudi in premoženja!

VABILO

Sodnik: »Kaj pa nosite to gorjajo v sodno poslopje?«

Obtoženec: »V vabilu je vendar zapisano, naj poskrbim za svojo obrambo.«

PRI ZDRAVNIKU

»Ugotoviti moramo, da je medicina v zadnjem času zelo napredovala,« priznava starejša pacientka svojemu zdravniku. »Ko mi je bilo sedemnajst let, sem se morala pri zdravniškem pregledu popolnoma sleči, danes pa samo bluzo.«

»NAS GLAS« izdaja kolektiv Kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola. — List urejuje uredniški odbor skladno z 229. členom statuta kombinata Delamaris — Glavni in odgovorni urednik Davorin RESCIC. — Tiska tiskarna ČZP Primorski tisk Koper. List dobijo člani kolektiva brezplačno.

ČLANI DELAVSKEGA SVETA NA IZLET

Po sklepu ene od sej DS bo za člane delavskega sveta dne 16. in 17. oktobra organiziran izlet. Menimo, da so si v triletni mandatni dobi ob pomembnih zasedanjih zaslužili dvodnevno razvedrilo po naši lepi slovenski domovini. Točna maršruta še ni določena, vendar bodo vsi člani o njej pravočasno obveščeni.

Vse informacije daje in sprejema prijave Davorin Reščič.

Organizacijo izleta vodi predsednik delavskega sveta Savo Kapelj. Vsi člani delavskega sveta naj poskrbijo, da bodo 16. oktobra prosti oziroma nadomeščani na delovnih mestih, da bi ne trpel proces dela.

ZAHVALA

Ob prerani, težki in nenadomestljivi izgubi drage žene

NERINE BEMBIČ

se iskreno zahvaljujem vsem, ki so jo pospremili v mnogo prerani grob in ga obsuli s cvetjem ter z menoj sočustvovali. Zahvala gre predvsem članom oddelka juh, skupini težakov, sindikalni organizaciji našega podjetja in podjetju Delamaris ter vsem, ki so mi v hudih trenutkih stali ob strani in mi pomagali.

Žalujoci: mož Darijo s sinom Robertom.