

# Novi izdelki metalurškega kombinata v Zenici

# Podjetja brez direktorjev

Potrebe naše države po jeklu znašajo letos približno 800 tisoč ton. Celotna proizvodnja vseh naših železarn ne more kriti primanjkljaja približno 140 tisoč ton raznega jekla. Primanjkujejo večinoma: razne vrste pločevine, hladno valjani trakovi, vlečena žica, orodna jekla in nekateri profili za ladjedelništvo in drugo industrijo itd.

Z začetkom obratovanja novih valjarn, posebno žične in srednje proge v železarni v Zenici, se ta deficit v jeklu stalno zmanjšuje. Računajo, da bo ob popolnem izkoriščanju zmogljivosti tega našega največjega metalurškega kombinata proizvodnja profilnega železa mogla zadovoljiti domače potrebe. Pomanjkanje ploščatega jekla pa bo mogoče odpraviti šele z zgraditvijo novih valjarn za pločevino (graditev železarne v Skoplju).

Da bi zmanjšala uvoz jekla, je začela železarna v Zenici v l. 1956 in 1957 izdelovati nekaj novih izdelkov. Tako je že v letošnjem letu določena proizvodnja 40 tisoč ton bandaž, nadalje kaljenih osi, specialnih profilov za naše ladjedelništvo, polizdelkov za višječno blago, specialnih jeklenih polizdelkov kakor tudi valjane žice. Železarna pripravlja jeklo »Thor« za gradbeništvo; železniške jeklene pragove, podgrade za radarstvo, tračno jeklo, jeklo za zračne šrambe, jeklene kokile za centrifugalni liv, generatorske tečaje, profile za ladjedelnice, legirane kovane valje itd.

S preusmeritvijo proizvodnje v smeri krepitve družbenega standarda in zmanjšanja investicijske graditve se železarna čedalje bolj prilagodi novim razmeram na trgu ter se orientira k izvozu svojih izdelkov na tuja tržišča. S krepitvijo komercialnih sektorjev in pospeševanjem poslovnih zvez v državi in v inozemstvu je zeniška železarna povečala od l. 1954

do l. 1956 izvoz izdelkov črne metalurgije na 117 tisoč ton. In ni vračunan izvoz izdelkov tako imenovane veje 120 (me-mični industrija), ki se je prav tako povečal. Zaradi pomanjkanja valjarniških zmogljivosti v državi je železarna razen tega dala v perdelavo v inozemstvo večjo količino surovega jekla in valjanih polizdelkov. Tako je naša država dobila končne izdelke v krajših rokih in ceneje, kakor če bi jih neposredno uvozili kot končne izdelke.

Letos je železarna planirala izvoz 80.000 ton valjanih izdelkov. Po doslej sklenjenih pogodbah, računajo, da bo ta plan presežen najmanj za 20 odstotkov. Na dan 31. maja so bile sklenjene pogodbe za izvoz 70.625 ton valjanih izdelkov, 11.929 ton katrana in 4050 ton svinec, od česar je bilo dotlej izvozenega več kakor polovico (47.866 ton). Podjetje si prizadeva, da bi izvozilo čim več končnih izdelkov, a da bi zmanjšalo izvoz polizdelkov. Izvaža betonsko, paličasto, fazosko jeklo, nosilce, tračnice, gredice, »G« jeklo, svinec in katran.

Kakor smo zvedeli v razgovoru s komercialnim direktorjem, izvaža zeniška železarna čedalje več svojih izdelkov v države bližnjega in daljnega vzhoda. Pomemben je prav tako izvoz v ZSSR, Romunijo in demokratsko republiko Nemčijo. Oddelek za uvoz in izvoz, ki je bil organiziran sredi lanskega leta, je sklenil kupčije neposredno s tujimi tvrdkami brez posredovanja zunanjetrgovinskih podjetij. Sklenili so kupčije za izvoz valjanih izdelkov v ZSSR, Indijo, Jordanom, Ciprom, Libanonom, Sirijo, Egiptom, Anglijo, Italijo, Romunijo in Grčijo. Razen tega je sklenjen izvoz katrana v Vzhodno Nemčijo, Avstrijo in Zahodno Nemčijo.

F. A.

Letos je bilo več večjih podjetij v Srbiji dalj časa brez direktorjev. Naj navedemo nekatere konkretne primere. Tovarna stekla v Paračinu ima letni bruto proizvod, ki je vreden nad 2,5 milijarde din. V njej dela približno 2.300 delavcev in uslužbencev. Proizvodnja se razvija v dveh popolnoma različnih obratih: v starem obratu, v katerem je delo skoraj popolnoma obrtno, in v novem obratu, ki je opremljen z najmodernejšimi stroji, kjer je treba organizirati proizvodnjo na najbolj sodoben način. Novi obrat je šele pred letom dni končal poskusno obratovanje. V njem so še vedno problemi glede obvladanja samega proizvodnega procesa. Podjetje ima resne težave pri prodaji blaga. Najtežje povemo, da prodaja svoje izdelke v Egiptu, Etiopiji, Zahodni Evropi, na Bližnjem in Daljnem vzhodu. Pri prodaji blaga na tujem tržišču ima opravka z močno konkurenco podjetij iz drugih držav. Več kakor leto dni delavci ne sodelujejo pri delitvi dobička. So tudi problemi v zvezi z disciplino itd. Sedaj vodijo podjetje tri osebe — dva inženirja in sekretar tovarniškega komiteja — ki v nekem smislu, kakor so nam sami rekli, tvorijo »triumvirat« podjetja.

Tovarna vagonov »Dragoslav Djordjević-Goša« v Smederevski Palanki, prav tako 6 mesecev ni imela direktorja. So še druga podjetja, posebno v Kosmetu, a tudi v drugih krajih, ki že dalj časa nimajo, ali pa so dalj časa bila brez direktorja.

Razumljivo je, da nastanejo škodljive posledice, če podjetje ostane brez direktorja. To vpliva tudi na proizvodnjo in na notranje odnose v podjetju. Direktor vodi proizvodnjo in poslovanje podjetja. Delavski svet in upravni odbor upravljata podjetje kot kolegijska organa. Njihove sklope realizira direktor, on jih, če tako rečemo, s posameznimi akti konkretizira bodisi z organiziranjem delovnega procesa bodisi s sklenitvijo poslov. To je popolnoma naravno, ker kolegijski organi, kakršna sta delavski svet in upravni odbor, ne morejo operativno, strokovno in učinkovito reševati vseh vprašanj s področja organiziranja proizvodnje in poslovanja podjetja. Sicer pa to tudi niso njihove naloge: predvsem morajo upravljati, a ne tudi neposredno voditi. Zato bo pomanjkanje direktorja vedno škodljivo vplivalo tudi na delo delavskega sveta in upravnega odbora. Njihovi načelni sklepi in stališča glede politike podjetja bodo namreč v takem primeru pogosto ostali brez svojega realizatorja, da niti ne govorimo o tem, da bo tak položaj tiral delavski svet in upravni odbor v praktikizem in tako ne bosta mogla popolnoma izpopoljevati svoj stil in delovno metodo.

Zato se nam zdi, da je treba kljub težavam, ki so v iskanju in reševanju vprašanja direktorjev, tej zadevi posvetiti več pozornosti in ne dovoliti, da ostanejo podjetja dalj časa brez operativnega voditelja. Razen materialne škode, ki jo bosta zato utrpela podjetje in skupnost, bo to, kakor smo rekli, hkrati ovira, ki bo otežkočala pravilno delo in razvoj kolegijskih organov delavskega samoupravljanja.

## IZ LISTOV IN BILTENOV

### »Racionalizacija«

Pred kratkim je v časopisu »Produktivnost«, št. 5/57, ki ga izdaja Zvezni zavod za delovno storilnost, izšla kritika knjige Avgusta Kuharja »Racionalizacija«, ki je bila pred več kot letom dni tiskana v slovenščini. Recenzent knjige R. Vuković, sodelavec Zveznega zavoda za delovno storilnost, je knjigo zelo pozitivno ocenil in ugotovil potrebo ter koristnost njenega prevoda v srbohrvaščino, da bi bila tako dostopna tudi bralcem tega našega jezikovnega področja. Skratka recenzija se glasi takole:

Kuharjeva »Racionalizacija« je v sedanjih naših razmerah dragocen prispevek. Namenjena je predvsem tistim, ki imajo nalogo, da boljše organizirajo proizvodnjo, da uvajajo v naša podjetja racionalizacijo.

Knjiga vsebuje obilo primerov iz teorije in prakse znanstvene organizacije dela — racionalizacije z množico praktičnih predlogov, kar pomeni, da je delo za naše razmere velikega praktičnega in vzgojnega značaja. Pri obdelavi snovi je imel pisec pred očmi predvsem industrijo, večina postavk pa se nanaša tudi na druga gospodarska področja.

Delo bo koristilo tako članom upravnih odborov kakor delavskih svetov, sindikalnim delavcem, srednjemu vodilnemu osebju ter drugim, ker je odlična osnova za razumevanje bistva racionalizacije dela, njene znanstvene metode in smotra, ki ga želi doseči. To toliko prej, ker je delo pisano v zelo poljudnem slogu na zanimiv način, z nekaj odlomki iz življenjepisa pisca, v katerih je poudaril težave, na katere je naletel v svojih podvigih, in zadovoljstvo, ki ga je občutil po prvih uspešnih racionalizacijah.

Ze s samim branjem Kuharjeve knjige se oralec, ne da bi občutil, nevsiljivo navaža na

razmišljanje, da v svojem vsakdanjem delu uporablja kritično metodo, da opazuje, snema, analizira, kombinira in išče najboljše rešitve pred sprejetjem končne odločitve.

Priporočila za ustanovitev posebne racionalizatorske skupine v podjetju, za sodelovanje racionalizatorjev z vodstvom in delavci so tudi danes zelo aktualna. Poudarjanje določenih omalovaževanj, ki se včasih pojavljajo pri vodilnem kadru v gospodarskih organizacijah v odnosu do predlogov in ukrepov, ki se jih lotiva racionalizator, kakor tudi obsodba takih stališč — so prav tako na mestu in je dobro, da je bil ta problem opisan in poudarjen. Glede strokovne ravni smo mnenja, da ni mogoče obdelati snovi mlačsar oporekali, čeprav je knjiga pisana poljudno in je tako dostopna tudi tistim, ki se šele začenjajo ukvarjati s problematiko delovne racionalizacije.

Stimulativnemu nagrajevanju kot važnemu čintelju povečanju delovne storilnosti je posvečena ustrežajoča pozornost. V knjigi so obdelani tudi najvažnejši sodobni sistemi analitičnega ocenjevanja na temelju točkovanja, ki jih uporabljajo v industrijsko razvitih državah.

Ze pred letom dni smo na postavljeno vprašanje Zvezne industrijske zbornice izrekli mnenje, da je knjigo vredno prevesti in jo objaviti v srbohrvaščini. To pa do danes ni bilo storjeno. Vsekakor je zato tudi število bralcev, ki jo lahko berejo, v znatni meri zmanjšano.