

Ocenjevanje delovnih mest v „Litostroju“

V »Litostroju« so začeli analitično ocenjevati delovna mesta že l. 1955. Kot prva faza in kot osnova za vse nadaljnje delo je bil najprej izdelan poseben elaborat, v katerem so obdelali metodo oziroma sistem ocenjevanja. Pri izdelavi tega elaborata so si takrat lahko pomagali z izkušnjami železarn na Jesenicah in v Stora in s tujo literaturo.

Popis delovnih mest so končali l. 1956. Opravila ga je posebna komisija, katere člani so opravili to delo poleg rednega dela, v svojem prostem času. Jeseni leta 1956 so ustanovili pri upravi podjetja poseben organ za delovne odnose, ki sedaj profesionalno in sistematično opravlja te posle.

Ocenjevanje delovnih mest se bo začelo ta mesec. V livarni sive litine so poskusne ocene opravili že ob koncu l. 1955, v zvezi z razpomi v tarifnih pravilnikih pa so ocenili tudi zaposleno osebje, vse to pa bodo morali prilagoditi novemu sistemu.

Za ocenjevanje ljudi velja isti sistem točkovanja kakor za delovna mesta. Za oceno delovnih mest in kadra je strokovni kolegij že sklenil, da naj se organizira centralna komisija in podkomisija po obratih in da naj sodeluje v vseh teh komisijah tudi zastopnik sindikata. O analitični oceni delovnih mest so razpravljali večkrat tudi centralni delavski svet in delavski sveti po obratih. Člani delav-

skih svetov so prav tako v teh komisijah,

Pri dosedanjem delu se je pojavil problem tistih delavcev in uslužbencev, za katere računajo, da imajo sedaj višje plače, kakor bi jih morali imeti po opravljeni oceni. Vodje podjetja so mnenja, da naj bi te plače začasno »zamrzni« , med tem ko se bodo plače drugih lahko povečevale vzporedno s povečanjem delovne storilnosti v podjetju.

Ob popisu delovnih mest so posamezniki, ki delajo na teh mestih, pretiravali pri dajanju podatkov v prepričanju, da bodo tako dobili večje plače. Tako so na primer za mesta posameznih referentov navajali toliko raznih zahtev, da bi morali imeti, če bi bilo to res, za opravljanje teh del najmanj dve fakulteti. Čeprav so bile komisije objektivne in so bili v njih ljudje, ki dobro poznajo delovna mesta, so se tu pa tam le dale zapeljati po teh pretiravanjih. To sedaj popravljajo in usklajujejo. Se enkrat bodo pregledali vsa delovna mesta, šele nato pa bodo prešli na ocenjevanje.

Delavci so bili v začetku navdušeni nad to akcijo, ker pričakujejo realnejše ocenjevanje. Ko pa so videli, da se je vsa stvar zavlekla in da je bilo analitično ocenjevanje delovnih mest prekinjeno, se je zanimanje zmanjšalo. Sedaj pa, ko je ta akcija znova poživljena, jo spremljajo z odobravanjem, ker od nje veliko pričakujejo. M. S.

lijon 500.000 dinarjev) je sedaj norma 200.000 cigaret. Izdelane so bile sodobne naprave za vlaženje tobaka po industrijskem principu. Proizvodnja od začetne do zaključne faze se razvija kot na enem traku. Rezultate bi mogli kratko označiti takole: prej je 1300 delavcev predelalo 1.100 ton tobaka, sedaj pa 600 delavcev predela 2100 ton surovega tobaka (lani so predelali 2256 ton). Vredno je ugotoviti, da ni bil noben delavec, odpuščen, temveč so prav zaradi vztrajanja delavskega sveta vsem našli ustrežajoče mesto. Problem zaposlitve »odvečnih« delavcev rešujejo s povečanjem proizvodnje.

Ivica Bodnaruk

POMANJKLJIVA SKRB ZA RACIONALIZACIJE

v podjetju »Nikola Tesla«

Pred nedavnim smo dobili iz podjetja »Nikola Tesla« podatke, kako v tem podjetju tretirajo tehnične izpopolnitve in racionalizacije. Iz razgovorov in materiala, ki nam je na razpolago, je mogoče ugotoviti, da v »Nikoli Tesli« temu vprašanju niso posvečali dovolj pozornosti.

V letu 1955 je bilo prijavljenih precej predlogov za razne racionalizacije in tehnične izpopolnitve. Premijski pravilnik pa ni bil tak, da bi spodbujal ljudi k nadaljnjim predlogom. Podjetje ni poslalo niti za eno racionalizacijo ali novatorstvo Upravi za iznajditeljstvo odloka o sprejemu s potrebnim opisom, kakor to zahtevajo predpisi. Posledica je, da noben novator ali racionalizator ni dobil predpisane diplome in že zaradi samega tega ni mogel zavarovati svojih pravic na izpopolnitve.

Postopek je bil v tem, da so določili komisijo treh članov, ki je proučila predlog in po veljavnem premijskem pravilniku (ki pa ima resne pomanjkljivosti) predlagala enkratne nagrade. Poudariti moramo, da so bile priznane racionalizacije že iz leta 1955 pa do trenutka pisanja tega članka izplačane samo v 50 % primerov.

Nadalje ni nobene statistike o tem, koliko prihrankov je doseglo podjetje z doslej izvedenimi racionalizacijami, kako so te tehnične izpopolnitve vplivale na lastno ceno itd. Rezultat je, da se je zanimanje delavcev lani in letos za nove izpopolnitve zelo zmanjšalo. Zvezni predpisi so že doslej omogočali stimulatивnejše reguliranje teh poslov. Te možnosti bodo v prihodnje še večje. Če pa bi tak odnos do racionalizacij obdržali tudi v prihodnje, bi to samo škodljivo vplivalo na rešitev problemov v zvezi s povečanjem delovne storilnosti.

To je treba toliko bolj poudariti, ker »Nikola Tesla« vsekakor ni edini zgled pomanjkljive skrbi za nagrajevanje racionalizacij.

Znano je, da je »Nikola Tesla« drugače imel uspehe v poslovanju in izboljšanju proizvodnje, o čemer bomo bralce obširneje obvestili v eni naslednjih števil. Ti uspehi pa bi bili vsekakor večji, če bi bili posvečali več pozornosti racionalizacijam.

Al. Dj.

Ukrepi za povečanje delovne storilnosti

v Tobačni tovarni v Sarajevu

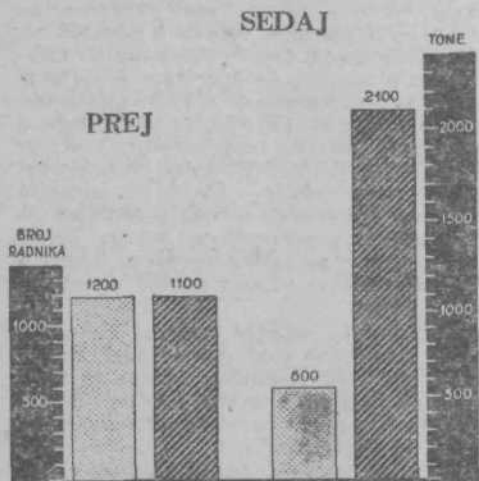
Praksa, ki jo že dalj časa uveljavlja 35 članov delavskega sveta sarajevske tobačne tovarne, jim je omogočila, da redno spremljajo probleme svojega podjetja in da pravočasno sprejemajo koristne odločitve. Vsak član delavskega sveta ima na primer svojo knjigo osnovnih podatkov iz plana podjetja in redno spremlja delo oziroma izpolnjevanje plana. Njegov delavski svet ima prav tako tudi svojega tehničnega sekretarja, sicer pravnik, ki res ni plačan samo zato, ki pa razen za vodenja zapisnika, izdelavo sklepov, skrbi tudi za pripravljanje vseh materialov, ki služijo za seznanjanje članov delavskega sveta s predmetom zasedanja ali pa jih opozarjajo na tekoče probleme.

Taka notranja organizacija omogoča ob rednem sklicevanju sestankov, da razpolaga skoraj vsak član delavskega sveta ob vsakem času s celotno sliko podjetja. Ob nedavnem sprejemanju bilance za lansko leto jim ni bilo težko spoznati, da so stroški pogonske in upravno-prodajne režije za lansko leto presegle planirane za 20 do 25 odstotkov. Sklenili so, da sestavijo komisijo, ki bo raziskala vzroke, posebno pa pripravila predloge za ukrepe, da bi se to ne zgodilo v letošnjem planu, ki sloni na lanskim planiranim normativih.

Prizadevanja delavskega sveta za povečanje delovne storilnosti so rodila sad. Analiza, ki jo je izdelal njihov poseben organ — strokovni svet, sestavljen iz delavcev in uslužbencev, je pokazala pred dvema leti, da ima njihova tovarna, čeprav obratuje že več desetletij, zelo pri-

mitivno delovno organizacijo. Manjkali so jim na videz majhni stroji ali pa so že zastareli. Pakiranje cigaret se je reduciralo na ročno delo in je znašala norma na delavca 35.000 kosov na dan. Tobak v listih so fermentirali z roko. Zelo komplicirana in draga je bila transportna pot od skladišča surovin do skladišča končnih izdelkov.

Z uvedbo polavtomatov za pakiranje cigaret se je norma dvignila na 100.000 cigaret, z uvedbo originalnega avtomata novatorja Šaćira Glibe (ki ga je kot patent odkupila od njega tovarna za 1 mi-



Svetla stolpca predstavljata število delavcev, črna stolpca s poševnimi belimi črtami pa predelani tobak v tonah