

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA

LETO XXVI, ŠTEVILKA 6-7 — JUNIJ-JULIJ 1985

Skupščina TSS Avtoopreme

V Bohinju je bil 13. in 14. junija organiziran sestanek izvršnega odbora in skupščine Temeljnega samoupravnega sporazuma o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev v izdelavi, nabavi, uporabi in prometu svetlobne opreme. Obravnavali so poročilo o finančnih tokovih v skupnem poslovanju v letu 1984, bilanco skupnega poslovanja v lanskem letu, skupni plan udeležencev TSS (za letošnje leto) in predlog povišanja cen izdelkov TOZD Tovarna avtoopreme.

Ob poročilu o denarnih tokovih v skupnem poslovanju na seji IO sta dva člana (Autohrvatska, Jugoavto) izrazila nezadovoljstvo nad načinom prikazovanja podatkov; zahtevan da je bil prikaz politike upravljanja s temi sredstvi in dinamike gibanja sredstev, podano pa je bilo le stanje na koncu leta.

Tako na seji IO kot skupščine so predstavniki trgovine ob obravnavi plana za letošnje leto izpostavili vprašanje delitve sredstev za skupno poslovanje - za informiranje potrošnikov in širjenje prometnih kapacitet. Sedaj je 10 % teh sredstev namenjenih propagandi, 10 % pokrivanju stroškov Saturnus rallyja, 80 % pa širjenju materialne osnove dela in razvoja računalniškega vodenja na področju blagovnega prometa in proizvodnje. Predstavniki trgovine menijo, da uporaba teh sredstev ni dovolj ugodna zanje; ustanovljena je bila delovna skupina, ki naj prouči možnosti prerazporejanja sredstev.

Na seji skupščine je bilo sprejeto tudi 35-odstotno povišanje cen izdelkov TOZD Tovarna avtoopreme, ki je potrebno zaradi rasti cen materialov, spremembe deviznih teča-

jev, valorizacije osnovnih sredstev in amortizacije in povečanja dajatev zaradi rasti osebnih dohodkov. Do konca leta je s planom predvideno največ 81,03-odstotno povišanje cen. Predlagano je bilo, da se cene lahko povečujejo večkrat letno (dolej le dvakrat letno) zaradi sprotne prilagajanja spremenjenim pogojem poslovanja. Predlog je bil sprejet kljub nestrinjanju predstavnikov industrije vozil, ki so se zavzemali za stabilnejše cene. Pogoji gospodarjenja so namreč vse težji, industrija komaj pokriva stroške proizvodnje vozil, padec standarda pa se je že odrazil na izrazito zmanjšanem povpraševanju.

Dosedanjemu predsedniku izvršnega odbora TSS Bernardu Potočniku je potekel mandat. Novi predsednik je Roman Kokalj, namestnik predsednika pa Boris Šalje. Člana Izvršnega odbora sta iz Saturnusa še: Nevenka Ferencik (predsednica odbora za pravne in samoupravne zadeve) in Anton Gogala (predsednik odbora za proizvodnjo).

Vita C.

Izvoz TOZD Tovarna avtoopreme

11 167466



Običajno primerjanje letošnjega izvoza z istim obdobjem lanskega leta kaže sicer absolutne razlike, ne omogoča pa stvarnega vpogleda v teže zastavljene in realizirane naloge.

Zaradi tega želimo s primerjavo plana za 1985. leto in realizacijo v 1984. letu prikazati teže načrtovanih nalog. Vse primerjave v tem

članku so izkazane v deviznih dinarjih, izračunanih na podlagi dejanskih valut in tečajne razlike po listi s 25. 12. 1984 ter tako predstavljajo vedno enake vrednosti. V primerjavah bom obravnaval le glavna - pomembna področja, ki prikazujejo tudi naše usmeritve v izvozu.

(nadaljevanje na 2. strani)

Strojegradnja na kmetijskem sejmu

V času od 10. do 19. maja letos je bil v Novem Sadu že tradicionalni, dvainpetdeseti mednarodni kmetijski sejem. To je hkrati največji mednarodni sejem v Jugoslaviji za področje kmetijstva, predelave in pakiranja hrane, še predvsem sadja in zelenjave.

Prav posebnost sejma je bila največji motiv, da Saturnus na sejmu predstavi poleg standardnih izdelkov tudi izdelke iz novega proizvodnega programa, iz programa strojogradnje.

Na sejmu smo tako prvič razstavili celotno linijo za polnjenje in zapiranje sadja in zelenjave v steklen-

ke, lahko tudi v pločevinke. Komponente linije, ki je bila dolga približno 14 m, so bile akumulacijska vrtljiva miza, polnilna vibracijska miza, vakumska nalivalna, tlačilec plovov, zapiralka kozarcev z novim hopperjem in elevatorjem, vakumski detektor in tekoči trakovi.

Linija je bila priključena na energetske vire in usposobljena, da za demonstracijo obratuje.

Zanimanje za linijo kot celoto, kakor tudi za posamezne komponente iz linije je bil veliko. Poleg številnih jugoslovanskih predstavnikov industrije za predelavo in konzerviranje sadja, zelenjave, mesa, itd. so nas obiskali in se za linijo konkretno

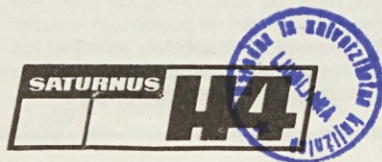
zanimali tudi predstavniki konzervne industrije iz Madžarske in Češke.

Celovito oceno, kaj smo na mednarodnem kmetijskem sejmu v Novem Sadu dosegli, je v tem trenutku težko podati. Dejstvo je, da smo se prvič resno predstavili jugoslovanskemu, pa tudi drugim tržiščem, kot proizvajalci strojev in linij za pakiranje sadja in zelenjave.

Dejstvo je tudi, da smo na osnovi začetnih razgovorov na sejmu v Novem Sadu pred nekaj dnevi podpisali pogodbo s Tehnoprosesom - Novi Sad za dobavo celotne linije tovarni konzerv »Nektar« - Nova Gradiška.

Nedvoumno pa ocenjujemo, da smo z aktivno udeležbo na mednarodnem kmetijskem sejmu v Novem Sadu povečali bodoče možnosti prodaje posameznih strojev in linij na domačem in tudi tujem tržišču.

Janez Smrajc



Izvoz TOZD Tovarna avtoopreme

(nadaljevanje s 1. strani)

Poglejmo, kako je postavljen plan izvoza za 1985. leto v primerjavi z realizacijo izvoza v 1984. letu (v 0000 din):

Vzroke izrednega povečanja izvoza firmi VW so predvsem redne dobave celotnega asortimana od 1. januarja dalje, ki ga lani v prvem polletju ni bilo. Povečanje izvoza za

Področje izvoza	Real. 1984	Plan 1985	85:84
Firma VW	589.559	640.917	108,7
Trgovina	148.821	182.965	122,9
Skupaj konvertibilno področje	808.001	889.848	110,1
Klirinško področje	851.953	768.190	90,1
Izvoz skupaj	1.659.954	1.658.038	99,9

Plan predvideva torej 10,1 % povečani izvoz na konvertibilno področje, od tega 22,9 % povečanje za prodajo v trgovini in 8,7 % povečanje najmasovnejšega izvoza firmi VW. Izvoz na klirinško področje je zmanjšan na 90,1 %. Pri sklepanju pogodb za dobave v SSSR smo uspeli povečati planirani znesek od 768.190 tisoč din na 902.535 tisoč din ali v primerjavi s 1984.

prodajo trgovini je posledica trajnega delovanja na tem področju zadnjih nekaj let in izboljšane možnosti reagiranja na naročila. Razen na lanske letošna področja pa smo letos začeli izvažati tudi v Španijo - do sedaj 14.712.000 din.

Primerjava izvoza v tem obdobju glede na 5 dvanajstin letnega plana kaže realnejšo letno tendenco izvoza in sicer:

Področje izvoza	5 / 12 plana	Izvoz Jan-maj	Izvoz 5 / 12
Firma VW	267.050	292.829	109,6
Trgovina	76.235	82.380	108,1
Konvertibilno področje	370.770	400.016	108,0
Klirinško področje	320.080	409.422	127,9
Skupni izvoz	690.850	809.438	117,2

letom za 5,9 %, kar spreminja tudi planirani skupni izvoz - predvideni znesek je za 8 % nad doseženim v 1984. letu.

V prvih petih mesecih tega leta smo na istih področjih v primerjavi z lanskim letom izvršili naslednji izvoz (v 000 din):

Področje izvoza	1984 Jan-maj	1985 Jan-maj	85:84
Firma VW	161.777	292.829	181,0
Trgovina	59.868	82.360	137,6
Konvertibilno področje	244.758	400.016	163,4
Klirinško področje	408.467	409.422	100,2
Izvoz skupaj	653.225	809.438	123,9

Iz teh podatkov je jasno, da izvoz na konvertibilno področje za 8 % presega načrtovanega, kar je izredno pozitivno in v glavnem posledica dejstva, da nas proizvodnja dokaj zadovoljivo spremlja v izvrševanju naročil. Za klirinško področje pa je primerjava s planom pokaže realnejšo oceno možnosti izvoza. Oče-

nujemo, da bomo dosednji trend obdržali do konca leta, kar bo po našem mnenju pomenilo izreden uspeh TOZD Tovarna avtoopreme in omogočilo nadaljnjo uveljavitev na zunanjem trgu.

Ob tej priložnosti vas želim obvestiti, da si naša in razvojna služba že intenzivno prizadevata za zagotavljanje izvoznih naročil za naslednje srednjeročno obdobje, predvsem pa za izvoz na konvertibilno področje. Tako je zaključen dogovor za dobavo plastičnega žarometta za Peugeot 205, ki je v fazi

dokončanja vzorca. Na začetku so razgovori o povečanju dobav firmi VW za 100 %. Prav tako so v teku dogovori za dobavo v vrednosti 7 milijonov DM firmi BMW koncem srednjeročnega obdobja - bile pa bi tudi realne možnosti za dobavo v vrednosti 10 milijonov DM, kar pa je predvsem odvisno od naših razvojnih in proizvodnih možnosti. Povečanje dobav za prvo vgradnjo nam bo omogočilo avtomatično tudi večjo prodajo trgovini. Realne možnosti so - moramo jih le izkoristiti.

Bernard Potočnik

ANKETA

Delo brez delovnih sobot?

Republiški sindikati se že nekaj časa zavzemajo ne le za odpravo delovnih sobot, temveč tudi za skrajšanje delovnega časa; kot temeljni cilj postavljajo pri tem smotnejšo izrabo proizvodnih zmogljivosti, in priporočajo ob skrajšanju delovnega časa podaljševanje obratovalnega časa povsod tam, kjer bi to lahko prineslo večje uspehe. V naši republici primerov skrajševanja delovnega časa še ni, pač pa se vse več delovnih organizacij, tudi tistih, v katerih delajo v izmenah, odloča za prerazporejanje delovnega časa in odpravo delovnih sobot. Kot motiv je bolj kot večja produktivnost v ospredju humanizacija delovnih in življenjskih razmer delavcev.

Tudi v Saturnusu je bila pred kratkim narejena manjša analiza sobotnega dela in predlog reorganizacije dela brez delovnih sobot. Namesto uvoda v anketo tokrat objavljamo kratek pogovor z Borisom Šalejem, pobudnikom za izdelavo analize, in Viktorjem Zupanom, ki jo je pripravil.

Kako je prišlo do pobude za ukinitve delovnih sobot?

B.Š.: »Smo ena redkih delovnih organizacij v Ljubljani in Sloveniji, ki še delajo ob sobotah, razen tistih, kjer delovni proces ne dopušča druge možnosti. Pogosto je slišati negodovanje med delavci, ker jih pogoste delovne sobote ovirajo pri družinskem življenju, imajo težave s prevozi in vrtilci in podobno. Veliko jih ob sobotah jemlje dopust. Zvedel sem, da se je lani že delala analiza proizvodnje ob sobotah, in zdaj smo jo samo aktualizirali. Analiza kaže zmanjšanje proizvodnje ob sobotah in relativno povečanje porabe energije, ker stroji veliko tečejo v prazno.«

Bili ste na Republiškem sekretariatu za delo na sestanku, organiziranem na pobudo TAM-a. Kakšno je njihovo stališče do prerazporejanja delovnega časa?

V.Z.: »Zakonodaja ne predpisuje razporejanja delovnega časa v delovnih organizacijah, določa pa, da moramo delati v povprečju 42 ur tedensko. Za ukinitve delovnih sobot torej ni zakonskih ovir, če manjkajoče ure nadomestimo med tednom. TAM pa se je zanimal za možnost skrajševanja delovnega časa. To po obstoječi zakonodaji ni dovoljeno, razen za delavce, ki delajo v težjih delovnih pogojih. Republiški komite za delo podpira organiziranje dela brez delovnih sobot, načrtujejo pa tudi, da bi v letu 1987 omogočili nekaj delovnim organizacijam poskusno skrajšanje delovnega časa - prej pa bo treba sprejeti ustrezen zakon.«

Kaj je pokazala analiza proizvodnega dela ob sobotah v Saturnusu?

V.Z.: »Za primerjavo sem vzel proizvodnjo ob sobotah in ob sredah pred delovno soboto v prvih petih mesecih. Lani sem naredil enako primerjavo in obkral sem dobil podobne rezultate. Ob sobotah proizvodnja pade v povprečju za približno 30 odstotkov v primerjavi s sredo, tako v Embalaži kot v Avtoopremi. To ni v celoti rezultat večje odsotnosti z dela, saj je ob sobotah prisotnih le 3 do 4 odstotke manj delavcev kot v primerjanih dnevih.«

Ukinjanje delovnih sobot pri enoizmenskem delu ni problem - kaj pa pri dvoizmenskem?

V.Z.: »Pri analiziranju uspešnosti delovnega časa ugotovljamo, da proizvodnja iz različnih vzrokov ne začne teči ob pričetku delovnega časa in se ustavi pred koncem delovnega časa. Ob zamenjavi izmen nastane vsaj polumi zastoj. Ustavitev in ponovni zagon strojev povečuje stroške za energijo, vpliva na kakovost in količino izdelkov, na okvare strojev in orodij in podobno.

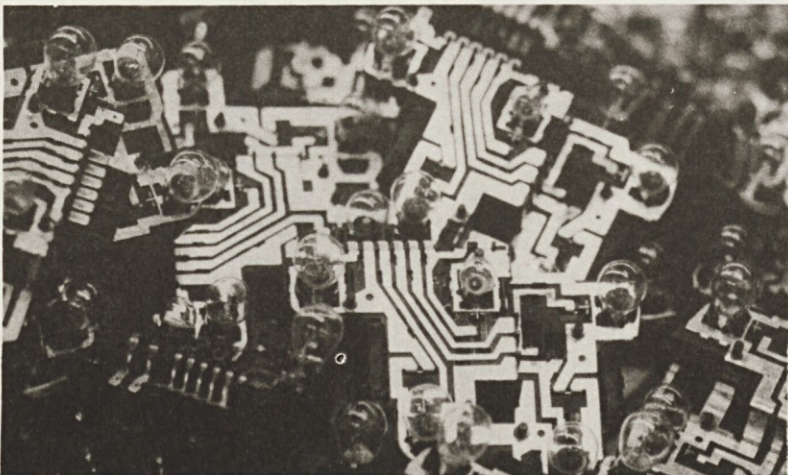
Če bi odpravili delovne sobote, bi morali dnevni delovni čas podaljšati za 24 minut - za toliko časa bi se izmene prekrivale. Del tega časa bi odhajajoča izmena porabila za pospravljanje delovnega mesta in za pripravo na odhod, prihajajoča pa za pripravo na delo. Delavci bi se morali zamenjati ob obratujočih strojih. S prekrivanjem bi izgubili vsak dan le 18 minut dela, medtem ko jih danes vsaj 60 minut. Če upoštevamo še prihranek pri energiji in težave s kvaliteto zaradi ponovnega ogrevanja naprav, bi tako gotovo nadomestili manjkajočo proizvodnjo ob sobotah.«

Kakšne pa so izkušnje drugih DO, ki so že uredile delovni čas na ta način?

V.Z.: »Tako so organizirali delo že v TAM-u, Elektrokovini, Impolu, Konusu, V TAM-u ugotovljajo, da se je po uvedbi prekrivanja izmen in odpravi delovnih sobot proizvodnja celo povečala, zmanjšala se je poraba energije, dosegli so večjo motivacijo za delo.«

Za konec pa, da ne bo nesporazuma - uradne pobude za odpravo delovnih sobot pri nas še ni bilo in omenjena analiza ni bila še nikjer obravnavana. Najbrž ni nikogar, ki mu zamisel zasebno ne bi bila všeč. Omogočiti delavcem večje zadovoljstvo je lahko samo dobro, če se s tem ne poslabšajo rezultati dela - in kolikor sami poznamo delovno učinkovitost ob sobotah, se najbrž res ne bi. Škoda je le, da moramo umestnost predloga utemeljevati s tistimi pomanjkljivostmi našega dela, katerih vzroki tičijo še marsikje drugje.

Vita C.



Rezultati nove poslovne politike

Delavski svet TOZD Tovarna embalaže je koncem decembra lani sprejel poslovno politiko za 1985. leto, ki jo izvajamo od 24. decembra 1984. V številki 2. Glasa Saturnusa je bila podana širša vsebina te poslovne politike. Na koncu članka sem izrazil mnenje, da bi v tem primeru bilo koristno, da uvedemo javno preverjanje uspešnosti in izvajanja načrtane in osvojene poslovne politike. Prepričan sem, da nezadostna informiranost in preverjanje načrtovanega povzročata dezinformacije, zato se čutim dolžnega, da z doseganjem ali nedoseganjem napovedanih rezultatov seznanim vse delovne ljudi Saturnusa.

V predlogu poslovne politike DO Saturnus TOZD Tovarna embalaže, ki ga je naša služba dostavili 16. 11. 1984 vsem članom kolegijskega poslovnega organa DO Saturnus, je podan tudi korigiran predlog plana prodaje za leto 1985. Ta predvideva, da bo vrednost izdelave povečana za 22,7 % v primerjavi z letom 1984 in bo znašala 1.919 milijonov din. Od tega povečanja bo znašalo fizično povečanje (na podlagi vrednosti izdelave) 11,9 % in odprava neskladij v cenah 9,7 %. Pri tem je bila realizacija za 1984. leto ocenjena na 1.564 milijonov din, dejansko dosežena po fakturirani realizaciji pa 1.577 milijonov din.

Zaradi celovite informacije želim najprej prikazati, kaj se je dogajalo prvih pet mesecev in podati oceno za mesec junij v absolutnih zneskih v primerjavi z istim obdobjem v letu 1984 (tabela 1).

Tabela 1

	Fakturirana realizacija v 000 din		
	1984 leta	1985. leta	85:84
Januar	89.029	142.837	160,4
Februar	117.634	118.166	100,4
Skupaj	206.663	261.003	126,3
Marec	110.084	195.479	177,6
Skupaj	316.747	456.482	141,1
April	96.058	194.622	202,6
Skupaj	412.805	651.104	157,7
Maj	112.859	237.223	210,2
Skupaj	525.664	888.327	169,0
Junij ocena	131.655	230.000	174,6
Skupaj Jan.-Junij	657.319	1.118.327	170,1

Iz podatkov bi bil eden od možnih zaključkov, da smo pri istem fizičnem obsegu v tem obdobju dosegli 70,1 % povečanje vrednosti cen. Ti podatki so nesporni, vendar ne dajejo možnosti primerjave s planom, ki temelji na cenah, veljavnih od

meseca julija 1984, ko so bile te povišane za 25 %. Zaradi tega bomo doseženo v letu 1985 primerjali s številkami leta 1984, povečanimi za 25 % (Tabela 2).

Iz teh podatkov bi bila dva od možnih zaključkov: da smo pri enakem fizičnem obsegu v planu dosegli 36,1 % večji fizični obseg. Skrajno možne zaključke navajam zaradi pomanjkanja nespornih podatkov o fizičnem obsegu, kar tipično ponašarja podatek, da smo dosegli v prvem tromesečju za 13 % manjši

Tabela 2.

	Fakturirana realizacija v 000 din		
	1984. leto povečano za 25%	1985. leta	85:84
Januar	111.286	142.837	128,3
Februar	147.042	118.166	80,4
Skupaj	258.328	261.003	101,0
Marec	137.605	195.479	142,1
Skupaj	395.933	456.482	115,3
April	120.072	194.622	162,3
Skupaj	515.905	651.104	126,2
Maj	141.074	237.223	168,1
Skupaj	656.979	888.327	135,2
Junij ocena	164.569	230.000	139,7
Skupaj			Jan.-Junij
Skupaj Jan.-Junij	821.548	1.118.327	136,1

fizični obseg kot lani. Poglejmo, kaj to pomeni v konkretni situaciji. Lanska fakturirana realizacija v prvih treh mesecih, povečana za 25 %, znaša 395.933 tisoč din; če smo dosegli 13 % manjši fizični obseg,

jo moramo zmanjšati na 344.462 tisoč din, dosežena realizacija letos pa znaša 456.482 tisoč din oziroma je za 32,5 % večja. V tem primeru pa je možen edino zaključek, da smo za 32,5 % zvišali cene, kar pa nesporno ni točno.

Tabela 3:

	Fakturirana realizacija v 000 din		
	Mesec × 1/12 korigiranega plana	Realizacija	Real.: Plan
Januar	159.951	142.834	89,3
Februar	159.951	118.166	73,9
Skupaj	319.902	261.003	81,6
Marec	159.951	195.479	122,2
Skupaj	479.853	456.482	95,1
April	159.951	194.622	121,7
Skupaj	639.804	651.104	101,8
Maj	159.951	237.223	148,3
Skupaj	799.755	888.327	110,1
Junij ocena	159.951	230.000	143,7
Skupaj Jan.-Junij	959.706	1.118.327	116,5

prognoze rezultatov nove poslovne politike, ki jo je dala naša služba. Ugodnejša realizacija pa je vsekakor posledica delovanja vseh faktorjev izvajanja te poslovne politike, predvsem pa ima pri tem glavni delež delovni kolektiv TOZD Tovarna embalaže, ki je zagotovil takšno raven proizvodnje za trg kljub izredni teži naloge glede na možni asortiman.

Kako smo s prodajo vplivali na likvidnost TOZD Tovarna embalaže? V obdobju januar-maj je bilo fakturirano 887.327.000 dinarjev, plačano v istem obdobju pa 822.609.000 dinarjev oziroma za 65.718.000 din manj. To bi pomenilo, da smo za ta znesek vplivali na poslabšanje likvidnosti, kar pa ni povsem točno, ker glede na 15-dnevno obvezo neto plačila nastaja časovni zamik. Zato je vsekakor točnejši podatek stanje neplačanih dospelih terjatev, ki so 1. 1. 1985 znašale 53.462.000 dinarjev, 31. 5. 1985 pa 78.573.000 dinarjev, torej 25.111.000 dinarjev več, kar je vsekakor vpliv naše službe na poslabšanje likvidnosti. Če bi pri tem upoštevali povečanje prometa, ki prav gotovo vpliva na absolutni znesek neplačanih dospelih terjatev, bi bil vpliv naše službe nekoliko ugodnejši, vendar je nesporna ugotovitev, da na tem področju nismo dosegli postavljenih nalog. Zato bo potrebno, da bomo v bodoče na tem področju bolj intenzivni in uspešni. Vpliv na likvidnost pa ima vsekakor tudi plačilo kupcev za pločevino v znesku 559.826.000 din, vendar je ta vpliv lahko pozitiven samo, če smo v tem obdobju izvršili nove nabave pločevine v manjšem znesku.

Izvrševanje poslovne politike za 1985. leto in korigiranega plana prodaje nam pokaže: da so bile prognoze realne in smo jih s skupnim boljšim poslovanjem presegle, da na podlagi teh rezultatov lahko s še boljšim poslovanjem bistveno prekoračimo tudi letni plan, kar bi nam morda omogočilo rezultate, ki jih bo od nas zahtevala predvidoma povečana inflacija. Takšno prepričanje

(nadaljevanje na 4. strani)

Nad povprečjem le OD

Primerjava uspešnosti poslovanja TOZD Tovarna embalaže in njenih konkurentov v obdobju 1981 - 1984

S to primerjavo bomo skušali pokazati, kakšne rezultate dosega TOZD Tovarna embalaže v primerjavi z drugimi proizvajalci kovinske embalaže. Primerjali se bomo z devetimi OZD in sicer:

- NOVOPAK, TOZD Limprodukt, Novi Sad
- NOVOPAK, TOZD Ambalaža i oprema, Novi Sad
- METALOGRAFIČKI KOMBINAT, TOZD Tvornica ambalaže, Rijeka
- LIM, Zagreb
- JUGOTUTUN, TOZD Fabrika na limena ambalaža, Bitola
- PKB PROLETER, TOZD Limpak, Beograd
- PLUTO, Zagreb
- PLUTAL, TOZD Zapiralna embalaža, Ljubljana
- MIRNA, TOZD Proizvodnja limene ambalaže, Rovinj
- ter povprečje podskupine dejavnosti 011314 - proizvodnja kovinske embalaže SFRJ.

- Primerjali bomo pet kazalcev,
- dohodek na delavca,
 - dohodek v primeri s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi (rentabilnost),
 - delež akumulacije v dohodku,
 - celotni prihodek v primerjavi s porabljenimi sredstvi (ekonomičnost),

Dohodek na delavca

V letu 1981 je najvišji dohodek na delavca dosegel Plutal, Saturnus pa je bil na petem mestu med 10 OZD. Tudi v letu 1982 smo zadržali isto

Izvoz TOZD Avtoopreme

(nadaljevanje s 3. strani)

temelji na dejstvu, da je podpisanih letnih pogodb za 2.087 milijonov dinarjev in v postopku podpisovanja pogodbe za 1.053 milijonov dinarjev ali skupno za 3.140 milijonov din, medtem ko naj bi načrtovana vrednost pogodb znašala 2.773 milijone din; gre torej za prekoračitev za 11,3 %.

Prav zaradi tako hitre rasti inflacije bo v bodoče prvenstvena naloga zagotoviti sprotne spremljanje rentabilnosti izdelkov, da bi bili zmožni sprotno reagirati na nastali položaj. V tem pogledu menim, da bo delovna skupina za izdelavo sanacijskega programa TOZD-a lahko dala bistveni prispevek.

Bernard Potočnik

mesto, vendar smo v letu 1983 padli na 7. in v letu 1984 na 8. mesto.

Medtem ko smo v letih 1981 in 1982 presegali povprečni dohodek na delavca, pa smo v letu 1983 že za 2,2 % zaostali za njim. Zaostanek se je povečal v letu 1984, ko smo dosegli le še 92,7 % povprečnega dohodka na delavca.

V obdobju 1981-1984 so dohodek na delavca največ povečali v Lim Zagreb (indeks 84/81 544,0) in MGK Rijeka (indeks 405,1). V Saturnusu je bil ta indeks 231,0. Za nami zaostajajo le Jugotutun in Plutal, ki pa v absolutnem znesku presegata naš dohodek na delavca in pa Novopak, TOZD Ambalaža i oprema.

Tudi v letu 1984 ima najvišji dohodek na delavca še vedno Plutal, sledijo mu Pluto Zagreb in Lim Zagreb, Proleter Beograd in MGK Rijeka. Za nami zaostajata le oba Novopakova tozda.

Rentabilnost

Primerjava rentabilnosti (dohodek v primerjavi s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi) nam pokaže, da je TOZD Tovarna embalaže dosegal v letu 1981 5. mesto, v letih 1982 in 1983 pa 4. mesto. Ugotovimo lahko, da je rentabilnost v letu 1983 enaka tisti iz leta 1981. Tu se je kazal boljši rezultat zaradi visoke odpisanosti osnovnih sredstev. V letu 1984 smo tako padli na 8. mesto.

Medtem, ko smo v obdobju 1981-83 presegali povprečno rentabilnost v podskupini, smo v letu 1984 dosegli za 15 % slabšo rentabilnost od povprečne.

Za leto 1984 v primerjavi z letom 1983 je značilno, da se je rentabilnost v povprečju povečala, prav tako se je povečala kar v 7 OZD. Nižjo rentabilnost zasledimo le v Saturnusu, MGK Rijeka in Plutalu.

V letu 1984 dosegajo najvišjo rentabilnost v Lim Zagreb (2 krat višje od naše), Proleter Beograd in MGK Rijeka.

Delež akumulacije v dohodku

Po deležu akumulacije smo v letu 1981 dosegli 5. mesto, v letih 1982, 1983 in 1984 pa smo dosegli 6. mesto. Zaskrbljujoče je dejstvo, da v vseh štirih letih nismo dosegli povprečnega deleža akumulacije v podskupini.

V letu 1981 je akumulacija predstavljala 22,0 % dohodka, v letu 1984 pa le 12,7 %, kar pomeni, da se je delež zmanjšal skoraj za polovico. Čeprav se ta delež zmanjšuje

tudi v povprečju, pa padec v povprečju podskupine ni tako velik (le 16,5 %).

Najvišje deleže akumulacije v dohodku dosegajo Pluto Zagreb (skoraj 4-kratni delež kot v Saturnusu), Lim Zagreb (3 x) in Proleter Beograd (2,5 x) ter Jugotutun Bitola (2,3 x). Tem štirim OZD je v letu 1984 uspelo povečati delež akumulacije v dohodku glede na leto 1983.

Ekonomičnost

Primerjava ekonomičnosti (celotni prihodek v primerjavi s porabljenimi sredstvi) nam pokaže, da je TOZD Tovarna embalaže v letu 1981 dosegala 5. mesto, v letu 1982 in 1983 8. mesto, v letu 1984 pa smo padli na zadnje, deseto mesto.

Ugotovimo lahko, da v vsem obdobju nismo dosegli povprečne ekonomičnosti podskupine, čeprav se je ta zmanjšala in dosegla v letu 1984 96 % ekonomičnosti leta 1981.

Ta padec ekonomičnosti je še večji v Saturnusu, kjer je ekonomičnost v letu 1984 za 14,5 % nižja od dosežene v letu 1981.

Najvišjo ekonomičnost v letu 1984 izkazujejo Novopak TOZD Ambalaža i oprema, Lim Zagreb in Jugotutun Bitola.

Opozoriti pa moramo, da je ta primerjava vprašljiva, ker vodimo pri nas pločevino po stalnih cenah.

Neto osebni dohodek na zaposlenega (mesečno povpračje)

Po tem kazalcu smo v letih 1981 in 1982 dosegli 4. mesto v letu 1983 6. mesto, v letu 1984 pa smo spet na 4. mestu.

V obdobju 1981-1984 smo presegli povprečje podskupine dejavnosti. Če primerjamo leto 1984 na 1981 ugotovimo, da so se neto OD na zaposlenega povečali za 152,9 %. Višjo rast neto OD od naše zasledimo le v Novopak TOZD Limprodukt Novi Sad, Lim Zagreb in Mira Rovinj.

Če pogledamo primerjavo za leto 1984 ugotovimo, da je najvišji neto

OD na zaposlenega obdržal Plutal (porast na leto 83 le 35 %), Lim Zagreb, ki se je z 9. mesta v letu 1983 povzpел na 2. mesto, kar pa mu je omogočila izredno visoka rast dohodka. Sledi še Jugotutun ter Saturnus, ki je v letu 1984 glede na leto 1983, razen Lima, najbolj povečal neto OD na delavca.

Spolšne ugotovitve

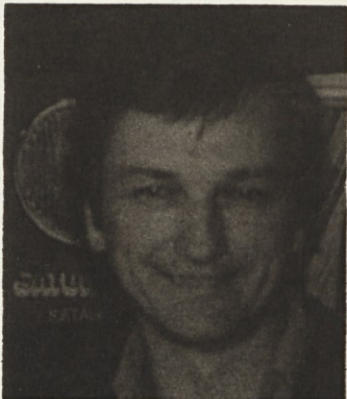
Glede na kazalce uspešnosti poslovanja v obdobju 1981-1984 lahko ugotovimo, da se je položaj proizvajalcev kovinske embalaže poslabšal. Med vzroke lahko štejejo visoko odvisnost od uvoza repromateriala, zastarelost opreme in neuskkljenost odnosov med proizvajalci pločevine in proizvajalci kovinske embalaže. V letu 1984 je sicer začela s proizvodnjo bele pločevine Zorka Šabac, vendar je cena te pločevine višja od svetovne zaradi uvoza surovin in slabe izkoriščenosti kapacitet.

Za proizvodnjo kovinske embalaže lahko ugotovimo, da se je v obdobju 1981-1984 poslabšala rentabilnost, ekonomičnost in padel delež akumulacije v dohodku. Kljub temu pa lahko ugotovimo, da je uspelo v tem obdobju nekaterim organizacijam bistveno izboljšati uspešnost poslovanja. Med njimi so MGK Rijeka, Lim Zagreb in Proleter Beograd.

Za Saturnus TOZD Tovarna embalaže tega ne bi mogli trditi. Glede na to, da dosega TOZD Tovarna embalaže po vseh kazalcih (razen neto OD na zaposlenega) iz leta v leto nižja mesta med 10. proizvajalci kovinske embalaže. Delno lahko to opravičimo zaradi velike oddaljenosti od predelovalcev hrane, vendar pa bi isto lahko rekli tudi za MGK Rijeka, ki je celo izboljšal svoje rezultate. Vzroke za tako slabšanje položaja med proizvajalci kovinske embalaže bomo morali poiskati kar doma.

Metka Cerar

Mitja Ljubeljšek, vodja proizvodnje, tozid Avtooprema: »Pri nas je sobota normalen delovni dan. Podatki kažejo sicer nižjo proizvodnjo, a zakaj? Poleg dopustov se ob sobotah pozna tudi, da ni dijakov, ki največ delajo v montaži. Zato takrat naredimo manj končnih izdelkov, po katerih merimo fizični obseg. Privatno sem sicer za ukinjanje delovnih sobot, a s stališča proizvodnje se mi to ne zdi prav. To je res, da se stroji ustavijo pred koncem prve izmene in poženejo po začetku druge. A če bi s tem razlogom ukinili delovne sobote, bi samo uzakonili stanje, kakršno je, namesto da bi skušali delo izboljšati. Za prezgodnje ustavljanje strojev je kriv naš sistem nagrajevanja - normo delavka brez težav doseže, presegati pa je noče preveč, ker se boji, da bi normo popravili. Pri nas smo zato predlagali drugačen sistem nagrajevanja - plačilo po komadu. Kjer so ozka grla, pa bi bilo treba tako uravnati proizvodnjo, da bi delo teklo enakomerneje - zdaj



delavke na drugih delovnih mestih prej nehajo z delom, ozko grlo pa še teče. V oddelku plastike in površinske zaštite nameravamo uvesti novost; tam mora delo teči neprekinjeno, zato bo morala delavka dopoldanske izmene ostati na delovnem mestu, dokler je ne bo zamenjala druga.

Obrazložitev

k osnutkom pravilnikov o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke na podlagi ugotavljanja delovne uspešnosti TOZD in DSSS

IZHODIŠČA ZA DELITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

Delavci v TOZD razporejajo v skladu z zakonom o združenem delu čisti dohodek za:

- osebne dohodke in skupno porabo,
- razširitev materialne osnove dela in
- ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

Sredstva za osebne dohodke in skupno porabo razporedijo delavci iz čistega dohodka v sorazmerju s tem, koliko so prispevali k ustvarjanju dohodka TOZD s svojim živim delom ter upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi.

V skladu z Zakonom o združenem delu se osebni dohodek delavca določa tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu osebni prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom ter z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka TOZD, v skladu z načeli delitve po delu in v sorazmerju z rastjo produktivnosti in celotnega družbenega dela.

Delavec, ki z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti prispeva k povečanju dohodka TOZD, ima pod pogoji, določenimi v pravilniku, pravico do posebnega nadomestila. Osebni dohodek delavca torej določimo po naslednjih osnovah:

- živo delo,
- minulo delo,
- inovacije in racionalizacije.

Z osnovami in merili za delitev sredstev za OD zagotavljajo delavci v TOZD, da se njihovi OD ugotavljajo na podlagi prispevka k delu in odvisno od rezultatov dela in poslovanja TOZD.

Prispevek delavca je odvisen od količine in kakovosti dela, upošte-

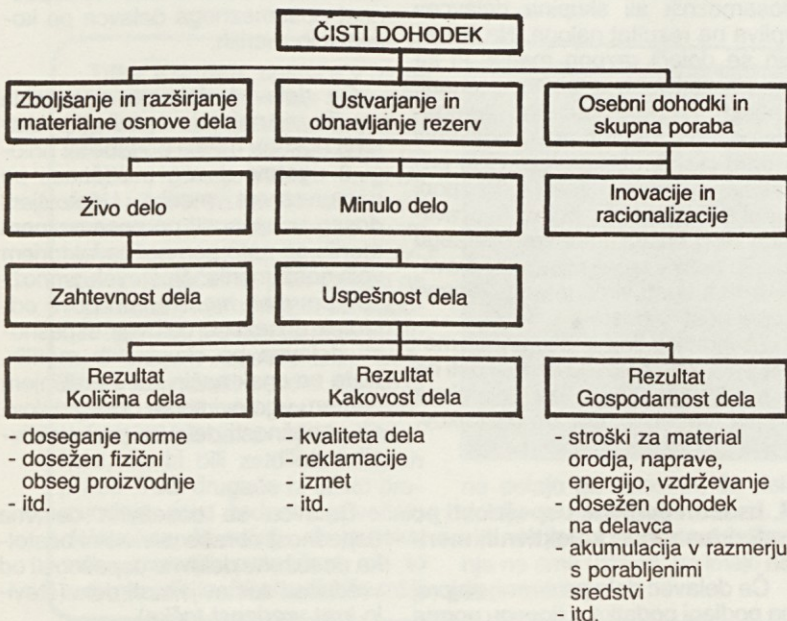
vajoč zlasti obseg in zahtevnost dela, kakovost doseženih rezultatov dela, uspešnost pri uporabi delovnih sredstev, pri delu dosežene prihranke, izrabo delovnega časa, odgovornost pri delu in pogoje, v katerih delavec dela.

Prispevek delavca je odvisen tudi od povečanja dohodka TOZD, ustvarjenega zlasti z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije kot s svojim in družbenim minulim delom ter z odločanjem o poslovanju TOZD in DO ter o organiziranju dela, o rekonstrukciji, modernizaciji in drugih tehničnih izboljšavah, o programih in delitvi dela, o investicijskih vlaganjih in o uporabi znanstvenih, tehničnih in tehnoloških dosežkov ter strokovnih izkušenj v delovnem procesu v TOZD.

HEMA DELITVE ČISTEGA DOHODKA

V okviru celotnega sistema delitve dohodka in sredstev za osebne dohodke TOZD, prikazanega v shemi, s **Pravilnikom o ugotavljanju delovne uspešnosti z merili opredeljujemo oziroma dopolnjujemo del sistema delitve na podlagi uspešnosti dela. S tem želimo ugotavljanje osebnega dohodka delavca postaviti v neposrednejšo odvisnost z njegovim prispevkom k delu ter v odvisnost od rezultatov dela in poslovanja TOZD. Preostali del sistema bomo dopolnili kasneje, ko bo izdelan razvid del, ki je nujno potreben za ugotavljanje zahtevnosti dela.**

HEMA DELITVE ČISTEGA DOHODKA



NEKAJ KRITIČNIH OCEN SEDANJEGA SISTEMA DELITVE OSEBNIH DOHODKOV

V tej kritični oceni razumljivo obravnavamo zlasti tisti del sedanjega sistema delitve sredstev za osebne dohodke, katerega naj bi nadomestili z novimi rešitvami, ki so opredeljene v osnutkih pravilnikov TOZD in DSSS. V sedanjem sistemu je bilo to določeno pod naslovoma delitve OD po tehničnih in po ekonomskih normativih.

Najprej velja ugotoviti, da sedanji sistem delitve nikoli ni bil oblikovan v potrebnih detajlih, zato v praksi ni zaživel tako, kot je bil zamišljen ob sprejemu. Še posebej velja to za del, ki je predmet naše ocene. Zaradi številnih izvršenih sprememb od njegove uveljavitve do danes je ta sistem tudi metodološko nedodelan.

Sedanji sistem delitve po delu je usmerjen predvsem na količinske rezultate, na fizični obseg proizvodnje in prodaje, zanemarljivo pa kvaliteto in gospodarnost opravljenih del in nalog.

V izvajanju sedanjega sistema delitve OD postopno vse bolj prevladujejo socialna merila, tako včasih celo nekoliko pozabljamo, da je oblikovanje, višina in delitev sredstev za OD vendarle odvisna od rezultatov proizvodnje in poslovanja ter da morata biti ta dva elementa med seboj najtesneje in obojestransko povezana.

Že precej dolgo je preseg individualnih meril (norm) omejen v poprečju na 10 %. Na to poprečje je razumljivo omejena tudi delitev OD po ekonomskih normativih. Zato se skupinska merila praviloma dosega na zgornji meji, to je v poprečju med 8 do 10 odstotkov. Iz tega izhaja, da sistem ni več stimulativen, saj enako nagrajuje boljše in slabše individualno in skupinsko delovno uspešnost.

Navedene pomanjkljivosti so tudi v največji meri porajale vse odločnejšo zahtevo za pripravo in uveljavljanje stimulativnejše delitve sredstev za OD. Zato je bila v mesecu marcu tega leta z začasnimi sklepi uveljavljena dodatna stimulacija na uspešnost poslovanja temeljnih organizacij in delovne skupnosti. Ta naj bi veljala do uveljavitve predloženega sistema, hkrati pa naj bi prispevala tudi k doseganju boljših rezultatov.

TEMELJNE USMERITVE ZA PRIPRAVO PREDLOŽENEGA SISTEMA

Izhodišče za izdelavo predloženega sistema je bilo, da je potrebno razširiti osnove za ugotavljanje delovne uspešnosti in stimulativne delitve sredstev za OD in sicer tako,

da se poleg količine opravljenega dela v večji meri upošteva tudi kvaliteta in gospodarnost dela ter ustvarjalnost pri delu.

Delovna uspešnost nekega delavca naj se ugotavlja na podlagi dosežene individualne delovne uspešnosti in rezultatov poslovanja in upravljanja temeljne oziroma delovne organizacije.

Novi sistem ugotavljanja delovne uspešnosti naj bi bil čim bližji delavcu, kar naj bi dosegli s tem, da je ta stimuliran za kvalitetno in gospodarno izvršitev tistih nalog, ki jih neposredno izvršuje ali lahko na njihovo izvajanje s svojim delom in ravnanjem čimbolj neposredno vpliva.

Predloženi sistem je grajen razvojno tako, da je možno vzporedno z razvojem organizacije in informacijskega sistema tekoče spreminjati in dopolnjevati vsa merila za ugotavljanje delovne uspešnosti (individualna, skupinska in kolektivna).

TEMELJNE ZNAČILNOSTI PREDLOŽENEGA SISTEMA

Iz grafičnega prikaza predloženega sistema delitve sredstev za OD na podlagi delovne uspešnosti je razvidno, da se bo ta ugotavljala:

- z individualnimi in skupinskimi merili (ekonomski normativi), s katerimi merimo količino, kakovost in gospodarnost;

- s kolektivnimi merili merimo kolektivno uspešnost TOZD;
- z ugotavljanjem ustvarjalnosti pri delu;
- s pridobitvijo položaja avtokontrolorja.

(glej shemo na naslednji strani)

Iz navedenega lahko zaključimo, da individualna in skupinska merila (kvadrati v shemi pod točko 1.) nadomeščajo naš sedanji sistem ugotavljanja delovne uspešnosti z normami in ekonomskimi normativi. Razlike med sedanjim in predlaganim sistemom so naslednje:

- tudi proizvodnim delavcem naj bi se delovna uspešnost ugotavljala po več merilih (količina, kakovost, gospodarnost);
- uvaja se možnost, da se delavcem, katerim se delovna uspešnost ugotavlja s skupinskimi merili, v določenih primerih z osebno oceno ugotavlja še njihov osebni prispevek k rezultatu skupine;
- doseganje delovne uspešnosti po individualnih in skupinskih merilih je predvideno v razponu od 0-30 %, v poprečju 20 %. Doslej je ta stimulacija znašala v poprečju od 8-10 %.

S kolektivnimi merili (kvadrati v shemi pod točko 2.) naj bi se ugotavljala skupna delovna uspešnost vseh delavcev TOZD - DSSS. Ta merila so bila v mesecu marcu letos uveljavljena z začasnimi sklepi. Po teh merilih se delovna uspešnost

SHEMA SISTEMA UGOTAVLJANJA DELOVNE USPEŠNOSTI

	Delavci TOZD 3, 5, ki delajo po normi	Delavci TOZD 3, 5 in DSSS, ki ne delajo po normi	Delavci TOZD 7	Razpon vplivnosti	Osnova za izračun dela OD iz dos. usp.
1.	Norme - količina max. 30 % popr. 20 % min. 0 %	Skupna merila - količina - kakovost - gospodarnost max. 30 % popr. 20 % min. 0 %	Opisna metoda z uporabo meril za: - količina - kakovost - gospodarnost max. 30 % popr. 20 % min. 0 %	0-30 %	Vrednost dela (analitska ocena)
1.1.	Skupinsko merilo: - kvaliteta - gospodarnost			0-6 %	Vrednost dela
1.2.		OSEBNA OCENA		± 50 %	Doseženo sku- pinski merilo organizacijske enote
2.	KOLEKTIVNA MERILA Uspešnost TOZD	KOLEKTIVNA MERILA Uspešnost TOZD (DO)	KOLEKTIVNA MERILA Uspešnost TOZD	0-20 %	Vrednost dela in doseganje merila pod točko 1
3.	USTVARJALNOST	USTVARJALNOST	USTVARJALNOST	10 %	Vrednost dela
4.	AVTOKONTROLA		AVTOKONTROLA	0-20 %	Vrednost dela

ugotavlja v razponu od 0-20 %. Razlike glede na sedanje stanje so naslednje:

- po začetnih sklepih se delovna uspešnost ugotavlja v razponu od 0-35 %. V pravilnikih se daje večji poudarek individualnim in skupinskim merilom.

- višina dela OD, ki pripada delavcu po kolektivnih merilih, je odvisna tudi od njegove dosežene uspešnosti po normi oziroma individualnih in skupinskih merilih.

Delovna uspešnost naj bi se ugotavljala tudi za ustvarjalnost dela in sicer v razponu od 0-20 %.

Delavec, ki bi opravljal še naloge avtokontrolorja, bi lahko dobil dodatno stimulacijo v višini 10 %.

Sistem delitve OD je opredeljen v pravilnikih TOZD in DSSS. Pravilnik TOZD Embalaža, Avtooprema in DSSS so metodološko enaki. Pravilnik TOZD Orodjarna in vzdrževanje se metodološko nekoliko razlikuje od drugih in sicer v tem, da se poleg meril za ugotavljanje uspešnosti uporabi še ocena po opisni metodi. Vsi pravilniki pa zagotavljajo enotnost delitve OD.

OBRAZLOŽITEV POSAMEZNIH SESTAVIN PREDLOŽENEGA SISTEMA

1. Izbor in kombiniranje meril

Delovno uspešnost ugotavljamo z merili, ki so naravnana na doseganje vnaprej določenih pričakovanih rezultatov dela posameznega delavca, organizacijske enote in TOZD.

Pri oblikovanju in izbiri meril so upoštevani zlasti stopnja organiziranosti temeljnih in delovne organizacije ter sedanje možnosti našega poslovno informacijskega sistema.

V predloženem sistemu se merila delijo v dve skupini in sicer:

- individualna in skupinska,
- kolektivna.

Z individualnimi merili ugotavljamo delovno uspešnost posameznega delavca neposredno na osnovi doseženih rezultatov. S skupinskimi merili ugotavljamo delovno uspešnost skupine delavcev ali organizacijske enote. Kolektivna merila pa izražajo zlasti uspešnost gospodarjenja in upravljanja z družbenimi sredstvi ali izvrševanja naloge, pomembne za TOZD oziroma celotno delovno organizacijo. Kolektivna merila se oblikujejo na ravni temeljne ali delovne organizacije.

Delovno uspešnost delavca ugotavljamo po enem ali več merilih. Pri odločanju o številu meril je potrebno med drugim težiti, da z merili ugotavljamo delovno uspešnost po vseh osnovah. Izmed meril, navedenih v prilogi 1. pravilnika, izberemo za vsako nalogo (na ravni delavca, skupine, organizacijske enote, temeljne ali delovne organizacije) merila, ki izražajo delovno uspešnost po količini, kakovosti in gospodarnosti. Vsako od izbranih meril predstavlja analitični element za ugotavljanje delovne uspešnosti.

2. Vplivnost meril

Merila se med seboj razlikujejo po pomembnosti glede na njihov vpliv na doseganje poslovnega rezultata TOZD in nekatere druge značilnosti, zato tudi različno vplivajo na doseg celotne delovne uspešnosti delavca. Vplivnost merila se izrazi s faktorjem vplivnosti. Pri določanju faktorjev vplivnosti meril se mora upoštevati zlasti:

- cilje, ki izhajajo iz poslovne politike in letnega plana temeljne ali delovne organizacije,
- možnost vpliva delavca na rezultat merila,

- natančnost merila,
- vpliv na nastajanje stroškov,
- trenutno problematičen element dela.

Seštevek vplivnosti vseh meril, izbranih za določeno nalogo, je 1.00. Če se kot individualno merilo uporablja norma, znaša seštevek vrednosti vseh meril 1.2. Za normo je namreč določen maksimalni faktor vplivnosti, to je 1.00. Faktorji vplivnosti izbranih meril za posamezne delavce oziroma skupine so razvidni iz priloge 2. pravilnika.

3. Razpon meril delovne uspešnosti

Ko je določeno merilo izbrano, se mora ugotoviti, kateri rezultat dela po merilu pove, da je naloga opravljena v planiranem obsegu oziroma da je rezultat v mejah pričakovane, planirane, standardne, normativne delovne uspešnosti. Ugotoviti se mora tudi, v kakšnem okviru lahko posameznik ali skupina delavcev vpliva na rezultat naloge. Na ta način se določi razpon merila, ki se izrazi v količinah kot so kosi, dinarji, napake, čas, odstotki itd. Doseganje posameznega merila se ugotovi s primerjavo med doseženo in pričakovano veličino merila. Razponi meril so določeni v prilogi 3. pravilnika. Na podlagi podatkov o dosegu merila nato v tabeli priloge 3. pravilnika tudi ugotovimo doseg delovne uspešnosti v odstotkih.

Za individualna in skupinska merila je razpon delovne uspešnosti od 0 do 30 odstotkov, za kolektivna merila pa od 0 do 20 odstotkov.

4. Izračun delovne uspešnosti po individualnih in kolektivnih merilih

Če delavec dela po normi, najprej na podlagi podatka o dosegu norme

po tabeli v prilogi 3 ugotovimo doseg delovne uspešnosti po tem merilu. Za drugo merilo (izmet) na podlagi podatka o dejanskem izmetu v obračunskem obdobju odčitamo v isti tabeli doseg uspešnosti po tem merilu. Doseženo odčitano uspešnost za izmet pomnožimo še s faktorjem vplivnosti (0.2). Zmnožek predstavlja priznana delovna uspešnost po tem merilu v odstotkih.

Nato moramo ugotoviti najprej doseg delovne uspešnosti TOZD po kolektivnih merilih. To dobimo tako, da na osnovi podatkov o doseženi fakturirani realizaciji (v dinarjih) in doseženem konvertibilnem izvozu TOZD (v DM) v tabeli priloge 4 odčitamo doseženo uspešnost TOZD v odstotkih. Potem na osnovi podatka o dosegu delovne uspešnosti TOZD in podatka o doseženi delovni uspešnosti po normi v tabeli priloge 5 odčitamo doseženo delovno uspešnost posameznega delavca po kolektivnih merilih.

Če delavec dela po skupinskih merilih, se najprej na podlagi podatka o dosegu merila po tabeli v prilogi 3 ugotovi doseg uspešnosti po posameznem merilu. Ugotovljeni doseg uspešnosti po posameznem merilu se nato pomnoži s faktorjem vplivnosti merila. Seštevek zmnožkov po vseh merilih nam pove odstotek dosežene delovne uspešnosti delavca po skupinskih merilih. Nato na enak način kot v prejšnjem primeru ugotovimo še doseg delovne uspešnosti delavca po kolektivnih merilih.

Delavcu se dosežena delovna uspešnost obračuna v višini odstotka dosežene delovne uspešnosti od vrednosti sestavljenosti dela (število krat vrednost točke).

5. Ugotavljanje individualne delovne uspešnosti z osebno oceno

Delavcu, kateremu se delovna uspešnost ugotavlja le s skupinskimi merili, se lahko dosežena delovna uspešnost skupine spremeni na podlagi ocene njegovega prispevka k rezultatom skupine. Mišljeno je, da se osebna ocena uporabi le v ekstremnih primerih odstopanja uspešnosti dela delavca od doseženih rezultatov skupine. Uporaba osebne ocene ni obvezna. Uporaba osebne ocene pa ne sme povečati dosega delovne uspešnosti skupine. Osebna ocena se opravi z uporabo opisne metode in po postopku, ki je določen s pravilnikom.

6. Ugotavljanje delovne uspešnosti na podlagi ustvarjalnega dela

Za vzpodbuditev in ustrežno vrednotenje ustvarjalnega dela naj bi se uvedla merila za ugotavljanje uspešnosti delavcev za ustvarjalno delo. Ustvarjalnost dela izraža uspešnost rešitve določenega problema oziroma naloge ali izboljšanje obstoječih rešitev na kateremkoli področju poslovnega procesa. Ustvarjalnost zahteva poseben umski napor.

Delovna uspešnost po teh merilih se ugotavlja za rešitve, ki niso bile nagrajene v okviru inovacijskih predlogov po pravilniku o inovacijah.

Delovna uspešnost za ustvarjalno delo se ugotavlja z oceno po opisni metodi, ki je opredeljena v pravilniku.

7. Ugotavljanje delovne uspešnosti na osnovi statusa avtokontrolorja

Delavec, ki opravlja dela in naloge, ki bistveno vplivajo na kakovost izdelka, lahko pridobi status avtokontrolorja. S pridobitvijo tega statusa delavec prevzame dodatne obveznosti glede zagotavljanja kakovosti pri opravljanju nalog, izvajanje teh obveznosti pa terja dodatne napore pri delu. Za pravilno opravljanje teh nalog ima tak delavec pravico do 10 % dodatne stimulacije. Če nalog pravilno ne opravlja, izgubi status avtokontrolorja.

Pogoji pridobitve tega statusa, pravice in obveznosti delavca po tem statusu, pogoji, ki jih mora izpolnjevati delavec, da pridobi status avtokontrolorja in drugo, se mora

urediti s posebnim splošnim aktom. Do uveljavitve tega akta se ugotavljanje delovne uspešnosti po tem merilu ne more uveljaviti.

ZAKLJUČEK

O osnutkih pravilnikov je že bila obravnavana na razširjeni seji konference osnovnih organizacij sindikata. Na tej seji je bilo ugotovljeno, da so predlagane rešitve in gradivo ustrezno pripravljene za obravnavo v samoupravnih organih in javno razpravo. Javna razprava naj bi trajala do konca meseca avgusta. Na podlagi te naj bi v prvi polovici septembra pripravili predloge pravilnikov in drugih aktov ter jih posredovali pristojnim organom v obravnavo in odločanje o sprejemu. O sprejemu pravilnikov TOZD in DSSS po opravljeni predhodni obravnavi odločajo delavski sveti TOZD oziroma DSSS.

Poleg navedenih pravilnikov naj bi v javni razpravi obravnavali tudi osnutek sprememb oziroma dopolnitev samoupravnega sporazuma o pogojih za pridobivanje dohodka in o skupnih osnovah in merilih, po katerih se razporeja čisti dohodek in delijo sredstva za osebne dohodke in skupno porabo v TOZD in DSSS.

Predlaga se spremembe oziroma dopolnitev določbe tega samoupravnega sporazuma, ki se nanašajo na delitev sredstev za OD po tehničnih in ekonomskih normativih. Te spremembe predstavljajo pravno osnovo za uveljavitve sistema delitve OD na podlagi ugotavljanja delovne uspešnosti. Po opravljeni predhodni razpravi naj bi o predlaganih spremembah in dopolnitvah tega sporazuma ter o tistih spremembah, ki smo jih že uveljavili s sklepi zborov delavcev, odločali z referendumom.

Menimo, da je potrebno v javni obravnavi kritično in ustvarjalno presaditi predlagane rešitve in s pobudami ter predlogi prispevati k izboljšanju predloženih rešitev in besedila pravilnikov.

Pravilniki so že posredovani vodstvom TOZD in DSSS, članom delavskih svetov in vodstev družbenopolitičnih organizacij, izobešeni pa so tudi na oglasnih deskah. Vabimo vse delavce, da aktivno sodelujejo v javni razpravi.

S. Peterca, I. Primožič

Nov pogled na vlogo planiranja v podjetju

V prvi polovici meseca junija se je na obisku v naši državi mudil profesor Harvey Kahalas z Državne univerze v New Yorku. Med svojim obiskom je na Ekonomski fakulteti v Ljubljani v ožjem krogu predaval o sodobnih problemih planiranja v podjetju.

V predavanju je podal glavne značilnosti trga (predvsem široke potrošnje) v razvitih zahodnih državah. Trg s svojim povpraševanjem predstavlja glavno determinanto razvoja neke firme. Dobiček kot motiv delovanja podjetja je odvisen predvsem od sposobnosti hitrega prilagajanja podjetja tržnim zahtevam. Pri tem prilagajanju ima glavno vlogo upravljalec podjetja (manager), ki mora upoštevati predvsem dve osnovni zahtevi:

1. kvaliteto proizvoda in spremljajočih storitev. Ta komponenta prilagajanja trgu postaja v ZDA čedalje pomembnejša. Pri tem nima največjega pomena dejanska kvaliteta proizvoda ali storitev, ampak potrošnikova osebna zaznava kvalitete in njegovo pričakovanje, katerega kupi z izdelkom glede na ceno.

2. Nепrekinjen proces razvoja proizvodov (inovacije), s katerimi se ustvarja tudi novo tržno okolje. Značilnosti trga kot glavne determinante, in sploh okolja, v katerem podjetje posluje, vplivajo tudi na vlogo planiranja. Spremembe v tehnologiji so v razvitem svetu čedalje hitrejšje in prihaja do nove tehnološke revolucije. Spremembe v tehnologiji, posebno v nekaterih panogah (npr. elektroniki), se odražajo v hitrih spremembah trga. Podjetje lahko uspešno posluje le, če se tekoče prilagaja tem spremembam z vedno novimi (drugačnimi) odločitvami, pri čemer plani postajajo toliko bolj nepotrebni, kolikor daljše časovno obdobje zajemajo. Prevladuje teza, da je vsako planiranje za obdobje, daljše od enega leta, odveč in lahko postane zavora uspešnemu upravljanju.

Tudi za obdobje enega leta lahko postavimo samo globalni okvir delovanja in razvoja. Čedalje večji pomen pa dobiva operativno planiranje.

nje in projektni pristop, ki služi izvajanju že sprejetih odločitev. Samo odločanje mora biti hitro, v pravem trenutku. Zato bo prav gotovo manj racionalno in bolj emocionalno. Temeljilo bo na preteklih izkušnjah, vodje oziroma upravljalca podjetja, ki pa za odločitve nosi osebno odgovornost. Tudi planiranje organizacijskih oblik delovanja, ki jih običajno določamo za daljše časovno obdobje, postaja vprašljivo prav zaradi možnosti tekočega prilagajanja organizacijskih oblik.

Podobne ugotovitve, kot smo jih slišali na tem predavanju, so v zadnjem času posredovali naši strokovnjaki, ki proučujejo prakso in teorijo upravljanja v razvitih zahodnih državah. Upravljanje, ki je pretežno temeljilo na kvantitativnih analizah, je doživelo neuspeh. Vzrok je v ogromnem številu raznih spremenljivk, ki jih analize ne morejo nikoli v celoti zajeti, ter v predpostavkah o racionalnem obnašanju človeka, ki imajo le delno veljavo. Večina analiz je preobsežnih in prekompleksiranih, dopuščajo premalo elastičnosti, neustrezne pa so predvsem takrat, kadar se nanašajo na stvari, ki jih ni mogoče zadosti natančno predvideti v naprej, torej zlasti pri projekcijah v bodočnost. To ne pomeni, da je treba opustiti podatkovne analize. Najboljše kompanije so najboljše tudi v najbolj točnih kvantitativnih analizah. Gre za to, da podatki ne izpodrinejo vsega tistega, kar temelji na imaginaciji, na izkušnjah, na občutku, kar se je izkazalo kot najmanj tako pomembno, kot racionalnost suhih števil. V nasprotnem primeru pride do pojavnosti, ki je dobil ime »prek analize do paralize«.

Morda je na prvi pogled videti, da zahteva »manj planiranja in več občutka« velja predvsem za razvite ekonomije, kjer so spremembe na trgu pogoste in konkurenčni boj oster. Kaj pa pri nas? Vsekakor smo v naše programe zapisali z velikimi črkami, da je naša bodočnost samo v vključevanju na razvite zahodne trge. To pomeni, da se bodo naše delovne organizacije srečale z enakimi problemi kot se številna zahodna podjetja ter bodo morale doseči veliko prilagodljivost.

Poleg sprememb v tržnem okolju pa naše organizacije združenega dela doživljajo skoraj vsakodnevne spremembe ekonomske politike (novi sistemski zakoni, administrativni ukrepi itd.), ki jih je včasih še težje predvideti. Zato se tudi pred nas postavlja dilema: kaj sploh planirati in na kakšen rok, da plan ne bo že čez nekaj časa postal le kos papirja brez vrednosti.

Bojan Falež

GLAS SATURNUSA 7

Tilka Kerman, delavka v montaži Avtoopreme: »Prav gotovo bi bilo vsem bolj všeč, če bi bili ob sobotah prosti, še posebej pa mlajšim, ki imajo otroke - da bi bili več z njimi in da ne bi imeli težav z varstvom. Ob sobotah se manj naredi kot med tednom - v proizvodnji mogoče ne, prav gotovo pa v pisarnah, kjer mnogih ob sobotah sploh ni. Mislim, da bi se lahko med tednom naredilo toliko več, da bi nadomestili sobote. Lahko bi morda ukinili tudi eno od pavz, delavci bi bili na to najbrž pripravljene, če bi bili zato ob sobotah prosti. Tudi drugače bi lahko proizvodnjo med tednom povečali, delavci se, če rečejo, da je nekaj treba narediti, potrudimo, da to tudi naredimo. V plastiki že zdaj



ne delajo ob sobotah, če delajo, dobijo za to plačane nadure. Pravijo, da je to zato, ker se proizvodnja ne sme ustaviti, pa imajo skrajšane odmore.«



Je vlak že odpeljal?

V zadnjem času se je tudi na jugoslovenskem trgu začela pojavljati v tujini sicer že dalj časa poznana novost: v pločevinke embalarana pijača (Laško pivo, Coca Cola). Kot kaže, so proizvajalci pijač spoznali, da tak način embalaranja, poleg ugodne prodaje doma, omogoča tudi prodor na tuje tržišče; za pivovarno Laško je bila taka embalaža edina možnost izvoza piva. Po besedah njihovega generalnega direktorja načrtujejo letos izvoz 3000 hektolitrov piva, kar pomeni približno 900.000 pločevink. Cena polnjene pločevinke piva v tujini, konkretno v ZRN, znaša približno 0,5 DM, na domačem trgu pa jo lahko kupimo za približno 120 ND. Razlika v ceni nastane predvsem pri stroških embalaže, saj je za uvoženo pločevinko treba plačati carino in dajatve po stopnji, ki velja za pivo, v Jugoslaviji pa na žalost takih pločevink ne izdeluje še nihče. Da pa se na tem področju le nekaj spreminja, lahko sklepamo iz članka »Tri srca v konzervi«, objavljenega v Dnevniku dne 8. 6. 85. V njem novinar O. Klipšteter posreduje novico, da bodo v BiH v bližnji prihodnosti zgradili tovarno pločevink ter približno v dveh letih začeli s proizvodnjo. Gradnjo tovarne načrtuje sarajevski ENERGOINVEST, surovine (aluminij) pa naj bi dobavljala DO Aluminij Mostar, ki ji v prihodnjem letu poteče pogodba o dobavljanju aluminija v Sovjetsko zvezo in bo tako imela na razpolago proste kapacitete v ta namen.

Presoja načrta naložbe je opravil mariborski Projekt, podjetje za gradnjo industrijskih objektov, ki je nekakšen koordinator aktivnosti za pripravo gradnje, zlasti pa izbiranja sovlagateljev. Po njihovi presoji domača pločevinka ne bi bila dražja od uvožene, izračunali pa so še, da bi že pri izdelavnosti 200 milijonov kosov dosegli ceno pločevinke, ki bi bila sprejemljiva tudi za zahodno tržišče. Celotna investicija naj bi znašala 4,6 milijarde ND, od tega odpade na samo strojno opremo nekaj več kot nova milijarda; pri tem seveda računajo na sovlaganja proizvajalcev pijač ter na sredstva iz sklada za nerazvite, ker naj bi tovarna stala na nerazvitem področju.

Do tu vse lepo in prav, če tega sklada ne bi polnili razviti, med njimi tudi proizvajalci kovinske embalaže, ki pa bodo ostali ob strani z neizkoriščenimi kapacitetami in znanjem, čeprav tudi po svoji krivdi. Prav bi bilo, da se ob vsem tem vprašamo, koliko časa bo Saturnus kot eden vodilnih proizvajalcev kovinske embalaže v Jugoslaviji z dolgoletno tradicijo in potrebnim znanjem v tem primeru stal ob strani le kot pasivni opazovalec. Nemogoče je, da pločevinka za pivo (ali druge pijače) ni omenjena v planu nobene razvojne službe (TOZD ali DO), znani niso rezultati nobene ekonomske raziskave tržišča glede prodaje takih pločevink. Očitno je, da so nas »nerazviti« tokrat prehiteli in morda bomo ob tej priložnosti končno dojeli, da se samo s hitrim prilagajanjem zahtevam tržišča lahko obdržimo na površju.

O sami tehnologiji izdelave pločevink je treba povedati, da ne presega izkušnje in ravni znanja, doseženega v Saturnusu. V ilustracijo naj navedemo tehnološki postopek izdelave pločevink, ki jih v Evropi sedaj večinoma izdelujejo iz bele pločevine (debeline 0,3 mm, rondela \varnothing 125, redukcija stene na 0,08 - 0,09 mm) v Ameriki pa skoraj 100-odstotno uporabljajo aluminij. Dodajmo še, da je tak način izdelave sorazmerno novejšega datuma.

Od prvih tovrstnih poizkusov v Švici v začetku 50-ih let naprej se je ta tehnika

izpopolnila v ZDA. Pri tem so uporabljali izključno aluminij. Šele leta 1968 je začel neki zahodnonemški proizvajalec bele pločevine delati tudi preizkuse preoblikovanja bele pločevine po postopku tanjšanja sten. V ta razvoj se je leta 1969 vključilo podjetje Fried. Krupp iz ZRN. Usposobili so se za izgradnjo linij, ki so poleg postopka vlečenja s tanjšanjem sten obsegale tudi vse ostale operacije, kot sta n.p. notranja in zunanje lakiranje, tisk itd..

Postopek izdelave poteka na naslednji način:

1. Izdelava lončka
-odrez in vlek iz rondela z redukcijo stene (starejši postopek) SKICA 1
- protismerno iztiskanje (iz Al tablet) SKICA 2
2. Obrez roba
3. Notranje in zunanje odstranjevanje mazalne emulzije po vleku s pranjem
4. Lakiranje zunanega dela
5. Sušenje lakirane plasti
6. Zunanje tiskanje
7. Sušenje
8. Temeljno lakiranje notranjega dela
9. Sušenje
10. Drugo notranje lakiranje in robljenje vratu pločevinke
11. Robljenje navzven
12. Kontrola in paletriranje

Iz navedenega postopka je razvidno, da tehnološke operacije nastopajo združene v avtomatski liniji, ki pa je žal ni mogoče kupiti v Jugoslaviji in je danes tudi za Saturnus tak nakup verjetno že zamujena priložnost. Ni pa še zamujena priložnost za razvoj in izdelavo polnilnih linij, ker jih potrebuje vsak proizvajalec pijač, ki hoče svojo pijačo polniti in prodajati v pločevinkah.

No vlak je potegnil, od nas samih pa je odvisno, ali se bomo odpeljali s postaje na stopnicah zadnjega vagona (morda celo v kupeju), ali pa bomo ostali na postaji z dolgim nosom in se jezili na strojevodjo, ki je odpeljal po voznom redu. V sestavku je le nekaj misli o temi, ki se zdi aktualna, zanimivo bi pa bilo slišati še naše vodilne in strokovne delavce, kaj o tem menijo; s tem bi bil tudi eden izmed namenov sestavka dosežen.

V članku je uporabljena literatura Blech, Rohle, Profile št. 11/78.

J.B. / M.K.

DELO IN ZDRAVJE

Delo in zdravje sta pojma, ki sta v proizvodnji marsikje sprta med seboj - odvisno od tega, kako je poskrbljeno za neškodljive ali čim manj škodljive delovne pogoje in kako za lastno zaščito skrbijo tudi sami delavci. Pri nas je, v vseh treh tozdih, najpogostejši problem hrup in ni malo takih, ki so ga v letih dela za strojem že plačali s poslabšanim sluhom. Tokrat pa govorimo o hlapih, ki gredo v nos delavkam in delavcem v tiskarni, prav tako pa tudi tistim iz skupnih služb, ki delajo v pisarnah nad tiskarno - plini namreč uhajajo iz dimnikov prav pod njihovimi okni.

Kdaj bo zrak čist?

Problem je v tem, da hlapi lakov in razredčil ne gredo samo v nos, pač pa v večjih količinah povzročajo tudi zdravstvene okvare.

Mateja Tominec, zdravnica v naši ambulanti: »Takoj, ko so koncentracije višje od maksimalno dovoljenih, je to zdravju škodljivo. Sestavine lakov in razredčil lahko povzročijo predvsem okvare jeter in ledvic, zato je treba temu pri periodičnih pregledih posvečati posebno pozornost. Hlapi vplivajo tudi na pljuča; neposredno sicer ne povzročajo bolezni, pač pa poslabšujejo stanje ljudem, ki so že pljučni bolniki. Najbolj so izpostavljeni tisti, ki delajo neposredno pri strojih, medtem ko se v zraku hlapi razredčijo. O škodljivosti za tiste, ki delajo v pisarnah nad tiskarno, bi težko sodila, vsekakor pa je manjša kot v sami tiskarni.«

Kolikšne so danes koncentracije škodljivih plinov v tiskarni, ne moremo vedeti, saj so bile zadnje meritve izvedene skoraj pred tremi leti in pol. Takratni podatki pa so, vsaj za tiskarno v Mostah, kar grozivi. Na primer: pri lakirni liniji 1 je delavec pri vlagalnem stroju vdihaval 5-krat več hlapov, kot je še dopustno; ob lakirnem stroju je koncentracija škodljivih kemičnih snovi v zraku 5-kratno presežala maksimalno dovoljeno koncentracijo, kadar so delali z zlatim lakom, in kar 30-kratno, kadar so lakirali s Heliosovim belim lakom (tega še da-

nes v tiskarni veliko uporabljajo). Ob tiskarski liniji so na enem delovnem mestu izmerili 4,8-kratno in na drugem 7,3-kratno presežanje dovoljene koncentracije, podobno tudi ob lakirni liniji 3. Da ne bi natresli preveč števil - od 13 delovnih mest, na katerih so ugotavljali prisotnost strupenih snovi, so bile le na petih koncentracije v mejah dovoljene, na petih pa je bilo presežanje več kot 5-kratno. Bistveno bolje je bilo v Zalogu, kjer je bila vsebnost škodljivih kemičnih snovi v zraku na vseh delovnih mestih, razen pri cinjenju, v mejah dovoljenega.

Pobudo za izvedbo meritev je dala takratna zdravnica v ambulanti Saturnu-

sa Dagmar Benčan, ki je pri sistematskih pregledih leta 1981 ugotovila, da ima 31 % delavcev v tiskarni povišane jetrne teste. Sum, da gre za škodljive vplive lakov in topil, je potrdil tudi dodatni vzorčni test med skupinami delavcev na bolj ogroženih in manj ogroženih delovnih mestih in med delavci, ki niso izpostavljeni kemičnim škodljivostim - bolezenske spremembe jeter so se pokazale le pri prvi skupini delavcev.

Vrteti se moramo okrog starih podatkov, ker novejših ni - čeprav zakonodaja določa obveznost meritev kemičnih škodljivosti enkrat na dve leti, pravilnik tozda Embalaža o varstvu zraka, sprejet leta 1978, pa merjenje emisije v ozračje celo enkrat letno. Tudi delavci na zdravju škodljivih delovnih mestih morajo biti po Zakonu o varstvu pri delu sistematsko pregledani najmanj enkrat na dve leti. Pred leti je tako tudi bilo, zatrjuje ing. varstva pri delu Avgust Snoj, pregledanih da je bilo okrog 600 delavcev letno.

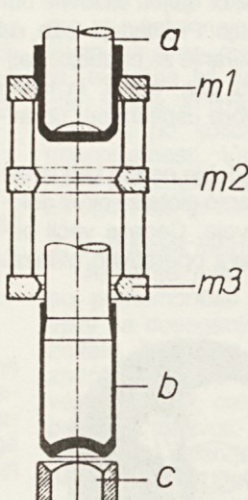
Mateja Tominec: »Podatki o teh vrstah bolezni med delavci, ki delajo na ogroženih delovnih mestih, so že stari, ker periodičnih pregledov ne opravljamo vsaki dve leti, kot je predpisano z zakonom. Naša ambulanta enostavno nima tolikšnih zmogljivosti. Periodični pregledi zaostajajo zaradi številnih obveznih pregledov ob sprejemu, ker se zaposluje veliko novih delavcev. Lani smo v ambulanti presegli planirano število sistematskih pregledov, a opravili smo le polovico načrtovanih periodičnih pregledov. Načrtujemo pa, da bomo s ponovnimi pregledi delavcev v tiskarni in galvani začeli letos jeseni.«

Vrnimo se k podatkom o koncentraciji škodljivih snovi, sicer še starejšim (iz leta 1979) - tokrat o emisiji v ozračje. Vzorce so merilci Centra za ekologijo in toksikologijo jemali ob vstopu v ozračje in ugotovili, da koncentracija škodljivih plinov v Mostah presega dovoljene količine pri štirih od sedmih izhodov, v Zalogu pa pri vseh izhodih - v Mostah so presežanja v povprečju nekaj manj kot 2-kratna, v Zalogu nekoliko večja.

Namen meritev in zdravstvenih pregledov je ugotavljati stanje in opozoriti na potrebno ukrepanje. V nadaljevanju torej o možnih, izvedenih in načrtovanih ukrepih.

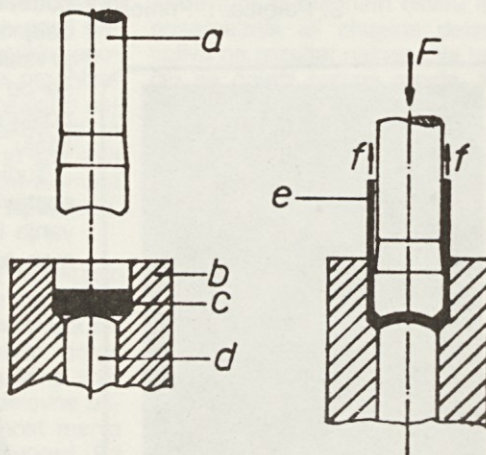
Strokovnjaki Zavoda za zdravstveno varstvo Maribor so po meritvah v tiskarni leta 1982 opozorili na škodljivost odprtih površin, ko lakirane plošče potujejo od lakirnega stroja proti vhodu v peč in na izredno veliko število posod s toplimi laki, ki niso nikoli zaprte. Predlagali so pokritje sistema vlagalnih in lakirnih strojev do vhoda v peč s prozornimi plošča-

SKICA 1



- a- Vlečni trn
b- Doza za stanjšano steno
c- Trn za oblikovanje dna
m1... m3-Reducirni obroči

SKICA 2



- a- Pestič
b- Matrica
c- Surovec v obliki tablete
d- Izbijalo
e- Izstiskanec
f- Smer tečenja materiala



Posode z laki in topili, če niso zaprte, še poslabšujejo stanje v tiskarni.

mi, uvedbo avtomatskih vlagalnih strojev, dodatno izsesavanje onesnaženega zraka in večjo delovno disciplino pri zapiranju posod s toplimi laki.

Avugust Snój, služba varstva pri delu (odgovarja namesto odsotnega pooblaščenca za tozd Embalaža): »Problem strupenih hlapov je mogoče reševati s klimatskimi napravami, vendar le delno. Večje izboljšanje bi lahko dosegli z novo tehnologijo, predvsem s sušilnim pečmi, opremljenimi z boljšo ventilacijo in z dodatnim izgorevanjem plinov. Tudi prostor v Mostah je neprimeren, prenizek, kar poslabšuje delovne pogoje. Z večjo pazljivostjo bi se dalo nekaj narediti; dnevno imajo preveč zalog lakov in toplil v prostoru, sodi pa še vedno stojijo odprti. Določene izboljšave pa so bile v zadnjem času v tiskarni narejene; uvedli so boljše izsesavanje hlapov in vpihavanje svežega zraka ob liniji. Zaščitne maske za ta delovna mesta niso predvidene - klasične so nerodne in neučinkovite, polmaske s filtri pa uporablja le delavec v površinski zaščiti Avtoopreme, kadar ročno brizga izdelke in delavec v galvani pri pretakanju nevarnih kislin.«

Nad ekološkimi pogoji pa se pritožuje tudi v pisarnah nad tiskarno...

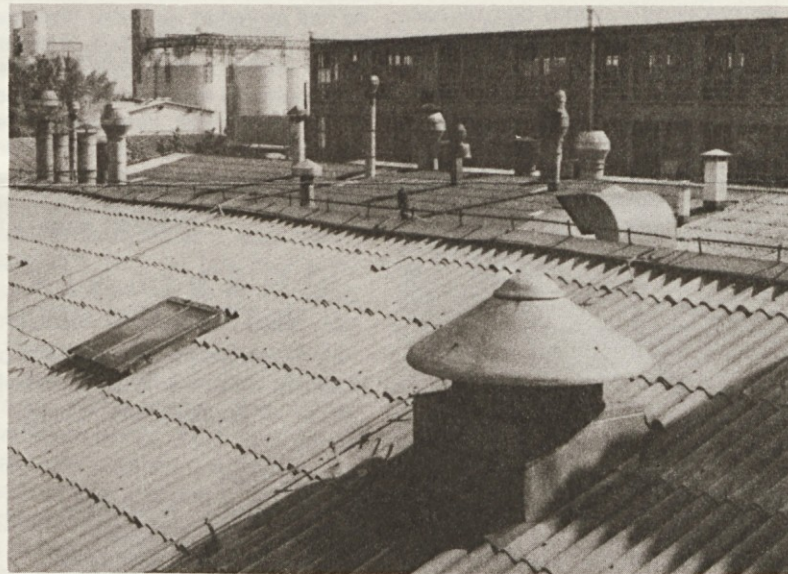
»Novih meritev sicer nismo opravljali, vendar sem prepričan, da se z izboljšavami znotraj tiskarne pri emisiji v ozračje ni nič spremenilo na bolje. Dokler je tehnologija nespremenjena, so koncentracije ob vstopu v ozračje odvisne le od količine in kvalitete uporabljenih lakov in toplil. Dimniki so res tik pod okni, a kaj naj bi storili, s samimi dimniki okolja ne rešiš.«

Zakaj pa se ne izvajajo redne meritve?

»Z zakoni in našimi pravilniki določene meritve ekoloških pogojev naša služba redno opravlja, kar se tiče hrupa, razsvetljave in temperature, ne moremo pa sami meriti prisotnosti kemičnih snovi, ker nismo primerno opremljeni. To nalogo bi morali poveriti zunanjim institucijam. Letos je bila dana pobuda, da se prisotnost kemičnih snovi v zraku ponovno izmeri, predvsem zaradi ugotavljanja pravice delavcev do dodatnih dni dopusta na delovne pogoje. V novi sistematizaciji službe varstva pri delu pa je predvideno tudi delovno mesto ekologa, ki naj bi prevzel skrb nad zaščito zraka in nadzor nad odpadno vodo. Ne ve pa se še, kdaj bomo ekologa sprejeli; mogoče ga bomo planirali jeseni, ko bomo govorili o ponovni reorganizaciji naše službe.«

Janez Ošaben, vodja tiskarne: »Slišal sem, da so meritve pred nekaj leti pokazale preveliko koncentracijo hlapov, zdravstveni pregledi pa precej obolelih na jetrih. V zadnjem letu smo poskrbeli za več izboljšav. Najprej smo opozorili

delavce, naj zapirajo pokrove na posodah z laki in razredčili, odvisno pa je od njihovih samih, če se navodil držijo. Razširili smo izsesalne naprave nad linijami, tako da zajemajo hlape od lairnega stroja do vhoda v peč. Pri lakirni liniji 1 smo poskusno uvedli tudi zračno zaveso - zrak piha navzdol ob straneh linije. Vendar delavci napravo sami izklaplajo, ker jim ob pogostem poseganju v stroj zrak piha na glavo. Prepričan je v naši tiskarni še večji problem kot hlapi. Zasteklitev dela



Zračniki, iz katerih izhajajo hlapi iz tiskarne v Mostah - v ozadju so okna pisarn.

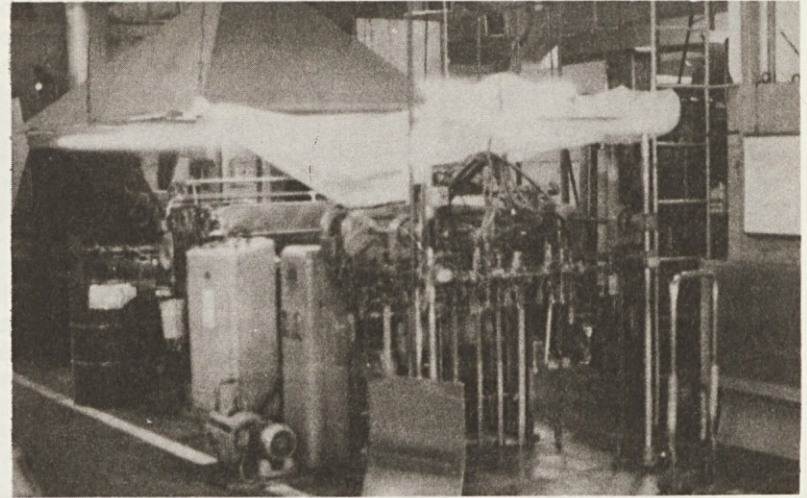
linije, predlagana v poročilu o meritvah, pa pri nas ne pride v poštev, ker bi otežkočila poseganje v stroj. Sprejemljiva bi bila le pri večjih nakladah, ko se z eno vrsto lahko lakira dalj časa, in pri sodobnejših strojih, ki zahtevajo manj ročnega poseganja. Tudi prostor je neprimeren, v Zalogu je stanje dosti boljše. Predvidene pa so nove investicije, kredit naj bi dobili od Mednarodne banke. Z rekonstrukcijo tiskarne, ki bi se ob tem preselila v Zalog, bi zmanjšali emisijo v okolje, ker bi hlapi izgorevali, s tem pridobljeno energijo pa bi uporabili za dodatno ogrevanje peči in prostorov. Tudi zdaj pa si prizadevamo za izboljšanje delovnih pogojev; posebno skrbi za to direktor tozda.«

Teodor Kralj, direktor TOZD Embalaža: »V našem tozdu se glede delovnih pogojev srečujemo predvsem s tremi problemi: hrup, hlapi v tiskarni in emisija hlapov v ozračje. Skrb za boljše delovne pogoje je po Zakonu o združenem delu dolžnost vsakega delavca, organizatorjev proizvodnje pa tudi samih delavcev za strojem. Temu so namenjena zaščitna sredstva, v tem primeru maske, ki pa

so moteče in jih delavci ne uporabljajo. Na tem področju torej nismo uspeli, si pa prizadevamo, da bi v tiskarni zmanjšali koncentracijo hlapov, predvsem z nameščanjem naprav za odsesavanje; ob dani tehnologiji je to edina možna metoda to navaja tudi vsa tovrstna tuja literatura. Take naprave smo izpopolnili na osnovi meritev pred tremi leti, kakšen je učinek, pa bomo lahko ugotovili samo s ponovnimi meritvami. Projekt za rekonstrukcijo tiskarne, ki ga je omenil Ošaben, je bil narejen s Smeltom in strojno fakulteto - to je eden projektov za varčev-

vanje z energijo, ki pa bi hkrati pomenil tudi izboljšanje ekoloških pogojev v tiskarni in zmanjšanje emisije v ozračje. Tehnološko je ideja dobra, sprašujem pa se, kako bomo devizno kredit vračali v devizah.«

Janez Gregorič, Vodja razvoja DO: »Po mojem sta samo dve možnosti: tiskarno zapreti ali pa jo obnoviti. Študija o rekonstrukciji je izdelana, podatki kažejo, da je izvedljiva, možno je pridobiti zelo ugoden kredit Svetovne banke, namenjen za projekte za varčevanje z energijo. Do jeseni naj bi bil izdelan še



Tiskarna ni potrebna rekonstrukcije samo zaradi škodljivih hlapov - polivinil-laste »strehe« so nad linijami nameščene zato, da zaščitijo lakirano pločevino pred dežjem, ki kaplja skozi streho, in pred prahom, ki se dviga ob transportu.

ekonomski del elaborata, tako da bi naslednje leto že lahko začeli z realizacijo načrta.«

Ob zaključku torej nekaj optimizma glede ekoloških razmer v tiskarni in sploh v naši tovarni v Mostah - morda je dolgi članek v luči napovedane bližnje rešitve videti celo nepotreben. Vendar vprašanje zdravih delovnih pogojev in zdravega okolja jemljemo premalo resno - tako kot v naši družbi nasploh tudi v Saturnusu. Kljub ukrepom za izboljšanje je bilo med besedami čuti le preveč skomiganja z rameni. Koliko so omenjeni poskusi izboljšanja učinkoviti, ne moremo vedeti, če ni meritev in zdravstvenih pregledov, in tako tudi ni mogoče ugotoviti potrebe po še drugačnih, čeprav spet nepopolnih in najbrž tudi neprijetnih rešitvah - morda občasnem premeščanju delavcev, da ne bi bili trajno izpostavljeni delovanju škodljivih snovi, ali vendarle resnejšemu razmišljanju o uporabi zaščitnih mask. Kajti - četudi napoved o bližnji rekonstrukciji tiskarne velja, bodo delavci vendar še lep čas delali v obstoječih prostorih in v obstoječih pogojih.

Vita Cajnkó

Mojca Tršan, nabavni referent, DSSS: »Delovne sobote so dosti manj učinkovite kot ostali delovni dnevi. Pri nas v komerciali je delo mogoče še težje opravljati kot drugod, ker imamo največ opraviti z zunanjimi, s poslovnimi partnerji in z bankami, ti pa ob sobotah ne delajo, tako da si lahko le pripravljamo delo za naslednje dneve. Ob sobotah imamo probleme tudi zasebno, posebno tisti z majhnimi otroki; ob sobotah je dežuren le en vrtec in ta je največkrat precej oddaljen od doma in od službe. Bolje bi bilo, če bi delali drugače,



en dan v tednu dalj ali pa vsak dan pol ure. O tem smo se že pogovarjali s predsednikom OOSZ skupnih služb, ki namerava sprožiti akcijo preko sindikata.«

Saturnus : Maniagolibero - 1:0

Rezultat nogometne tekme je malo pomemben v primerjavi s prijateljstvom, ki se tke in krepi skozi leta srečanj - to sta, vsak s svojimi besedami, povedala govornika v imenu obeh nogometnih moštev, Maniagolibera in Saturnusa. Naš toliko z lažjim srcem, saj je Saturnus tokrat prvič po več letih odnesel zmago.

Maniago je majhno mesto v severni Italiji, slabih 50 km zahodno od Udin. Prebivalci se preživljajo danes večinoma z industrijo in obrtjo, pri nas je na primer znana tovarna Zanussi, v kateri je zaposlenih 800 ljudi iz Maniaga in okolice, na njihovem področju pa je še nekaj drugih tovarn. Zemlja, čeprav po naravi skopna, je dobro izkoriščena; vso pot proti Maniagu smo videli velike obdelane površine, zasajene največ s trto in sadnim drevjem. V prostem času pa so prebivalci Maniaga očitno veliki ljubitelji nogometa - komaj 11.000 jih je, a brcajo kar v treh nogometnih klubih.

Srečanja nogometnega kluba Maniagolibero z nogometaši Satur-

nusa se, izmenično v Maniagu in Ljubljani, vrstijo že sedemnajst let. Letos je šla v Maniago precej pomlajena ekipa. Med našimi nogometaši je bilo več novih, ki igrajo v manjših nogometnih klubih v Ljubljani in okolici, trije med njimi v Sloveniju. Igra se je odvijala na dokaj visoki ravni (tako pravijo poznavalci); napadi so se menjali na obeh straneh, a v prvem polčasu je naša ekipa krepko držala igro v svojih nogah - tekma se je odvijala največ pred vrati Maniagolibera. Zvrstilo se je precej priložnosti, ki pa se, tudi zaradi spolzkega terena (ves čas je deževalo), niso končale v голу. Malo pred koncem polčasa pa je moštvo Saturnusa le kronalo svojo premoč s strelom Bučarja, ki ga italijanski vratar, čeprav je pred tem ubranil precej nevarnih strelav, ni mogel prestreči. V drugem polčasu je naše moštvo zamenjalo precej igralcev in v igri je nekoliko popustilo; Italijani so izkoristili priložnost in so nekajkrat nevarno ogrozili naša vrata, ki pa jih je do konca uspešno branil vratar Magič.



Za Saturnus so igrali: Magič, Reisner, Mlajtej, Mlekuž, Bučar, Pavlinič, M. Kralj, B. Blatnik, Marinšek, Lazarevič in rezerve: Sojer, Vertelj, T. Blatnik, Seferagič, Todorinovič.

Nogometno srečanje se je končalo z druge vrste rekreacijo - pogovori med večerjo so stekli ob izdatnem kriljenju z rokami, ki pa se ga udeleženci kmalu nismo več niti zave-

dali. Brez težav smo se sporazumeli, da se bomo, v taki ali drugačni zasedbi, srečali tudi drugo in še naslednja leta, pa naj cariniki na meji še tako sitnarijo. Vita C.

Spoštovani!

Redno prebiram Glas Saturnusa pa sem opazila, da je zelo malo humorja. Mogoče bi bilo dobro malo nas delavce tudi razvedriti, ne vedno razočarati. Ker imamo zadnje čase v obratu Zalag težave z (ne) delom smo se malo pohecali na svoj račun. Sprejeli smo nov Pravilnik, vaši člani pa naj ugotovijo, če je za objavo ali ni, vendar upam, da ga bomo prebrali v »Glasu«.

Tovariški pozdrav S.

PRAVILNIK O NOTRANJEM REDU

ki ga predlaga UO, izvoljen od kolektiva, delavskemu svetu podjetja Zguba v Zapravljenem Zalogu v potrditev.

Navzoči člani:

Jaka Zabušant - predsednik
Štefan Lenuh - sekretar
Stanko Uzmovič - namestnik
Jurij Sabotaža - računovodja
Ljudmila Zgaga - statističarka

ter člani komisije za sestavo pravilnika:

Franc Ravbar
Rozalija Tat
Veseli Pivec
Luka Flegma

1. Delovni čas traja 8 ur, od katerih se štejejo 4 ure za prihod na delo in 4 ure za odhod z dela.

2. Delavec, ki pride pozneje od predpisanega časa, mora toliko prej zapustiti delo zaradi počitka, ki ga je nujno potreben, za kar mu pripada 50 % nadplačila.

3. V vsakem delovnem prostoru je uprava dolžna postaviti divan, zofo ali kavč, ki bi bil namenjen izključno vinskih bratcem.

4. Kdor med delom zaspi, ga je strogo prepovedano buditi, kajti spanje krepi delovno moč delavcev.

5. Podjetje mora ustanoviti kantino, ki mora imeti na razpolago vse vrste

topljih in mrzlih jedi, kakor tudi vse vrste pijač, razen cockte. Vsa pijača se mora nuditi delovnemu človeku v neomejenih količinah in brezplačno, za dvig storilnosti podjetja.

6. Pri delu je strogo prepovedano prekomerno delati, kajti to škoduje zdravju delovnega človeka in ugledu podjetja, ki mora biti zelo visok.

7. V primeru prepira, nesporazuma pri delu med delavci in nadzornimi organi je dovoljen pretep, da se dokaže fizična zmogljivost delovnega človeka.

8. V primeru, da delavcu primanjkuje dela, mu je uprava dolžna dodeliti še enega delavca v pomoč.

9. Med delom se priporoča petje, žvižganje in igranje na inštrumente, ki jih mora nabaviti uprava, kajti glasba dviga moralo in elan pri delu.

10. Za obleko delavca je dolžno skrbeti podjetje, ne sme pa biti iz navadnih tkanin, mora biti iz boljše-ga kamgama - belega.

11. Kdor polomi ali uniči orodje, ga mora uprava nagraditi za večji učinek pri delu.

12. Vsi državni prazniki ali pa cerkveni se morajo praznovati in plačati zato 20 % presežka.

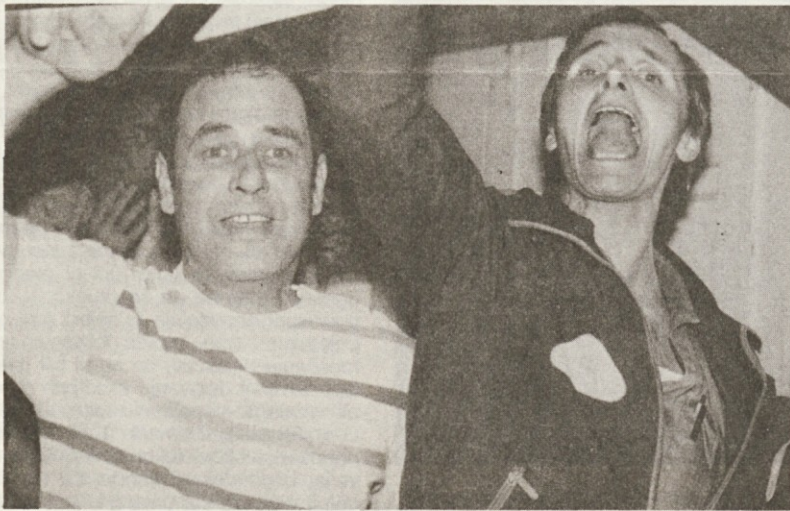
13. Plačo v podjetju si delavci sami določajo po svojih trenutnih potrebah in to naj bo dokaz samoupravljanja v podjetju, ki ga imajo v rokah delavci.

14. Dopust mora podjetje plačati vnaprej, pa ne sme biti krajši od 3 mesecev. Vse stroške krije podjetje iz svojih sredstev.

15. Striženje, britje, šminkanje in onduliranje se mora opraviti med delovnim časom, da se delavcu ne prikrajša prosti čas, razvedrilo ter odhod na vikend.

S tem moramo dokazati, da smo dostojni člani podjetja, kakor tudi naše ustanove.

S sklepom DS se pravilnik odobri!!!



Pri takšnih navijačih ni bilo težko zmagati.

Jure Vokal, vodja oddelka polizdelkov, toz Embalaža: »Delo je v soboto težko organizirati, dopoldne sicer ne toliko, pač pa popoldne. Vsaka delavka je rada v soboto doma, še posebno pa, kadar vidi, da niti ni dovolj dela. Eno leto smo že delali tako, da popoldanske izmene v soboto ni bilo, pač pa so delavke druge izmene delale naslednjo soboto dopoldne. Vendar je prišlo do zmešnjav, zato smo to ukinili. Zdaj včasih v nekaterih oddelkih potegnejo delo v petek ponoči, da ni treba delati v soboto popoldne. Tu pa je spet problem, v drugih oddelkih zato godrnjajo. Res bi bilo dobro, če bi kaj ukrenili vsaj glede sobotnega popoldanskega dela.

Ce se ob sobotah manj naredi, ne vem, teh podatkov nimam. Mislim, da delamo kot običajno, samo manj ljudi je, pa zato včasih kakšna linija ne more obratovati. Takrat pa se naredi več polizdelkov, ki ne štejejo v fizični obseg. Res pa je, da se proizvodnja



vsak dan ustavi pred koncem delovnega časa. To je zato, ker delavke niso v resnici plačane po lastnem delu, ampak po povprečju oddelka - povprečen preseg pa je omejen na 15 %. Prekrivanje izmen je mogoče dobro zamišljeno, ne vem, pa, če bi to teklo tako, kot je zamišljeno. Za to bi bilo potrebno več samodiscipline.«

Vabimo vas na izlet

V soboto, 20. julija se bomo slovenski planinci srečali na Mali planini. Saturnužane bosta tja vodila Tone Kresnik in Miro Živic (int. 271). Z vlakom se bomo peljali do Kamnika, nato gremo po planinski poti do Stahovice. Tu se začne vzpon mimo Sv. Primoža proti Pasjim pečinam, na planino Kisovec in naprej do koč na Mali planini. Tu čaka udeležence tradicionalni pasulj, nato pa nekaj družabnih iger. Izlet je primeren za vsakogar.



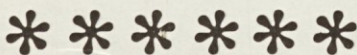
Za bolj izkušene planince z dobro kondicijo bo zanimiv izlet k Bivaku II in na Dovški križ, kamor bosta 26. in 27. julija vodila Franc Osterman (int. 279) in Franc Garbajs (int. 268). Ob Poldovem rovtu ob cesti v Vrata zavijemo v gozd, po lovski stezi pridemo do grape Rdečega potoka. Od tu naprej nam je za smerokaz rogljati greben Šplevta. Pot nas bo vodila proti slapu, nato skozi macesnov gozd in preko melišč do planote, kjer stoji bivač II. Od bivaka do Dovškega Križa je še 1 do 1,5 ure hoje. Za izurjenega planinca je vzpon na Dovški Križ veliko doživetje.

3. avgusta gremo na italijanski Montaż - Poliški Špik. Tura je zahtevna in primerna le za planince brez vrtoglavice. Vodila bosta Marjan Bernik (int. 280) in Tone Krisper (int. 290). Z avtobusom se bomo pripeljali na planino Pecol. Od tu se bomo približno 2 uri vzpenjali po travnatem pobočju, nato po skalovju in približno 10 do 15 metrov navpično po jeklenih »Pipanovih« lestvah. Nato ne bo več posebnih težav do vrha. To je najvišji vrh v zahodni skupini Julijskih Alp in spada med vrhove na poti prijateljstva treh dežel.

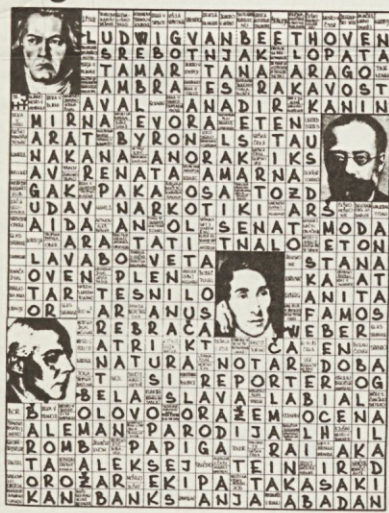
Koča na Veliki planini



Letos se je začela uresničevati želja saturnuških planincev, da bi dobili res svojo planinsko postojanko, hkrati pa bo naša delovna organizacija nekoliko povečala svoje počitniške kapacitete. Koča na Veliki planini, ki smo jo letos odkupili od Avtotehne, sicer zaenkrat ni primerna za bivanje, saj jo je pred časom močno poškodovala eksplozija plina. Potrebna bo torej temeljita obnova - projekt za preureditev je že narejen, treba je še pridobiti potrebno dokumentacijo in najti izvajalca. Hišica bo urejena tako, da bosta lahko v njej bivali dve družini. Na sliki: Taka bo naša kočica, ko bo obnovljena.



Rešitev križanke in nagrade



Nagrade za pravilno rešitev križanke prejmejo: 1. Lindič Fani, 2. Bergant Apolonija in 3. Črne Stanislav. Nagrade Čakajo v informativni službi.

Prisank '85

Na plazu pod Mojstranko je bilo v soboto, 8. junija zadnje letošnje smučarsko tekmovanje. To je tradicionalno tekmovanje v čast dneva mladosti - letos je bilo že 34. po vrsti. Udeležili so se ga smučarji Totre, Žita, Papirnice Vevče, Tikija in Saturnusa. Letos je že običajno, da nas na vseh tekmovanjih moti izredno slabo vreme. Dež je neusmiljeno padal, šele kasneje je vsaj malo popustil. Le izredna zagnanost tekmovalcev je omogočila organizatorju, da je izpeljal en tek in da je tekmovanje uspelo.

Naša ekipa je bila tudi tokrat zelo uspešna in je zasedla prvo mesto. Med posamezniki pa so naši tekmovalci zasedli štiri prva, tri druga in eno tretje mesto.

REZULTATI:

Ekipno:	
1. Saturnus	6 točk
2. Papirnica Vevče	16 točk
3. Žito	19 točk

Posamezno:

Ženske:	
1. Nuša Sovinc	25,94
8. Mirjam Budič	33,92
Moški do 25 let:	
1. Mitja Gostinčar	20,86
2. Marko Kralj	21,44
5. Sašo Mirtič	22,82
od 26 do 35 let:	
1. Martin Kreč	20,75
2. Tomaž Erhovnic	21,77
4. Milan Gruden	22,30
od 36 do 45 let:	
3. Mitja Ljubeljšek	23,65
5. Avgust Snój	24,43
nad 45 let:	
1. Ludvik Dornig	21,84
2. Sašo Kralj	22,02
7. Miloš Podboj	27,75

Češmin

Plezam po globeli.
Skrivam se v špranji časa,
v brezmejno tišino šepetam.
V vetru,
v daljavi
v noč topot besed odmeva.
Rosi.
Mokri netopirji
mesec prepode.
Edino svetlo sled.
Spotikam se in
padem in
žejno rosne kaplje
v dlani lovim.
Obraz razpraska
mi češmin
in kisli plod
jezik, misli dreveni.
Vseposod je molk.
Umira čas,
sanje se tope.
V krčih duša poka
zaman katarzis si želim.
Le v tolažbo
Zeus obljublja,
da bo dal slovo.
Našel sem spet nov češmin.

I.F.

GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO v nakladi 2400 izvodov. Ureja ga uredniški odbor Jožko Čuk (predsednik), Bojan Falež, Vojko Faktor, Ivo Frbežar, Franc Levec, Slavko Mahne, Miro Miklič, Marija Petranovič, Ljuba Radič in Janez Žabjek.
Glavni in odgovorni urednik Vita Cajnko.
Naslov uredništva Saturnus, informativna služba, 61110 Ljubljana, Ob železnici 16. telefon 444 466 int. 225. Tiskano v Saturnusu - oddelek tiska na papir.
Po mnenju sekretariata za informacije IS skupščine SR Slovenije, št. 412-1/72 z dne 8. 9. 1975, je glasilo oproščeno temeljnega davka na promet.

Za počitniški dom v Kranjski gori smo za mesec avgust planirali možnost letovanja s polno oskrbo.

V počitniškem domu pa trenutno za avgust še ni toliko prijav, da bi lahko omogočili letovanje s prehrano.

Vse, ki imate še namen, letovati v Kranjski gori avgusta, prosim, da sporočite najkasneje do 20. julija referentu za rekreacijo in počitniške domove. Tako boste pripomogli, da bomo lahko še pravočasno pripravili vse potrebno za prijetno počutje gostov.

Kadrovska služba

Franc Peršin, ročna orodna delavnica, tozd Orodjarna in vzdrževanje:
»Ob sobotah imam težave z varstvom otroka, vrtec je namreč zaprt. Kadar imava z ženo oba delovno soboto, mora zato eden od naju vzeti dopust. Tudi s prevozi je težje; vozim se iz Litije, vlaki vozijo ob sobotah bolj porredko, zato grem z dela navadno pred koncem delovnega časa. V Orodjarni ne bi bil problem, če bi ob ostalih dneh delali dalj, da bi ob sobotah lahko ostali doma. S tem bi samo pridobili, ker se ob sobotah precej manj naredi, veliko delavcev vzame dopust ali pa grejo prej domov. Pozimi pa bi s tem še prihranili strošek za ogrevanje.



