



Konferenca sindikalne organizacije Sava:

V ospredju človek, njegov samoupravni in družbeno ekonomski položaj

Pretekli teden, točneje 19. novembra, je bila letna delovna konferenca naše sindikalne organizacije. Poleg stalnih članov so se je udeležili tudi številni nestalni člani ter gostje: Jože Marolt, tajnik republiškega odbora in Stane Božič, predsednik kranjskega občinskega sindikalnega sveta.

Nikakor ne mislimo, da ostale informacije niso pomembne in zanimive, a prav gotovo so sklepi akcijsko najpomembnejši.

Sindikalne konference se je udeležilo veliko število članov, saj je bila naša jedilnica polna, po dokaj razgibani, vsebinski in korek-

izdelanem osnutku smiselnih dopolnitev v delovnih enotah podjetja):

1. Sindikalna konferenca ugotavlja, da je osnutek dopolnitev statuta v skladu s prvotnim predlogom vseh družbeno-političnih organizacij delavskemu svetu podjetja za smiselne izpopolnitve statuta, ki ga je delavski svet sprejel, ker vsebuje:

— jasno formulirane pravice in dolžnosti delavcev o njihovem sodelovanju v postopku oblikovanja in sprejemanju samoupravnih odločitev.

— ustrezno opredelitev položaja in pomena delovne skupine in delovodje, kjer mora delavec tekoče dobivati informacije, pojasnila in odgovore na postavljena vprašanja in predloge,

— izdelan samoupravni postopek, po katerem mora dobiti delavec ali delovna skupina v določenih rokih in s pravico obratovanja do najvišjih organov upravljanja (t. j. svet delovne enote, delavski svet podjetja) ustrezen odgovor ali pojasnilo,

— obveznost delavskega sveta podjetja, da zahteva ustrezno reševanje od družbeno-političnih skupnosti in njihovih izvršilnih organov, če sam zaradi zunanjih vplivov in vzrokov ne more sprejeti dokončne odločitve.

— dolžnost delavca oziroma delovne skupine, da izkoristi vse možnosti samoupravnega postopka, ker pomeni drugačen predčasn način reševanja postavljene zahteve ali predloga (npr. ustavi-tev dela) posebno hudo kršitev delovne dolžnosti z vsemi materialnimi posledicami.

— uporaba enakih sankcij zoper kršilce delovnih dolžnosti: tj. zoper delavce, ki ne dajo pravočasne informacije in zoper delavce, ki se ne poslužijo postopka in

ustavijo delo; tudi ukrep zoper organ upravljanja je v skladu z internimi predpisi.

Sindikalna konferenca priporoča vsem delavcem, da v javni razpravi podprejo tak osnutek, delavskemu svetu pa da ga sprejme.

2. Razprava je pokazala, da statut podjetja dokaj jasno določa položaj, pristojnosti in odgovornosti za posamezne nosilce samoupravnih funkcij (organi upravljanja in organi izvrševanja na nivoju podjetja in v delovnih enotah podjetja). Tudi osnutek dopolnitev statuta o družbeno-ekonomskem položaju delavcev in načinu uresničevanja samoupravljanja je koristen prispevek k temu, da se v statutu na podoben način določi položaj, pravice in odgovornosti posameznih delavcev v samoupravljanju. Na podoben način naj bi se dopolnila tudi statutarne določila za vodje delovnih

enot, ki sedaj določajo v manjši meri poleg dolžnosti in pravic tudi njihovo odgovornost in ker ne upoštevajo tendenc razvoja, v katerem naj bi v podjetju ustanovili več individualnih izvršilnih organov.

Sindikalna konferenca je zato podprla konkretne predloge, da se predvsem 150. člen statuta podjetja v tem smislu analizira in dopolni z določili o konkretnjših dolžnostih, pravicah in odgovornosti vodij delovnih enot.

II. Sklepi v zvezi z reorganizacijo sindikalnega političnega dela (predlog za reorganizacijo temelji na osnutku dopolnitev statuta in položaju sindikata oziroma vlogi njegovih organov pri uresničevanju samoupravljanja v podjetju kot celoti in v njegovih delovnih enotah):

(Nadaljevanje na 6. str.)



Udeleženci so z zanimanjem spremljali razpravo

Pripravljeni materiali — Osnutek dopolnitev statuta, Predlog za reorganizacijo političnega dela, Poročilo o delu sindikalne organizacije ter problematike družbenega standarda, referata predsednika Marcijana in razprava, vse to je tako obširno, da je praktično nemogoče strniti v krajši zapis. Zato je dogovorjeno, da bomo obširnejšo informacijo pripravili za naslednjo številko glasila, danes objavljamo le sklepe, ki so bili sprejeti.

ni razpravi pa so soglasno sprejeli naslednje sklepe:

SKLEPI SINDIKALNE KONFERENCE »SAVA« KRAJ Z DNE 19. 11. 1971

Na osnovi predloženega gradiva in referata predsednika izvršnega odbora so člani sindikalne konference soglasno sprejeli naslednje sklepe:

I. Sklepi v zvezi s položajem delavcev pri nadaljnjem uresničevanju samoupravljanja in urejanju njihovega družbeno-ekonomskega položaja (sklepi temelje na



Stefan Marcijan, v ospredju gostje Jože Marolt in Stane Božič ter Janez Beravs



29. NOVEMBER

Ob dnevu republike

29. november je dan, ko se s ponosom spominjamo časa, v katerem je vzklila nova Jugoslavija. V ognju borbe, v neizmernem zaupanju v lepše in človeka dostojno življenje, v samoodpovedovanju in v delu se je kalilo. Na žrtvah nekaj generacij gradimo temelje, ki nam obetajo lepšo bodočnost.

V imenu uredništva lista čestitam Dan republike vsem, ki ste z orožjem v rokah verovali v novo Jugoslavijo, vsem, ki ste jo s krampom, z lopato in z mislijo gradili, in vsem, ki so vam sveti ideali, na katerih naša skupnost temelji.

UREDNIK

Psihologija dela

V prejšnji številki smo vas s kratko notico obvestili, da je bil prejšnji mesec na Bledu kongres psihologov in da se ga je udeležil naš sodelavec tov. ALEKSANDER STOJANOVIC.

Danes objavljamo prvi sestavek, ki ga je pripravil s področja psihologije dela. Sestavek ima naslov **POGOJI DELA (TEMPERATURA)**. Že nekaj časa skupina strokovnih delavcev pripravlja nove opise delovnih mest in med pomembne postavke štejejo pogoje dela.

Pogoji dela

Delovna mesta so med seboj zelo različna, zato jih tudi upravičeno različno vrednotimo. Pri nas je vrednost vsakega delovnega mesta določena s številom točk: težja dela so ocenjena višje kot lažja, odgovornejša višje kot manj odgovorna itd. Delo pa se lahko opravlja v bolj ali manj ugodnih delovnih pogojih, ko deluje na delavca množica škodljivih ali manj škodljivih vplivov. Enega izmed teh vplivov, klimatske pogoje (temperatura, relativna vlažnost, gibanje zraka, preprih...), za katere menim, da jih pri analitičnem ocenjevanju ne upoštevamo dovolj, si bomo morali podrobneje ogledati in skupaj presoditi, ali jim je treba dati več poudarka in zakaž.

Klimatski pogoji dela: temperatura, relativna vlažnost, gibanje zraka..., močno vplivajo na organizem delavca, zlasti če so odstopanja od normalnih klimatskih pogojev znatna. Delo v neugodnih klimatskih pogojih negativno vpliva tako na zdravstveno stanje delavca kot na njegovo delovno sposobnost. V naši tovarni je zaradi narave dela (vulkanizacija!) mnogo delovnih mest, kjer se stalno ali občasno pojavljajo tako visoke temperature, da bistveno odstopajo od območja udobja. Temperatura torej vpliva na zdravje delavca in na njegovo storilnost. Ker so ti vplivi precejšnji in ker je pri nas precej delovnih mest, kjer se da nameriti občasno visoke temperature, si oglejmo, kako človek temperaturo proizvaja in prenaša in kako se organizem bori proti previsoki temperaturi.

Pridobivanje in izgubljanje temperature

Pri normalni, zdravi osebi se telesna temperatura giblje od 36,4° C do 37,5° C, odvisno od tega, kje in kdaj temperaturo merimo. Človek stalno proizvaja toploto (z oksidacijskimi procesi presnove) in je zaradi sposobnosti termoregulacije precej odvisen od okolja, v katerem živi. Proizvodnja in izguba toplote sta v stalnem dinamičnem ravnotežju. Da bi se ohranila neka relativno stalna telesna temperatura, sta možna dva načina: da se proizvodnja toplote prilagaja njeni izgubi, ali pa obratno, da se izguba toplote prilagaja njeni proizvodnji. Človeški organizem izrablja oba načina. Pri nizki zunanji temperaturi proizvaja organizem več toplote, pri visoki zunanji temperaturi pa človekov organizem toploto pospešeno oddaja.

Človekovo telo oddaja toploto na več načinov: s toplotnim sevanjem, s prevajanjem in z izparevanjem. Pri lahkem in srednje težkem delu se izgubi procentualno največ toplote s sevanjem in s prevajanjem, znatno manj pa z izparevanjem. Drugače pa je pri težkem telesnem delu: pri velikem mišičnem naprežanju se procent izgubljene toplote z izparevanjem povečuje, ostale oblike izgubljanja toplote pa se zmanjšujejo. Možnost odvajanja odvišne temperature telesa je seveda močno odvisna od temperature okolja in od njegove relativne vlažnosti, subjektivno počutje delavca pri delu pa od možnosti odvajanja odvišne temperature.

Temperatura in delovno okolje

Pri upoštevanju klimatskih pogojev, v katerih delavec dela, se torej ne smemo ozirati samo na zunanjo temperaturo, temveč moramo upoštevati še relativno vlažnost in gibanje zraka. Tako dobimo efektivno temperaturo, ki pomeni subjektivni toplotni indeks, dobljen s statističnimi metodami. Osnovna pomanjkljivost efektivne temperature je v tem, da ne upoštevamo toplotnega sevanja. Zato pri nas uporabljamo korigirano efektivno temperaturo, samo da namesto navadnega termometra uporabljamo globus — termometer. Občutek ugodja ali neugodja pri različnih temperaturah ni isti za vse ljudi:

nekateri vročino laže prenašajo, drugi težje. Zato je tudi skoraj nemogoče določiti določena območja ugodja ali neugodja, ki bi veljala absolutno za vse ljudi. Ta občutek je subjektiven in odvisen od mnogih dejavnikov: od tega, koliko je človek prilagojen na določeno okolje, do intenzitete dela, prehrane, obleke, ki zadržuje toploto itd. Kljub temu pa lahko odredimo območja ugodne temperature, v katerem se bo večina normalnih, zdravih ljudi dobro počutila: za lažje fizično delo je npr. v zimskih mesecih za približno 70 % ljudi območje ugodja od 16,7° C do 20,0° C. Za delavce, ki pri delu sedijo, bo območje ugodja za 1° do 2° C višje. V poletnih mesecih smo ljudje prilagojeni višjim temperaturam, zato velja, da so najugodnejši klimatski pogoji za delavca pri lažjih fizičnih opravilih od 24° do 26° C. pri relativni vlažnosti 50 % in hitrosti gibanja zraka 15 m/min.

Potenje — zmanjšanje temperature

Rekli smo že, da je telesna temperatura človeka nekako 37° C. Pri izrednih fizičnih naporih proizvede človekov organizem okoli 700 kalorij na uro, kar pomeni, da bi se človekova temperatura dvignila za 13° C, če te odvišne temperature ne bi organizem odvajal. Tolikšne temperature seveda ne bi mogel vzdržati noben organizem, saj nastopi smrt že pri 44° do 45° C telesne temperature. Precejšen del toplote se odvaja s potenjem, pri izparevanju 1 litra potu pa se porabi 580 ka-

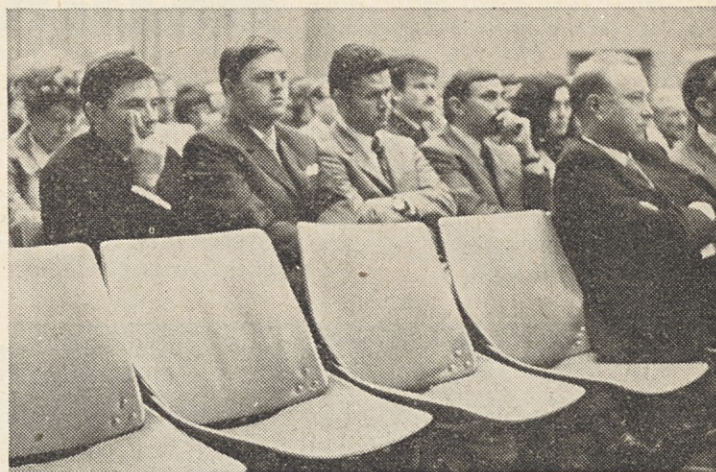
lorij. Količina potu bo tem večja, čim višja je telesna temperatura in tem manjša, čim višja bo relativna vlažnost zraka v delovnem okolju. Količina potu se povečuje s fizičnim naporom in s temperaturo delovnega okolja, tako da delavec pri izredno težkem fizičnem delu in veliki zunanji temperaturi izgubi 8 do 11 litrov tekočine. Zaradi neugodnega vpliva visokih temperatur na zdravje delavca in njegovo sposobnost za delo, se oddelek za varstvo pri delu trudi, da bi z določenimi varstvenimi ukrepi uredil klimatske razmere na delovnih mestih v kar največji meri, vendar je ponekod to izredno težko ali skoraj nemogoče.

Delo na delovnem mestu, kjer je višja temperatura in analitska ocena delovnega mesta

Zato ni slučajno, da skušamo dati pri analitskem ocenjevanju — kriteriju I₃ — neugodni temperaturi, precejšen poudarek in da skušamo spremeniti tudi način stopnjevanja. Analize o tem, kako organizem prenaša povečano temperaturo okolja, nas poučijo, da z linearno rastjo temperature občutek ugodja in napor pri delu ne raste linearno, temveč progresivno. Tej progresiji pa je zelo blizu kvadratna progresija.

Če upoštevamo in sprejmemo strokovne ugotovitve medicinske in psihofiziologije dela, bo potrebno spremeniti stopnjevanje kriterija I₃ — neugodna temperatura, s tem pa seveda sprejeti drugačna razmerja pri celotni analitski oceni delovnega mesta, razmerja, ki bodo upoštevala večji napor pri delu zaradi neugodne temperature.

Aleksander Stojanović



Avtor sestavka, industrijski psiholog Aleksander Stojanović se je prejšnji mesec udeležil IV. kongresa psihologov Jugoslavije, ki je bil na Bledu (prvi z leve).

GRIPA

Ko se bo letošnja nenavadno suha in sončna jesen prelevila v hladno in vlažno obdobje, bo tudi letos po napovedih strokovnjakov epidemiologov na vrata naših domov, šol, kolektivov in ambulant potrkala gripa.

To je nalezljiva, virusna bolezen, ki se naglo razvija, poteka z visoko vročino, mrzlico, bolečinami v grlu in sklepih. Bolezen traja 4 do 7 dni, če ni komplikacij. Pri otrocih je najpogostejša komplikacija vnetje srednjega ušesa, pri starejših osebah pa se bojimo pljučnice.

Pravega zdravila za gripo še nimamo. Bolnik mora v posteljo že ob prvih znakih bolezni. Bolezen moramo preležati. Samemu sebi in okolici so nevarni »junaki«, ki se hvalijo, da so »gripo preboleli v stoje«. Zdravniki jih neredko srečujemo po nekaj tednih s pljučnico, vnetji rebrne mrene ali celo ko imajo specifično zasenčenje pljuč. Koristne so večje doze C vitamina in aspirina. Ostala zdravila predpiše in izbere le zdravnik. Zelo nevarno je jemanje zdravil na lastno pest. Posebej nevarno je uživanje alkohola. Ta lahko zabriše znake gripe ali njenih komplikacij ter zmanjša naravne obrambne moči organizma. Če temperatura kljub ležanju ne pade tretji dan, je vedno potreben nasvet zdravnika. Otroci, stari ljudje, kronični bolniki in osebe po operaciji obvezno potrebujejo v času gripe zdravniški posvet in zdravila.

Gripa je posebej nevarna, ker nastopi v obliki velikih epidemij, ko zbolijo istočasno v istem mestu desetisoči. To povzroča veliko zdravstveno, družbeno in ekonomsko škodo.

Zadnja leta se uspešno borimo proti epidemijam s cepljenjem. Osemetne izkušnje in rezultati v Sloveniji kažejo, da cepljenje zagotavlja individualno in kolektivno zaščito pred gripo ter ima poleg preventivno-zdravstvenega pomena tudi velik gospodarski pomen, ker v primeru epidemije zelo zmanjša število obolelih in s

tem tudi izgubo delovnih dni. Cepljenje organizirajo splošne in obratne ambulate v dogovoru z delovnimi organizacijami. Tudi v našem podjetju cepimo že več let z dobrim zdravstvenim in gospodarskim uspehom. Čim boljša je udeležba na cepljenju, tem boljši so rezultati cepljenja, ker je kolektivna zaščita odvisna od precepljenosti kolektiva. Zato je dobro, če cepimo poleg aktivnih varovancev čimveč ostalega prebivalstva.

Po priporočilu svetovne zdravstvene organizacije je potrebno predvsem zaščititi stare osebe, bolnike s prirojenimi in pridobljenimi srčnimi hribami, osebe z izraženim poapnenjem žil, zvišanim krvnim pritiskom in oslabelostjo srčne mišice, bolnike z naduho, kroničnim bronhitisom in tuberkulozo ter bolnike s sladkorno boleznijo.

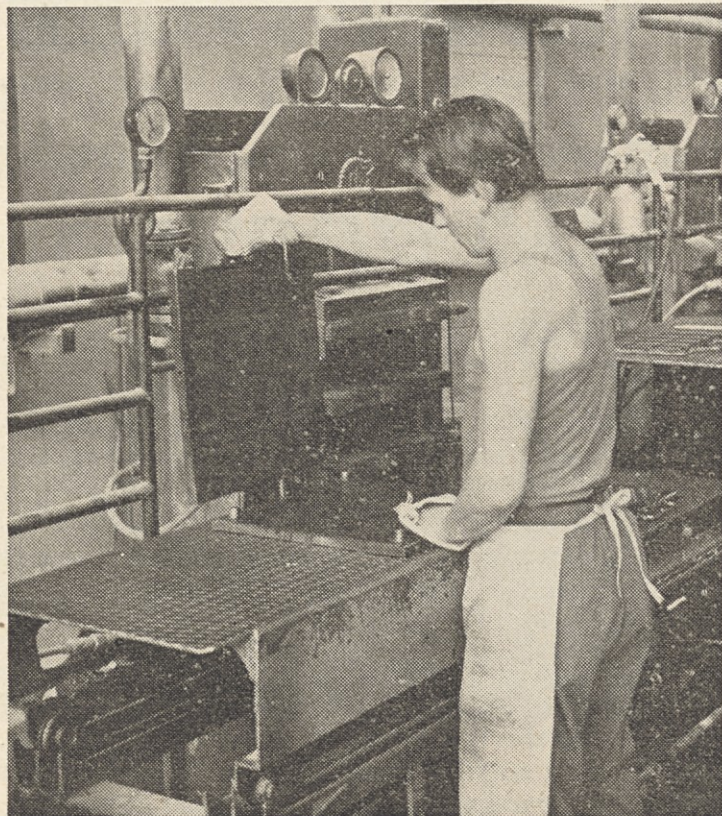
Epidemije gripe so že dolgo znane, niso pa vedno povzročene z isto vrsto virusa in nimajo isto smer. Epidemiologi in proizvajalci cepiva spremljajo vrste virusov in potek epidemij. Tako je omogočeno pravočasno cepljenje z ustreznimi cepivi.

med vrsto cepiva. Na podlagi sedanjih situacij v svetu pričakujemo lahko epidemijo gripe v naših krajih ob koncu leta, predvsem z virusom A2 Hong Kong. Temu primerno je tudi cepivo.

Poznamo več vrst cepiva proti gripi. Predvsem vsi že vedo, da imamo zadnja leta poleg »živega cepiva« tudi »mrtvo cepivo« proti gripi. Strokovnjaki zadnje čase trdijo, da ni pomembnih razlik med tema dvema vrstama cepiva, če se cepijo odrasli in zdravi. Otroci in mladina imajo svoje cepivo in svoj turnus cepljenja, medtem ko starejše ljudi, kronične in srčne ter pljučne bolnike, sladkorno bolne in podobne cepimo samo z mrtvim cepivom. Cepivo, ki ga imamo na zalogi za letošnje cepljenje, je pripravljeno v skladu z mednarodnimi standardi, je uspešno in ne povzroča reakcij in nevšečnosti pri cepljenju.

Po naših zakonitih predpisih cepljenje proti gripi ni obvezno, vendar ga zelo priporočamo.

dr. Mario Kocjančič



Delovna mesta se med seboj razlikujejo in zato jih tudi različno vrednotimo.

v eni minuti

Tudi za to višje cene

Ko boste brali tale sestavek, bo odločitev o spreminjenih cenah malice gotovo že sprejeta.

V 297. številki Informatorja smo zapisali, da so v ceni 4,60 din (to je ekonomska cena malice) vsi poleg drugega tudi razbitje drobnega inventarja, vzdrževanje prostorov delavske restavracije itd. Samo letos so bile ukra-

dene tri pipe za čaj. Vrednost teh pip je sicer majhna, toda

- nova pipa,
- delo delavca, ki jo bo vstavil,
- razlit čaj (da o razburjanju, kadar ni čaja, sploh ne govorimo!).

Po vsej tovarni je vse polno praznih steklenic oranžade, krožnikov je že manj. Ali morda veste, da gre tudi to v ceno malice? In ali veste, da je tega ogromno?

Pa ne samo to! Je mar to pravičen odnos do naše imovine? Ali se res ne zavedate, da s tem kvarite svoje okolišje, v katerem delamo in živimo tretjino svojega življenja?

UREDNIK

Nič velikega se ne da narediti brez strasti

(HEGEL)

Tak je bil moj in mojih sodelavcev vtis, ko smo se skoraj tri ure nepretrgoma pogovarjali, kaj in kako delajo v ekonomsko-organizacijski službi. Sogovorniki so bili Slavko Mihelič, direktor službe, Andrej Košič in Franci Balanč, vsi trije diplomirani ekonomisti in absolventi podiplomskega študija iz organizacije in vodenja podjetij.

Snovi s tega razgovora bi bilo za dobro knjigo, zato naj mi sogovorniki in bralci ne zamerijo, če bo tale reportaža nekoliko strnjena, morda ponekod malo površna.

Na začetku razgovora je bilo rečeno, da ne želijo vzbujati pri nikomur nikakršnega usmiljenja, nikomur nočejo vsiljevati svojih stališč in mnenj. Radi bi le seznanili najširši kolektiv, kaj in kako delajo, kakšne težave imajo in morda predvsem, kakšna je njihova funkcija v Savi.

Naš razgovor se je pričel z uvodnim vprašanjem:

Kako oz. iz česa je nastala ekonomsko organizacijska služba?

Odgovor:

Poslovni ljudje so v preteklosti, ko so bila podjetja še manjša in tržno gospodarstvo še ne dovolj razvito, sprejemali poslovne odločitve v glavnem na osnovi izkušenj in sposobnosti presojanja. Vzporedno z naraščanjem velikosti podjetij in naraščanjem konkurence pa se je uveljavilo spoznanje, da so podatki oz. informacije, obdelani s pomočjo nekaterih analitičnih metod, nujno potrebni za uspešno vodenje podjetij. To spoznanje je privedlo na zahodu celo do tega, da so neka-

kakšni cenilci je treba prodajati. V tem obdobju so se v podjetjih ustanavljali planski oddelki, ki so imeli nalogo poročati planskim organom, kako podjetje izvršuje planske naloge.

S postopnim prehodom s centralno planskega na tržni sistem gospodarjenja, so se planski oddelki v podjetjih prilagajali novi situaciji tako, da so zbirali vse več in več podatkov in sestavljali vse več analiz tudi za potrebe vodstva podjetja oz. ustrezne samoupravne organe. Dandanes, ko imamo tudi v Jugoslaviji že dokaj razvit tržni sistem gospodarjenja, se kaže velika potreba po zbiranju in obdelavi vse večjega števila podatkov, ki naj služijo za odločanje o tem, kaj, koliko, kako in za koga proizvajati.

Odločanje na osnovi lastne presoje ali natančnih informacij?

Vprašanje:

Pomeni to, da so včasih delali bolj na osnovi svoje intuicije, presoje, zdaj pa torej manj po tem, kaj kdo misli, ampak pretežno na osnovi obdelanih informacij?

Odgovor:

Natančno, to mora biti cilj, h kateremu naj stremljajo vsa podjetja.

Vprašanje:

Kako pa bi malo točneje opredelili ves ta sistem informacij?

Odgovor:

Vidite, ko govorimo o informacijah, pri tem ne mislimo samo na tiste, ki jih potrebujejo npr. direktor ali pa delavski svet podjetja za odločitve in njune pristojnosti, temveč tudi tiste informacije oz. podatke, ki jih rabijo

delujejo vlogo podjetja na trgu oziroma v širši družbeni skupnosti.

Sistem notranjih in zunanjih informacij

Vprašanje:

Ali se da ta sistem prikazati tudi grafično?

Odgovor:

Grafično bi lahko sistem notranjih in zunanjih informacij prikazali takole (slika desno).

To pomeni, da lahko vse interne informacije razdelimo na pod sisteme, ki ne delujejo vsak za sebe ločeno, kot izgleda na skici, temveč so podatki enega podsistema bistvenega pomena tudi za odločitve v drugem pod sistemu. Za odločitve v proizvodnem informacijskem sistemu, kot npr. o količini proizvodnje določenega izdelka, je treba vedeti tudi to, ali imamo na razpolago potrebno delovno silo, kar nam pove kadrovskega informacijskega sistema, oziroma kakšne količine izdelkov lahko prodamo, kar pove marketing informacijskega sistema. Kot je razvid iz slike, pa so za vse odločitve, ki jih sprejemamo v podjetju, odločilnega pomena tudi zunanje informacije.

Ekonomsko organizacijska služba in organiziranje sistema informacij

Vprašanje:

In v čem je torej vaše prizadevanje pri oblikovanju celega sistema informacij za poslovno odločanje?

Odgovor:

Skupaj s prizadetimi službami in nekaterimi zunanjimi institucijami hočemo določiti za vsak pod sistem informacij posebej, katere notranje in zunanje informacije bomo zbrali oz. evidentirali, kdo jih bo v podjetju dobil in na kakšen način oz. s katerimi metodami morajo biti obdelane, da bodo lahko služile za odločanje. Pri tem mora biti tudi določeno, kakšne odločitve lahko sprejema vsak izmed nas.

Vprašanje:

Ali to pomeni, da doslej takih informacij nismo zbirali ali pa ne upoštevali pri odločanju?

Odgovor:

Vsak pri svojem odločanju uporablja določene informacije, tako tudi v našem podjetju. Zaradi nesistematično zbranih informacij pa se zelo pogosto dogaja, da v trenutku, ko bi človek rabil kakšno informacijo, le te nima na razpolago ali pa je nekje v podjetju, pa se ne ve, kje. Zaradi

Odgovor:

S tem vprašanjem ste zadeli žebelj na glavo. Ko govorimo o informacijah, se morda niti ne zavedamo, da je le-teh v nekem podjetju na milijone. Dejstvo je namreč, da imamo že sedaj zbranih za vsakega od naših 5.000 izdelkov okoli 50 podatkov, za vsakega zaposlenega preko 70 podatkov, za vsakega kupca pa okoli 25 podatkov itd.

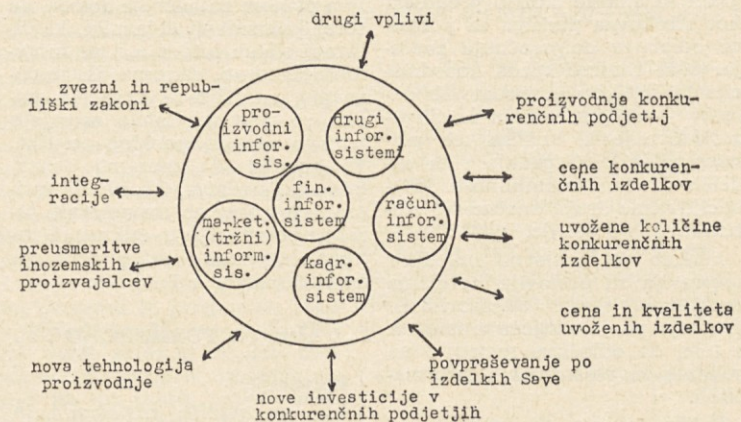
obrazec pošljemo direktno kupcu.

Vse to dela računalnik avtomatično tako, da se ne more nič pozabiti.

Za velike potrebe — veliki načrti

Vprašanje:

Obdelave, ki vam tečejo trenutno na računalniku, so prav gotovo



Vso to maso podatkov je skoraj nemogoče obdelovati hitro in ročno. Zato smo se pred dvema letoma odločili za delo na elektronskem računalniku v Skofji Loki, že prihodnje leto pa bomo dobili svoj računalnik.

Velika prednost dela z računalniki je v tem, da si lahko zapomnijo v svojih eksternih spominih skoraj neomejeno število informacij, ki jih lahko tudi izredno hitro obdelajo in izpišejo v obliki, ki jo nekdo potrebuje.

vo šele začetek. Kaj nameravate narediti v prihodnjem obdobju?

Odgovor:

Načrtov je veliko, saj poteka zbiranje informacij, ki jih postopoma vključujemo v naše obdelave, ves čas. O tem, kaj smo že naredili in kaj še bomo, oz. kako učinkujejo posamezne obdelave, bi bilo potrebno opisati v posebnem članku. Tukaj naj povemo le, da se skupaj s službo za organizacijo proizvodnje in Zavodom za produktivnost dela iz Ljubljane



Naši sogovorniki iz ekonomsko-organizacijske službe: Franci Balanč, Slavko Mihelič in Andrej Košič v razgovoru z urednikom

Zbiranje podatkov in računalnik

Vprašanje:

V svojem dosedanjem delu s pomočjo računalnika ste gotovo že zbrali določene podatke, ki jih obdelujete po principih, ki ste jih ravnokar opisali?

Odgovor:

Začetno zbiranje informacij, preden se lahko začne določene obdelave, predstavlja dokaj obsežno nalogo, zato poteka zbiranje podatkov postopoma. Že do sedaj smo zbrali v podjetju nekaj sto tisoč podatkov, ki jih že uporabljamo pri svojem delu. Poglejte samo en primer:

Na osnovi odpremnice za gotove izdelke izpiše računalnik s pomočjo informacij o gotovih izdelkih in kupcih, ki jih ima zapomnjene v svojem spominu, račun. Istočasno, ko piše računalnik račun, ažurira določene podatke, ki jih ima v svojem spominu, kot npr. zmanjša zalogo tega izdelka, poveča terjatve do kupca, ki smo mu prodali izdelke, poveča realizacijo itd.

Vsakih nekaj dni na podlagi tako zbranih podatkov računalnik izpiše za vsakega kupca posebej, koliko nam dolguje, pa še ni zapadlo v plačilo, koliko nam dolguje, pa je že zapadlo v plačilo itd. Če nam kupec ne plača pravočasno, računalnik na poseben obrazec napiše opomin, ki ga pošljemo kupcu. Če ne plača po dveh opominih, napiše računalnik predlog za tožbo. Za vse tiste, ki nam ne plačajo svojih računov pravočasno, izračuna računalnik na posebnem obrazcu zamudne obresti. Tudi ta

ne trenutno ukvarjamo s celim sistemom proizvodnih informacij. V tem sistemu moramo zbrati v računalnik vse podatke o specifikacijah, tehnoloških postopkih, strojnih skupinah oz. delovnih mestih in materialih, ki se uporabljajo v proizvodnji. Ta sistem nam bo zagotovil moderno vodenje in kontroliranje proizvodnje in bomo njegove rezultate občutili pri svojem delu vsi.

Kaj kdo dela?

Vprašanje:

Ali že kaj razmišljate tudi o zunanjih informacijah, ki vplivajo na naše poslovanje?

Odgovor:

Tudi na tem področju teče projekt, katerega rezultati bodo skupno delo prodajne službe, marketinga, razvojno-tehnološkega inštituta (INDOK) in Biroja za tržne in operacijske raziskave v Ljubljani. Cilj tega projekta je postavitve bazičnega sistema marketing informacij.

Vprašanje:

Ali se vsi v ekonomsko-organizacijski službi ukvarjajo s postavljanjem informacijskega sistema?

Odgovor:

Pretežno je to naloga oddelka za organizacijo v naši službi, ki oblikuje tako imenovano »banko podatkov«.

Oddelek za program in analize in oddelek za razvijanje sistema delitve osebnega dohodka pa tako kot druge službe informacije, ki so zbrane in obdelane s pomočjo računalnika (pa tudi ročno zbrane podatke), uporabljata za pripravljanje dolgoročnih in ostalih pomembnih poslovnih odločitev. (Nadaljevanje na 4. str.)



Enkrat mesečno se delavci ekonomsko-organizacijske službe zbere na sestanku, da pregledajo opravljeno delo in si postavijo nove naloge za prihodnje. Vsekakor posnemanja vreden primer.

teri lastniki podjetij, ki niso imeli ustreznih znanj, predali vodenje svojih podjetij ustrezno šolanim ljudem.

Vprašanje:

Kako je potekal razvoj dogodkov pri nas?

Odgovor:

Kakor veste, smo imeli v naši deželi po osvoboditvi centralno planski sistem vodenja gospodarstva. Določeni planski organi države so podjetjem točno določili kaj, koliko in po kakšni ceni morajo proizvajati in komu ter po

za odločanje tudi predelavci, delovodje, planerji, tehnologi, komercialisti itd., t. j. vsi tisti, ki o čemerkoli odločajo. Pri tem je važno le to, da je natančno opredeljeno, kdo lahko o čem odloča in da dobiva redno tudi vse podatke, ki so mu za njegove odločitve potrebni.

To pa pomeni, da v podjetju odloča dokaj veliko število ljudi, katerih informacije morajo biti usklajene, če hočemo, da bo podjetje dobro poslovalo.

Pri tem je važno, da potrebujejo ljudje poleg informacij in podatkov, ki nastajajo v podjetju, tudi zunanje informacije, ki opre-

tega si vsak za svoje področje odločanja sam zbira informacije, kar pa je neučinkovito.

Dejstvo pa je, da tako stanje ni samo v Savi, temveč skoraj v vseh podjetjih, ki še niso pričela sistematično delati na tem področju.

Imamo pol milijona podatkov!

Vprašanje:

Ali ni problem tudi v tem, da je teh informacij ogromno, pa jih enostavno že zaradi tega ne obvladamo?

(Nadaljevanje s 3. str.)

Banka podatkov

Vprašanje:

Ali nam lahko primer teh dveh oddelkov služi za ilustracijo koristenja te tako imenovane »banke podatkov«?

Odgovor:

Lahko! Naloge oddelka za program in analize služijo predvsem kot strokovna podlaga za poslovne odločitve dolgoročnega značaja. Sem namreč spada koordinacija in izdelava gospodarskih načrtov — dolgoročnih in letnih — zasledovanje in analiza teh planov; poleg tega spadajo v ta oddelke izračuni rentabilnosti investicij, razne druge analize ter statistika in poročanje.

Vsakdo, ki poslovno odločitev pripravlja ali postavlja, sprejema precejšnjo mero odgovornosti, tveganje pa je mogoče zmanjšati s tem, da odločitve temeljijo na solidnih in vsestranskih informacijah.

Lahko rečemo, da moramo še zelo pogosto vgrajevati postavke »rezerve«, ki pomeni nepredvidene ali težko predvidljive dogodke, ki naj bi nepričakovano nastopili v času uresničevanja odločitev. Precejšen del teh rezerv vkalkuliramo na račun slabih zunanjih informacij (nestabilen gospodarski sistem, nepoznavanje trga), medtem ko se baza internih informacij vse bolj razširja in dopolnjuje, čeprav še daleč ni popolna.

Letni gospodarski načrt in ekonomsko organizacijska služba

Vprašanje:

Kaj pomeni sestava letnega gospodarskega načrta?

Odgovor:

Gospodarski načrt je projekcija našega dela za naslednje enoletno obdobje. Pokazati nam mora namreč, kakšen bo rezultat poslovanja v naslednjih 12 mesecih pri določenih planirani količini in kvaliteti izdelkov, tehnologiji in ce-

Odgovor:

Osnovne smeri višine in določitve teh sredstev se ne napoveduje samo za enoletno obdobje, če hoče podjetje aktivno usmerjati svoj razvoj.

... Dober plan

S tem namenom se izdeluje dolgoročni plan razvoja, ki se z letnim planom natančneje določa. Če torej kakršnikoli dejavniki, ki jih zaradi slabih informacij ne moremo upoštevati, oziroma jih ne poznamo, porušijo ta razmerja, potem se dejansko lahko zamajajo temelji naše dolgoročne politike. To pomeni, da moramo denar oziroma sredstva, ki jih ustvarimo, zelo pametno razmejevati, torej ne po občutku in enkratnih potrebah oziroma kratkoročnih in nepreizkušanih odločitvah.

... Dobra realizacija ...

Vprašanje:

Kaj pa analiza poslovanja in ekonomski elaborati?

Odgovor:

Koordinacijo in delo na gospodarskem načrtu smo opisali kot primer našega dela nekoliko širše. Dejstvo pa je, da odigravajo informacije svojo vlogo na vseh naših področjih. Čim bolj konkretna je naloga, tem bolj točne morajo biti informacije, ki služijo za osnovo. Analize in investicijski izračuni so namreč spet dejanske informacije za poslovne odločitve na višjem nivoju. Torej je odločanje na višjem nivoju odvisno od kvalitete vseh informacij, ki so bile uporabljene za pravo tako odločitve.

... Dobri delovni in medsebojni odnosi

Vprašanje:

Kakšne težave imate pri svojem delu?

Odgovor:

To lahko ilustriramo z naslednjim primerom:



Luknjačica kartic je nov poklic v našem podjetju. Ti dve sodelavki ste še pred nedavnim lahko videli v neposredni proizvodnji.

nah. Če prvi izračun predvidevanj ni ugoden, kar ta oddelke ugotavlja, se z vsemi strokovnimi službami, ki so sestavljale posamične plane (proizvodni, nabavni, kadroviški itd.), dogovori, na kakšen način menjati te plane, da bo rezultat ugodnejši.

Dobro planiranje in izdelava variantnih predlogov pa zahteva široke informacije. Torej sestava gospodarskega načrta izkorišča njo informacij iz obstoječega poslovanja in sistematično obdelavo in vgraditev v sistem našega dela v naslednjem obdobju. Če so informacije skromne, je gospodarski načrt po točnosti skromen in obratno.

Natančne informacije ...

Vprašanje:

Mimogrede, ali je potemtakem za planiranje potrebno določiti tudi višino sredstev za osebno in splošno potrošnjo in za razvoj podjetja?

Če tovarni strojne opreme kooperanti ne upoštevajo rokov ali če samo eden od njih ni točno upošteval načrta, je rezultat slab izdelek ali zamuda na trgu. Isto se pojavlja pri našem delu. Mi smo pogosto zadnja služba, ki daje že dokončno obdelane predloge v potrjevanje samoupravnim organom ali vodstvu podjetja. Zato se nam zdi krivično, če smo deležni kritik na ta račun. To je večkrat pavšalno in laično ocenjevanje, ki temelji na nepoznavanju našega dela ali slučajnem spodrsanju, ki se razumljivo pojavlja tudi pri nas.

Vprašanje:

Kaj se da narediti, da tega ne bi bilo več?

Odgovor:

Na izboljšanje računamo, ko bomo začeli z novim sistemom zbiranja informacij in lastno elektronsko obdelavo podatkov. Tedaj pa se bodo morali vsi dosledno držati rokov ali pa bodo nastajale hude težave.

Za boljše delo — boljše nagrajevanje

Vprašanje:

Ali je še kakšen način za izboljšanje kvalitete dela v tovarni?

Odgovor:

Eno od bistvenih sredstev za uveljavitev zamišljene organizacije je prav gotovo motivacija. Ob tem nastane vprašanje, kakšne



Elektronska obdelava podatkov ni samo potreba današnjega časa, ampak pogoj, če hočemo, da bo podjetje lahko šlo v korak s časom. Na sliki: tov. Nada Škerget in Marjanca Jerman.

so možnosti motiviranja, to je vzpodbujanja ljudi za boljše delo. Poleg pohval, priznanj, premestitev na zahtevnejše, pa s tem tudi višje vrednoteno delovno mesto, je zelo pomembna oblika spodbujanja tudi vpliv na osebni dohodek delavca. Pogoj pri tem je seveda, da delavec točno pozna razloge, ki so vplivali na višino njegovega osebnega dohodka. To lahko dosežemo: prvič s tem, da je sistem nagrajevanja kar najbolj prilagojen vrstam del, ki jih opravljamo v tovarni, drugič pa na ta način, da delavce seznanimo z osnovami in izhodišči sistema.

Ne samo ekonomsko organizacijska služba o sistemu nagrajevanja

Vprašanje:

Kdo mora po vašem mnenju predvsem skrbeti za motiviranje delavcev?

Odgovor:

Naše delo je tako predlog in skrb za uveljavitev sistema kot tudi informiranje o sistemu. Vendar ne v celoti! Ni prav, da samo nas skrbi, kako bo sistem delitve osebnih dohodkov zaživel in pravilno učinkoval. Trdimo, da bi nam pri tem morala vodstva enot več pomagati kot doslej. Dogaja pa se, da sistem nagrajevanja ne igra svoje vloge, vodja pa skupaj s sodelavci kritizira ekonomsko-organizacijsko službo, češ — sistem nagrajevanja ni v redu. Pri tem pa sploh pomisli ne, da je zato tudi sam odgovoren.

Sodelovanje, sodelovanje ...

Vprašanje:

Pri čem pričakujete in si želite največ sodelovanja?

Odgovor:

Vsi vemo, da so osnovne funkcije pri organizaciji podjetja planiranje, koordiniranje (povezovanje), izvajanje in kontrola dela. Vemo tudi, da spravimo omenjene funkcije »v pogon«, če znamo delavce pravilno motivirati, to je vspodbuditi jih, da kar najbolj kvalitetno opravljajo naloge. Sistem napredovanja npr. je zamišljen tako, da pri njegovi izvedbi vodja neobhodno sodeluje.

Z nekaterimi je težko

Vprašanje:

Zanima nas, koliko naših vodilnih in vodstvenih delavcev se tega zaveda?

Odgovor:

Vsa čast nekaterim, ki so naša navodila ob uvajanju relativno nove oblike nagrajevanja — osebni dohodek za napredovanje v celoti

razumeli, jih sprejeli in se po njih tudi ravna. Pri izvajanju določil pa se dogajajo tudi takšni primeri:

1. O načinu izvedbe smo se pogovarjali z vsemi vodji skupaj, posebej pa še z vsakim v enotah. Zgodilo se je, da so v neki enoti vodilni vprašali: »Kaj menite, kdo od naše skupine naj napreduje?« Odgovor skupine je bil: »Vsi enako!« Vodje so vedeli, da vsi ne

enostaven način. In ker se vsi ne držijo sprejetega sistema, pride do posledic — neuspeha, za kar pa je »kriva« ekonomsko-organizacijska služba. V sistemu nagrajevanja je vedno določena politika. Iz sedanjega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov se da ugotoviti, da mi kot predlagalci oz. tvorci sistema opuščamo operativno vlogo v sistemu delitve. Trdimo, da nismo tisti, ki bi morali poznati rezultate dela v vseh delovnih enotah. Bolj primeren način nagrajevanja se nam zdi sistem, po katerem bi delavec sam vedel, koliko bo zaslužil, na drugi strani pa bi še vodja lahko vplival na delavčev osebni dohodek.

Dosedanji uspeh?

Vprašanje:

Koliko ste po vaši oceni v teh prizadevanjih že uspeli?

Odgovor:

Da se to že dogaja, bi lahko potrdili člani odbora za delitev dohodka in osebnih dohodkov, ki na svojih rednih sejah nič več ne »kuhajo« vrednosti točk za posamezne delovne enote ali obračunske enote, ampak jih izračuna elektronski računalnik. Odbor dejansko lahko samo še presoja posledice, ki bi lahko nastopile ob izplačilu ter zadolži strokovne službe, če nastopi problem, za katerega rešitev so pristojne in odgovorne.

Vodstva enot, ki spremljajo izvajanje nalog svojih sodelavcev, pa jim lahko (v primeru, ko je to potrebno) tolmačijo tudi rezultate obračuna. Zato pa morajo sami dobro poznati sistem nagrajevanja.

Če bi vse službe tega podjetja ...

Vprašanje:

Zelo veliko smo govorili o vlogi vodilnih in vodstvenih delavcev, na katerih leži teža bremena pri uveljavljanju novih določil nagrajevanja. Kaj pa ostale strokovne službe?

Odgovor:

Seveda močno vplivajo posebej na osebne dohodke v neposredni proizvodnji tudi nekatere strokovne službe. Pri tem mislimo predvsem na izračun uskladenih cen dela; resnično uskladeni ceniki nastanejo lahko le v sodelovanju treh strokovnih služb: razvojno-tehnološkega inštituta, ki predpisuje tehnologijo, službo za organizacijo proizvodnje, ki je dolžna organizirati proizvodnjo in normirati delovne postopke, ter finančno-računovodske službe, ki na osnovi podatkov razvoja in službe za organizacijo proizvodnje izračuna cene. Žal je tudi v tem primeru še vse prevečkrat »kriva« ekonomsko-organizacijska služba, to pa le zato, ker delavci ne vedo, kdo sodeluje pri izračunu cen dela.

Vprašanje:

Ali ocenjujete, da so vaši sodelavci z delom v ekonomsko-organizacijski službi zadovoljni?

(Nadaljevanje na 5. str.)



Trenutno še nimamo lastnega računskega centra, zato se poslužujemo uslug elektronskega računskega centra v Škofji Loki, katerega nabavo smo tudi mi finančno podprli.

O EOS...

(Nadaljevanje s 4. str.)

Odgovor:

Vsi, ki sodelujemo na teh področjih, menimo, da je delo zelo zanimivo. Od strokovnjaka zahteva širok pregled nad poslovanjem podjetja, zmožnost objektivnega poročanja, vsestransko informiranost in sposobnost informirati druge ter veliko samostojnost. Vsakdo, ki dela na teh področjih, se lahko brez posebnih težav vključi v druga področja in druge delovne enote. Strokovnjak začeti, ki zna že sam začrtati svoj razvoj, dobi v naši službi zelo solidno osnovo za delo drugod.

ZAKLJUČEK K EOS-u

In zdaj smo pri kraju. Nikakor ne morem reči, da je bil pogovor težak, in mislim, da ste tudi vi zlahka sledili toku izrečenih misli. Povzetka razgovora ne bom delal, povedati pa moram nekaj, kar je bilo močno čutiti v pogovoru, najbrž pa je še močnejše prisotno pri delu teh ljudi; neverjetna zavzetost za delo, vztrajnost pri uveljavljanju pametnih in koristnih rešitev. Morda še nekoliko več: strast. Dejali so: ko se v podjetju domenimo za konkretno rešitev, smo jo pripravljeno braniti do zadnjega. Ne v korist nas, ampak v korist kolektiva. Nekaj pri tem je razumljivega: vsi so mlajši ljudje (imajo tudi najmlajšega direktorja službe), polni moči in elana, v sebi pa nosijo klice sodobne organizacije dela in modernih poslovnih odnosov. Niso obremenjeni z jugoslovansko preteklostjo.

Marsikje v Savi takih ljudi manjka. S pomočjo delavcev v ekonomsko-organizacijski službi, se bo tudi to lomilo. Pa še tole: svoje ideje in način dela prenašajo na vse delavce v svoji enoti.

Zapis o ekonomsko-organizacijski službi je prerastel vse okvire običajnih intervjujev. Opravičilo? Da. Zato je obširnejši, ker pravzaprav pripoveduje tudi o naših savskih načrtih, stremljenjih, odkriva kam so usmerjene naše težnje. V moderno, sodobno organizirano podjetje.

KAKO VESTE, DA JE V SAVI TUDI EKONOMSKO ORGANIZACIJSKA SLUŽBA

S tem vprašanjem smo se napotili v tovarno. Ne zato, da izzivamo in ne zato, da zanikamo katerokoli trditev iz razgovora v ekonomsko-organizacijski službi. Želeli smo se le prepričati, ali je naša trditev — da se med seboj premalo poznamo — pravilna.

Rekli smo si: vprašajmo za mnenje nekvalificiranega in kvalificiranega delavca, tehnika in inženirja ter nekoga, ki ni gumar.

Vsakega smo opozorili, da je to za savski časopis in da ni treba odgovarjati, če noče. Odgovor so odklonili trije: dva nekvalificirana delavca in inženir.

Na kakšen način čutijo, da je v Savi tudi ekonomsko-organizacijska služba, so odgovorili:

Čutim, da je v podjetju, če drugače ne, takrat, ko se potegujem za višje točke za snažilke in vrtarje. Priznati moram tudi, da so v sodelovanju s finančno-računovodsko službo rešili problem pregleda porabljenih sredstev, tako da enote vedo, koliko katerega materiala so porabile. Dalje so izdali tudi nekatere predpise, ki urejajo v podjetju določene stvari: npr. predpis o delovni disciplini, predpis o materialnih odnosih znotraj tovarne, poslovanje med enotami, o manjvrednem materialu...



ANA GALJOT: — Nekvalificirana delavka, v tovarni 12 let

Malo poznam in čutim, da je v podjetju tudi po tem, ker moram biti redno na delu in vesten pri delu.

Vprašanje: Ekonomsko-organizacijska služba dela tudi predpise, npr. o nagrajevanju in podobno. Lahko o tem poveste kaj več?

Galjot: Ne vem, kako bi rekla.

Vprašanje: Mislite, da so v podjetju potrebni?

Galjot: Seveda so potrebni, tako kot vsi.

Vprašanje: Mislite, da jih je v tovarni po pisarnah preveč?

Galjot: Mislim, da ne, ker ima vsak svoje delo.



DOLHAR FRANC: — kvalificirani delavec v cevarni, zaposlen v tovarni 15 let

Vem, da je v tovarni in da dela v zvezi z ekonomom.

Vprašanje: Ekonomsko-organizacijska služba daje veliko predlogov delavskemu svetu in kot član delavskega sveta gotovo veste kakšne in o čem?

Dolhar: Zdaj potekajo ravno razprave v zvezi s pravilnikom o osebnem dohodku, kjer je treba dati pripombe in če bodo sprejete in gre potem na centralni delavski svet podjetja.

Vprašanje: Kako mislite, da opravljajo svoje delo, ali se prilagajajo drugemu delu in odnosom v tovarni?

Dolhar: Mislim, da so zajeli tisti krog, vsaj kolikor sem jaz seznanjen, prav posebno sedaj z no-



FRANCKA PADERČIČ — terminer, služba za organizacijo proizvodnje, v podjetju 8 let

vimi točkami na pogoje dela in da se bo uskladilo na delovnem mestu. Dosedaj so bile pri točkah velike razlike. Vendar, kakor gledam stvari, kaže, da gre to delo v pravi smeri.

Vem, da ekonomsko-organizacijska služba je in da delajo pretežno na sistemu nagrajevanja in sedaj v zvezi s tem nagrajevanjem, o redu in disciplini v tovarni. O sistemu nagrajevanja mislim, da je v redu, vendar včasih prinese tudi malo »krega«. Je vprašanje pravičnosti. Pripomnila bi tudi to, da preveč že popuščajo pri izhodih, ker so pri delu potem prizadeti drugi ljudje.



LAH ANTON, dipl. inž. — vodja delovne enote polizdelki, v podjetju 8 let

O delu kluba štipendistov in posojevalcev pri tovarni Sava Kranj

Po daljšem premoru so se 13. oktobra 1971 prvikrat v novem šolskem letu sestali člani kluba štipendistov in posojiljemalcev. Sestanek je pripravil lanski odbor ob sodelovanju predstavnikov izobraževalnega centra. Za uvod smo poslušali zanimivo predavanje o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki ga je pripravil tov. Košič, dipl. oec. Seznanili smo se z merili za ugotavljanje in delitev dohodka, z načinom delitve in še z mnogočim. Taka in podobna predavanja so na sestankih štipendistov že tradicionalna in vsako leto izvedemo kaj zanimivega z različnih področij dela. Pripravljajo jih večinoma ekonomisti, uslužbenci Save. Po vsakem predavanju se razvije razgovor med štipendisti in predavateljem. Tudi tokrat je bilo veliko vprašanj in tov. Košič je z veseljem odgovarjal.

Sledilo je poročilo o delu odbora. Predsednik kluba, Bojan Gričar, je najprej povedal, kako je nastal ta klub. 11. junija 1968 so predstavniki podjetja predlagali, naj

Vprašanje: Na kakšen način čutita, da ekonomsko-organizacijska služba v podjetju je, in kaj menita o njihovem delu? Čemu je njihovo delo namenjeno?

Lah: Mnenje o ekonomsko-organizacijski službi s strani valjarne je zelo pozitivno, z majhnim priokusom grenkobe. Mi se še nismo tako daleč organizirali, da bi ekonomsko-organizacijska služba šla tako daleč kot bi lahko. Pred leti smo v valjarni morali sami skrbeti za surovine, katere surovine bomo rabili. Nekakšen program je zelo široka stvar. Pri nas je bilo treba izračunati veliko ton materiala, kar pa je bilo fizično nemogoče narediti na pamet. Sredstev za izračun naša enota nima. Zato je bilo veliko »kikov«. Z uvedbo boljše organizacije in z boljšim planiranjem ter uvedbo IBM sistema, po katerem nam surovine računajo zelo natančno po mešanem predpisu in programih, tako da dobimo vse potrebno en dan prej. Danes se ne bi več dalo drugače delati. So pa še določene napake, ko mi zaradi okvare strojev ali pomanjkanja delovne sile moramo menjati delovni program.

Vprašanje: Če se vam pokvari stroj, potem to sporočite RTI?

Lah: Ne, službi za organizacijo proizvodnje in dela zadeva se premakne za dva dni naprej, ker mora služba za organizacijo proizvodnje dati druge zmesi za ostale stroje. Službo za organizacijo proizvodnje je treba še organizirati, ker ne gre vse, kot bi moralo.

Ekonomsko-organizacijska služba pripravlja predpise. Veliko jih je in niso čisto taki, kot bi lahko bili in nekateri poslovanje zelo komplicirajo, zato bi bilo treba marsikaj poenostaviti.

Vprašanje: Zakaj pa ne daste pripomb že na predlog, tedaj ko je v obravnavi? Saj so tedaj menda možni popravki?

Lah: Popravki so možni v taki meri, kar lahko predvidimo, ampak ne moremo vsega. Konkreten primer: nujno bi rabili predpis o kontnem planu. S tem bi lahko planirali vse stroške v svoji enoti. Na to smo opozorili ekonomsko-organizacijsko službo in še bolj finančno-računovodsko službo. Kontni plan je v veljavi, ne vem pa še, kaj se knjiži. Ekonomsko-organizacijsko službo močno čutimo, ker dela pravilnike o delitvi osebnih dohodkov ter druge predpise.

Vprašanje: Pred nedavnim smo dobili tudi osebni dohodek za napredovanje in ga gotovo tudi vi uveljavljate? Se vam sistem zdi v redu?

Lah: Sistem je v redu. Masa, ki jo pa mi na ta način razdelimo, je pa majhna. Vendar se bo to naprej razvijalo. Imeli pa smo tudi težave zaradi tega sistema. Samokritičnost delavcev ni tako velika, da bi nekomu, ki več dela, dali višji razred.

Tako je bilo nekaj očitkov.

Rotar: Tako kot tovarna ne more brez ekonomsko-organizacijske službe, tako mi ne moremo brez nje in oni brez nas. Všeč mi je to, da bo ekonomsko-organizacijska služba organizirala vse, da bomo vedeli, kaj rabimo jutri, da za izvršitev jutrišnjega programa dobimo tiste surovine, ki jih dnevno porabimo. Tako kot bo pregled nad porabo surovin za vsak dan, tako bo tudi v naši enoti.

Lah: Bolj se lahko posvečamo tehnologiji in notranjim odnosom. Povedal bi še to: ekonomsko-organizacijska služba je mlada služba in ima mlade delavce. Zaradi tega ima tudi moderne in mlade ideje. V zelo kratkem času so prišli veliko naprej in je stanje veliko boljše, kot je bilo pred leti. Samoiniciative morajo ostati, ne glede na to, kako popolno smo se zmožni organizirati.

V nadaljevanju zapisov o delu, uspehih in težavah delovnih enot bomo v prihodnji številki pisali o DE PP — polizdelki pnevmatike.

Pa še to: nekdo od intervjuvancev je dejal, da je ena od slabih strani ekonomsko-organizacijske službe prepogosta menjava predpisov, obrazcev in formularjev.



ROTAR STANE, tehnik, — delovodja sestave in izdelave zmesi, zaposlen 12 let



VINKO KEPIC: — vodja varnostni pri delu

Sindikalna konferenca...

(Nadaljevanje s 1. str.)

1. Sindikalna konferenca spoznava, da bodo delavci lažje uresničevali samoupravljanje in izpolnce ob sočasni politični pobudi in njevanje svoje dolžnosti in pravi- lovnih enotah ustrezno organizi- akciji, zato se bo sindikat v de- ral, da bi lahko politično deloval: — pri nastajanju in urejanju delovnih razmerij in pri uresni- čevanju drugih samoupravnih prav- ic in dolžnosti bo pomagal de- lavcem razlagati praktično upora- bo zakonskih predpisov in inter- nih splošnih aktov glede na kon- kretne razmere v podjetju.

— pri nepravčasnem ali odklo- nilnem dajanju informacij in od- govorov delavcem ali neizvrševa- nju samoupravnih odločitev bo analiziral primere in predlagal ukrepe, — zaradi nemoči delavskega sve- ta podjetja, da zaradi zunanjih vplivov in vzrokov sprejme do- končno odločitev, bo sodeloval z njim in zahteval posredovanje sin- dikalnih organov v občini, repub- liki in federaciji, — sodeloval bo z delavci in vod- stvi drugih družbeno-političnih or- ganizacij pri oblikovanju zahtev in predlogov za razrešitev konflik- tov, če bi do njega upravičeno pri- šlo.

2. Sindikalna konferenca spreje- ma predlog za reorganizacijo sin- dikalnega političnega dela, za kar se v vseh delovnih enotah ustano- ve sindikalna poverjeništa, ki naj bi dajala politično pobudo in izva- jala akcije v skladu s statutom sindikalne organizacije in v skladu s samoupravnimi predpisi podjet- ja.

Reorganizacija v celoti obsega naslednje:

1. Občni zbor sindikalne organi- zacije vsake dve leti sprejme pro- gram bodočega dela in izvoli čla- ne izvršnega odbora ter nadzorne- ga odbora.

2. Med dvema občinama zboroma deluje sindikalna konferenca v različnem sestavu stalnih in ne- stalnih članov, kar zavisí od vse- bine obravnavanih zadev.

3. Izvršni odbor izvaja program dela občnega zbora in sindikalne konference deloma sam, sicer pa s sindikalnimi poverjeništví v de- lovni enotah in s komisijami iz- vršnega odbora.

4. Sindikalna poverjeništa se ustanovijo v vseh delovnih enotah, njihov sestav zavisí od velikosti in organiziranosti enote (število de- lavcev, oddelki, obračunske eno- te).

Položaj in dejavnost sindikalne- ga poverjenika oz. članov pover- jeništva se dokončno določi s sta- tutom osnovne organizacije sindi- kata na tale način:

a) — je delegat sindikalnega občne- ga zbora, — je član sindikalne konferen- ce, — je član izvršnega odbora (iz- menoma po določenem ključu) — je član političnega aktiva v enoti;

b) — seznanja nove delavce z or- ganiziranostjo in aktivnostjo sin- dikata v enoti in podjetju — tolmači po potrebi delavcem samoupravne predpise glede nji- hove praktične uporabe

— sodeluje v delu političnega aktiva in delovne skupine pri ob- ravnavanju predlogov raznih os- nutkov in odločitev, — postavlja zahteve in predlaga ukrepe za urejanje samoupravnih odnosov in postopkov v skladu s statutom podjetja,

— spremlja reševanje upraviče- nih predlogov, vprašanj in zahtev delavcev ter pri tem sodeluje z or- gani sindikalne organizacije, — deluje v smeri preprečevanja konfliktov z vztrajanjem na obo- jestranskem odgovornem spošto- vanju samoupravnih predpisov.

— opravlja socialno dejavnost v enoti (prenehanje dela delavca, upokojitve, smrt, elementarna ne- sreča ipd.).

c) — odobrava porabo finančnih sredstev, s katerimi razpolaga po- verjeništvó na temelju letnega fi-

nančnega načrta osnovne organi- zacije sindikata in posebnih nor- mativov izvršnega odbora osnovne organizacije sindikata.

III. Sklepi v zvezi s problemati- ko družbenega standarda delav- cev (problematika je bila obrav- navana v zvezi s samoupravnim sporazumevanjem o delitvi dohod- ka in osebnih dohodkov in še po- sebej v zvezi z načinom reševanja stanovanjske problematike v pod- jetju):

1. Problematiko družbenega standarda delavcev in socialnega varstva v pretežni meri rešujeta oddelka za družbeni standard in socialno delo v podjetju. Sindi- kalna konferenca je poudarila, da imata ti dve področji poseben po- men, saj neposredno prizadevata delavce in s svojimi predlogi oz. rešitvami lahko ustvarjata pogoje za določeno diferenciacijo med njimi.

Sindikalna konferenca zato po- udarja dolžnosti prizadetih stro- kovnih delavcev, da svoje delo oz. oblikovanje predlogov za organe upravljanja vsklajujeta s širšimi interesi v podjetju in s skupnimi stališči in znanji delavcev ter pri tem redno sodelujeta z izvršilnimi organi in drugimi organi sindikal- ne ter drugih družbeno-političnih organizacij podjetja.

III.

2. Sindikalna konferenca je ugo- tovila, da je bil letos sprejeti pravilnik o delitvi sredstev sklada skupne porabe narejen prehitro in da ni dovolj upošteval nekaterih spoznanj in političnih sklepov o odpravljanju vzrokov in pojavov socialnega razlikovanja delavcev. Zaradi tega so se strokovni delavci poslužili posebnih rešitev pri se- stavljanju zadnjega predloga za nakup novih stanovanj za nekatere delavce in za dodelitev starih stanovanj za socialno ogrožene delavce. Kljub temu, da je ta pre- dlog za stanovanja potrdil odbor za delitev sredstev sklada skupne porabe in sprejel delavski svet podjetja, so nekateri člani sindi-

kalne konference menili, da bi morali predlagatelj določila pra- vilnika dosledno upoštevati kljub omenjenim pomanjkljivostim.

Sindikalna konferenca je s tem v zvezi zahtevala, da morajo stro- kovni delavci pri oblikovanju predlogov za stanovanja dosledno in osebno odgovorno ravnati po sprejetem pravilniku. Njihova od- govornost je tudi v tem, da pra- vočasno predlagajo ustrezne spre- membe in dopolnitve pravilnika, če njegova loločila onemogočajo izvajanje takšne stanovanjske po- litike, ki bi odpravljala vzroke in pojave socialnega razlikovanja de- lavcev.

IV. Poleg tega je sindikalna konferenca obravnavala širše in- formacije o dopolnitvah in vskla- ditvah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov s samoupravnim sporazumom, ki so že v javni raz- pravi ter spomnila tako predlaga- telje dopolnitev kot delavce v de- lovni enotah, ki o njih razprav- ljajo, na nedeljivo odgovornost pri dokončnem obravnavanju in sprejemanju teh dopolnitev. Čla- ni konference so bili soglasni, da je mogoče samo na ta način v polnem razumevanju in prevzema- nju odgovornosti reševati konkret- na vprašanja družbeno-ekonomske- ga položaja delavcev pri delitvi osebnih dohodkov po rezultatih dela.

R. Burns v Savi

Dobrodošlico gospodu Burnsu je v imenu glavnega direktorja za- želel sekretar podjetja tov. Slavko Solar. Razgovoru pa sta prisostvo- vala še tov. Franci Rakovec in tov. Štefan Marcijan.

Tov. Solar je gostu najprej opisal nastanek in razvoj podjetja, naše težave v preteklosti in ga seznanil z nekaterimi načrti za v pri- hodnje. S tem v zvezi je poudaril, da je Sava prva v Sloveniji in druga v Jugoslaviji izvolila svoj delavski svet. Tradicija pri samo- upravljanju in njeni rezultati, vloga sindikata in vloga drugih družbe- nopolitičnih organizacij v podjetju, to so bile teme, na katere je želel dobiti odgovor gospod Burns.

Predstavniki Save so gosta seznanili s tem, da so v tovarni poleg delavskega sveta podjetja še tri družbenopolitične organizacije. Naj- prej so se zadržali pri sindikalni organizaciji, njeni strukturi in pri vlogi, ki jo le-ta ima v naši samoupravni družbi. Zanimiva za nas je bila na primer primerjava »štrajkov« v Angliji z našimi »prekinitvami dela«. Čeprav vemo, da gre obakrat za podobne primere, pa je le ne- razumljivo, da ljudje štrajkajo proti sebi. Tov. Marcijan je ob tem poudaril, da do prekinitve dela pride predvsem zaradi neizpolnje- vanja že sprejetih samoupravnih dogovorov, samovolje nekaterih posameznikov ali pa zaradi nezadostne informiranosti delavcev. To zadnje je zelo važno poglavje in menimo, da je denar, vložen v infor- miranje, dobra naložba. Vloga sindikata ni samo v tem, da združuje delavce, ampak da je resnično prisotna med njimi, da pomaga social- no ogroženim članom, da daje posameznikom zaščito in nasvete, da sodeluje na področju športa in rekreacije, da združuje kulturne skupine.

Tov. Rakovec pa je obrazložil potek volitev v organe upravljanja in vlogo posameznih organov. Gospoda Burnsa je zanimalo, kako se uskladijo stališča vseh odborov, svetov in organizacij v tako celoto, da so sprejemljivi za vse prizadete. Pojasnjeno mu je bilo, da vsi tisti, ki neposredno odločajo, že predhodno dobe v roke strokovno obdelane materiale, katere pripravijo strokovnjaki s posameznih področij.

Večje akcije pa so delo vseh družbenopolitičnih organizacij v podjetju.

V nadaljevanju pogovora je gospod Burns postavil še veliko vprašanj, ki so bila zelo konkretna, kot npr.: Ali so pododbori sindi- kata imenovani od vodstva sindikalne organizacije? Ali velja rotacija pri vodstvih vseh vaših organizacij? Kako in kdaj se lahko zamenja predsednik neke organizacije? in podobno. Na vsa vprašanja je gos- pod Burns dobil izčrpne odgovore.

Ob koncu obiska se je naš gost toplo zahvalil za sodelovanje.

JANEZ JEREB



Pred dnevi se je mudil na študijskem obisku v našem podjetju gospod R. Burns, prvi sekretar angleške ambasade v Atenah. Njegovo področje obsega proučevanje dela in delovne zakonodaje, sindikalna in druga gibanja v jugovzhodnem delu Evrope.

ZAHVALE

Sodelavcem se najlepše zahva- ljujem za lepo darilo, ki so mi ga poklonili ob odhodu v pokoj.

VILJEM KLEPAC

Podpisani se najlepše zahvalju- jem sodelavcem v delovni enoti stiskarna in rotocüre za darilo, ki so mi ga poklonili ob upoko- jitvi.

I. P.

Vsem želim pri delu in v živ- ljenju veliko sreče in uspehov.

POLDE JERUC

Zahvaljujem se sodelavcem in sindikalni organizaciji za denarno pomoč in venec ob smrti moža JOZETA JERUCA, ter za izraze sožalja in moralno podporo.

ANICA JERUC Z OTROCI

O delu kluba štipendistov...

(Nadaljevanje s 5. str.)

brali, da ta tečaj plača tovarna. Ostalo je le pri zanimanju, kajti tečaja se nihče od štipendistov ni udeležil. V pravilniku je tudi do- ločeno, da se brezobrestno poso- jilo lahko spremeni v štipendijo.

Ena izmed nalog lanskega odbo- ra ni bila izpolnjena. Gre za pra- vilnik kluba. Prejšnji predsednik, absolvent prava, nam je obljubil svojo pomoč. Potem pa je moral v vojsko in ostali smo brez pra- vilnika. Zaradi pomanjkanja časa (izpiti) in izkušenj na tem pod- ročju, se sestavljanja pravilnika ni nihče lotil. Torej bo to prva naloga novega odbora.

V lanskem letu so se povišale štipendije in posojila. Novost je bil dodatek na socialno stanje. Na višino štipendije vpliva tudi poprečna ocena. Po novem se upo- števalo ocene vseh letnikov oziro- ma semestrov. Nove višine so bile zadovoljive, ker pa se življenjski stroški vsak dan večajo, naj bi novi odbor ugotovil, če nove šti- pendije ustrezajo.

Lansko leto so se štipendisti in posojilojemalci pritoževali zaradi prakse. Letos so prakso lahko opravljali v tistem času, ki so ga sami izbrali. Med prakso sta bili organizirani dve predavanji o sa- moupravljanju, eno o stažiranju in eno o tehnološkem procesu. Tudi nagrade so se precej povi- šale, saj je praktikant dobil 60—75 % osebnega dohodka delov- nega mesta, kjer je bil na praksi. Kar pa zadeva inozemsko prakso, je bil storjen prvi korak. Predla- gano je bilo, naj bi se podjetje povežalo prek odbora za medna- rodno izmenjavo študentov s so- rodnim podjetjem v tujini. Tako so bili letos trije štipendisti na

praksi v Semperitu v Avstriji, ena štipendistka na Norveškem, druga pa v Zvezni republiki Nem- čiji. Prednost za prakso v tujini imajo dobri študentje, seveda pa so v izobraževalnem centru pri- pravljene izpolniti različne želje v zvezi s prakso. Sama sem nam- reč prosila, če bi me opustili prakse v avgustu, ker sem na fa- kulteti dobila ponudbo za udelež- bo na tečaju nemščine pri uni- verzí v Frankfurtu, ki je bil tudi avgusta. Prošnji so ugodili. V pri- hodnjem letu upamo, da bo odšlo v tujino na prakso še več štipen- distov, ker bo to njim in tovarni v korist.

Lansko leto so štipendisti izrazi- li željo, da bi letovali v tovarni- ških počitniških domovih. Cene naj bi bile iste kot za člane ko- lektiva. Na razpolago smo dobili počitniški dom na Pokljuki, toda možnosti ni nihče izkoristil.

Organizirali smo tudi dopisova- nje v tovarniški časopis. V dveh daljših člankih sem poročala o delu in življenju kluba. Seveda pa bi lahko še kdo drug od štipendi- stov napisal kaj o tem, kar ga zanima.

Študentje četrtil letnikov so se s predstavniki izobraževalnega centra pogovarjali o diplomskih delih. Predlagano je bilo, naj bi diplomatska dela opravljali v tovar- ni.

Ob petdesetletnici Save je mla- dinska organizacija organizirala kviz, na katerem je sodelovala tu- di naša ekipa.

Po obsežnem poročilu o delu odbora je predsednik predlagal, kako naj bi novi odbor nadalje- val delo lanskega. Nakazal je ne- kaj problemov in nalog, ki naj

bi bile na programu dela v letoš- njem študijskem letu.

Sledile so volitve novega odbo- ra. Skupaj smo se odločili, da od lanskega odbora ostanejo štirje člani, izvoljenih pa je bilo še ne- kaj novih. Na prvi seji novega odbora smo si razdelili naloge in za predsednika ponovno izvolili Bojana Gričarja, kar je vsekakor priznanje za njegovo uspešno delo v lanskem letu.

Pod točko »razno« so štipendi- sti vpraševali, kako bo s štipen- dijami v letošnjem letu. Nekateri so izrazili nezadovoljstvo zaradi upoštevanja skupne ocene vseh letnikov, oziroma semestrov pri višini štipendije. Npr.: poprečne ocene se ne da popraviti, če ima študent v prejšnjih letih nižje ocene. Do sedaj so upoštevali le ocene zadnjega semestra, kar pa tudi ni ustrezalo vsem štipendi- stom, ker je pač občutljivo pod- ročje. Štipendisti, ki do prvega oktobra niso predložili potrdil o opravljenih izpitih, v oktobru ni- so dobili štipendije. Zato je bilo slišati pripombe, vendar neupravi- čeno. Če študent ve, da do sep- tembra iz kakršnihkoli razlogov ne bo mogel opraviti izpitov, ki so pogoj za vpis v naslednji let- nik, naj se o tem pogovori z re- ferentko za štipendije.

Na koncu še opozorilo. Štipen- disti in posojilojemalci naj redno izpolnjujejo obveznosti, ki jih imajo do tovarne in izhajajo iz pogodbe o štipendiranju in kre- ditiranju. Udeležujejo naj se sestani- kov, ne pa, da jih od 72 pride 30, na sestanek, kakor se je zgodilo na predzadnjem sestanku. Izvrše- vanje naših dolžnosti je osnovni pogoj za uspešno sodelovanje med nami in tovarno.