

COLO RJEVE INFORMACIJE

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA COLOR MEDVODE

Leto XIX.

MAJ 1990

// 263360

Štev. 5(207)



V prelomu časa

Živimo v času, ki je buren in poln prelomnih dogodkov, za katerega pa se zdi, da je duhovno mnogo bolj plitek od prejšnjih časov. Morda tudi zato, ker je prejšnja opozicija, katere del je duhovno in etično držal Slovence pokonci, postala pozicija. Pa še mnogo drugih vzrokov je. Upajmo, da samo začasnih.

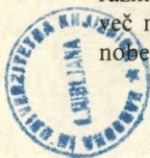
Kljub vsemu pa: to je čas, ki vzbuja Slovcem upanje, ker končno lahko razmišljamo v več smereh, od katerih ni več nobene, ki je predpisana prava in nobene, ki je od vsega začetka napačna.

Tako razmišljanje je osnovni pogoj ustvarjalnosti in odločitev, katerih težo bomo morali nositi sami, bodo pa v mnogo večji meri "naše" kot prej.

V duhu tega časa smo v četrtek, 10. maja imeli v gosteh predstavnike dveh od večjih struj sodobnega slovenskega sindikalnega organiziranja: s strani Svobodnega sindikata tovariša Mira Podbevška in tovariša Andreja Cimermana in s strani Neodvisnega sindikata gospoda Franceta Tomšiča. Zaposlili smo jih, da v času, ko naj bi postalo sindikalno gi-

banje spet pomembno, tokrat ne zgolj na papirju, predstavijo svoj sindikat in hkrati povedo, kaj lahko posamezen sindikat ponudi delavcu. Zaželeno je bilo, da gostje podajo zgolj informacijo, pri čemer je bila konfrontacija dveh mišljenj sicer nujna in smiselna, zdi pa se, da ni nikoli v času pogovora preokračila mejo zdravega dialoga. Skratka ni šlo za agitacijo, pač pa za informacije, ponujene v razmislek in pomoč pri mo-

nadaljevanje na 2. strani



Kakovost — osnova za poslovni uspeh

V teh dneh negotovih političnih razmer, visokih davkov, nore inflacije, skrivnostnih računovodskih metod... je morda kakovost zadnje upanje, ki ga imamo, da ustvarimo dohodek.

In kaj je kakovost?

Obstaja mnogo definicij pojma kakovosti. V slovarju boste našli, da je kakovost stopnja popolnosti, delavcu v razvoju pomeni boljšo recepturo, design, delavcu v proizvodnji in kontroli skladnost s specifikacijo. Za uporabnika je kakovosten izdelek tisti, ki ustreza njegovim pričakovanjem ali jih celo presega. In ker je vsak izdelek oziroma storitev namenjen uporabniku, se je ta definicija najbolj uveljavila.

Torej: kakovost = primernost za uporabo = stopnja, do katere nek izdelek ali storitev ustreza zahtevam uporabnika. V tehničnem jeziku, za uporabo v industriji je potrebna natančnejša definicija; nemška norma jo na primer prodaja takole: kakovost = celota lastnosti in znakov storitve ali izdelka, ki se nanašajo na njegovo uporabnost za zadovoljevanje danih zahtev.

Pogosto pojem "kakovost" mešamo s pojmom "kakovostni razred", kadar npr. tovrnega konja primerjamo z dirkalnim, Jugo z Audijem itd.

Zelo razširjeno, a napačno, je prepričanje, da je mogoče kakovost "prikontrolirati", torej zagotoviti z natančnim testiranjem v izhodni kontroli, odkriti neustrezne izdelke in jih izločiti. Tudi če je to mogoče, je ta postopek negospodaren; pomanjkljive izdelke smo že proizvedli in imeli stroške, ki s prodajo niso povrnjeni.

Druga najpogostejša zmeta je, da sta storilnost in kakovost nasprotujoča si cilja. Gotovo je najceneje, če nek izdelek naredimo ali neko storitev opravimo dobro prvič.

ph. B. Crosby

šljanje o kakovosti, razmišljanje, ki je našemu okolju še sorazmerno tuje.

Ko je ameriške in evropske gospodarstvenike v sedemdesetih in osemdesetih letih presenetil silovit prodor Japonske na svetovni trg, so se začeli spraševati o razlogih. Razlog pa je en sam: japonske organizacije so vodili in jih vodijo po načelu "kakovost je prva", kar jim omogoča proizvodnjo kakovostnih proizvodov ob nizkih cenah in z visoko produktivnostjo. Do tedaj glavno vodilo zahoda "dobiček je prvi", je povzročilo zaostajanje za Japonsko, česar so se še pravočasno zavedli in jo začeli posnemati. Ironija je, da so ravno ameriški znanstveniki (Juran, Deming) bili tisti, ki so na Japonsko prinesli osnovne statistične kontrole in moderno filozofijo kakovosti, tam so jo znali oplemenititi. Tudi drugi niso imuni na miselnost, da so rezultati tuje pameti vedno boljši!?

Usmerjanje v izvoz in odpiranje proti svetovnemu gospodarstvu sta le del strategije dolgoročnega razvoja naše družbe. Uspešnega prodora na svetovni trg pa ne bomo dosegli, če ne bomo gradili bodočnosti na kakovosti oziroma točnosti, na zagotavljanju kakovosti. Kakovost je postala najboljša investicija za utrjevanje konkurenčnosti na svetovnem trgu in mora biti eden od elementov poslovne politike podjetja, odgovornost zanjo pa mora prevzeti vodstvo.

Naj bosta ta citat priznanega ameriškega strokovnjaka za kakovost, ki zveni, kot bi bil napisan danes in za nas moto 33. letne konference Evropske organizacije za kontrolo kakovosti v septembru '89 "obvladovanje kakovosti — ključ v devetdeseta leta" uvod v razmi-

nadaljevanje s 1. strani

rebitni odločitvi za članstvo v enem ali drugem sindikatu.

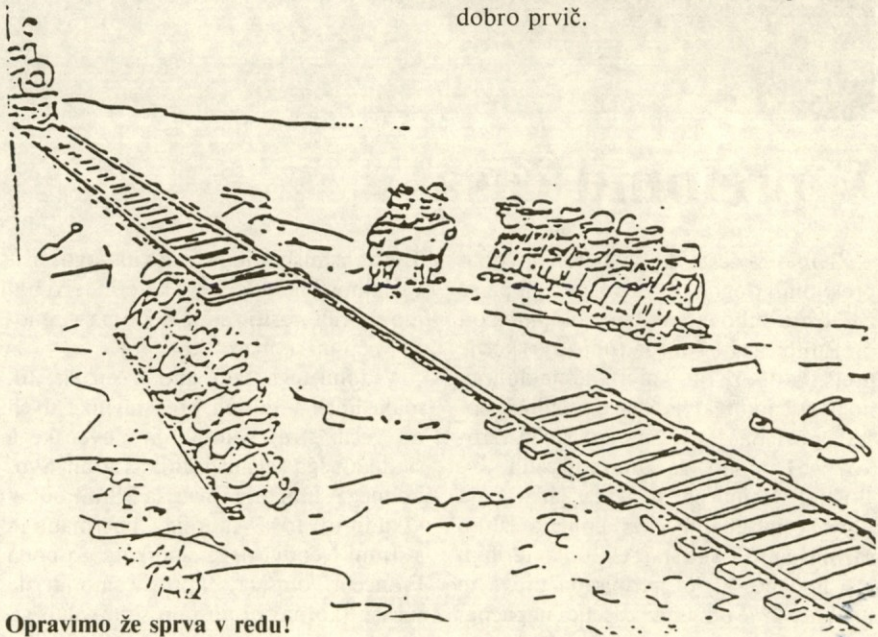
Maloštevilni delavci Colorja z medvoške lokacije, ki so se tega pogovora udeležili, vsak zase vedo, ali so jih gostje uspeli pripraviti do razmišljanja v svoji smeri ali ne, zato ne bi rada zahajala v kakršnokoli sodbo o prepričljivosti posameznega od predstavnikov Neodvisnega in Svobodnega sindikata. Mogoče v zvezi s tem samo še to, da lahko pri podpredsedniku IO OOS Miru Kovačcu dobite pristopne izjave za en ali drug — se pravi za Svobodni ali Neodvisni sindikat. Članstvo v sindikatu torej ni več nekaj prisilnega, enostavno priraslega k vstopu v delovno razmerje, pač pa stvar presoje in svobodne odločitve.

Na koncu se spet vračam k razmišljanju o prelomnih časih. Nekaj nas je takih, ki mogoče kljub spremembam v tem času v sebi še čutimo posledice časov dvojne morale, sistema, ki je deklariral vrednote, ki so živele na papirju, dejansko pa so se sprevrčale v svoje (dialektično?) nasprotje. Ena od teh posledic je rahla, morda nehotena skepsa ob vsem, kar nam ti novi časi prinašajo. Osebnostno bi lahko rekla, da je ta skepsa v času mojega dela v Colorju nekajkrat popolnoma izginila ob ljudeh, za katere sem videla, da je v njih kljub vsemu dovolj energije za resno delo v stroki, ki ji pripadajo; za prenašanje znanja tistim, ki v praktično delo v okviru neke stroke šele vstopamo; za delo, ki zaradi svoje interdisciplinarnosti presega okvire danega delovnega mesta ali sektorja... Zanimivo, s takimi ljudmi se da tudi sicer prav lepo pogovarjati, skoraj nikoli pa jih nisem slišala ugotoviti, kako v drugem sektorju slabo ali sploh nič ne delajo.

Če je res, da nas čaka čas, ko se bosta Kapital in Delo uravnoteževala na tržišču, bi si želela, da interese enega in drugega zastopajo prav taki ljudje.

M. G.

Opravimo že sprva v redu!

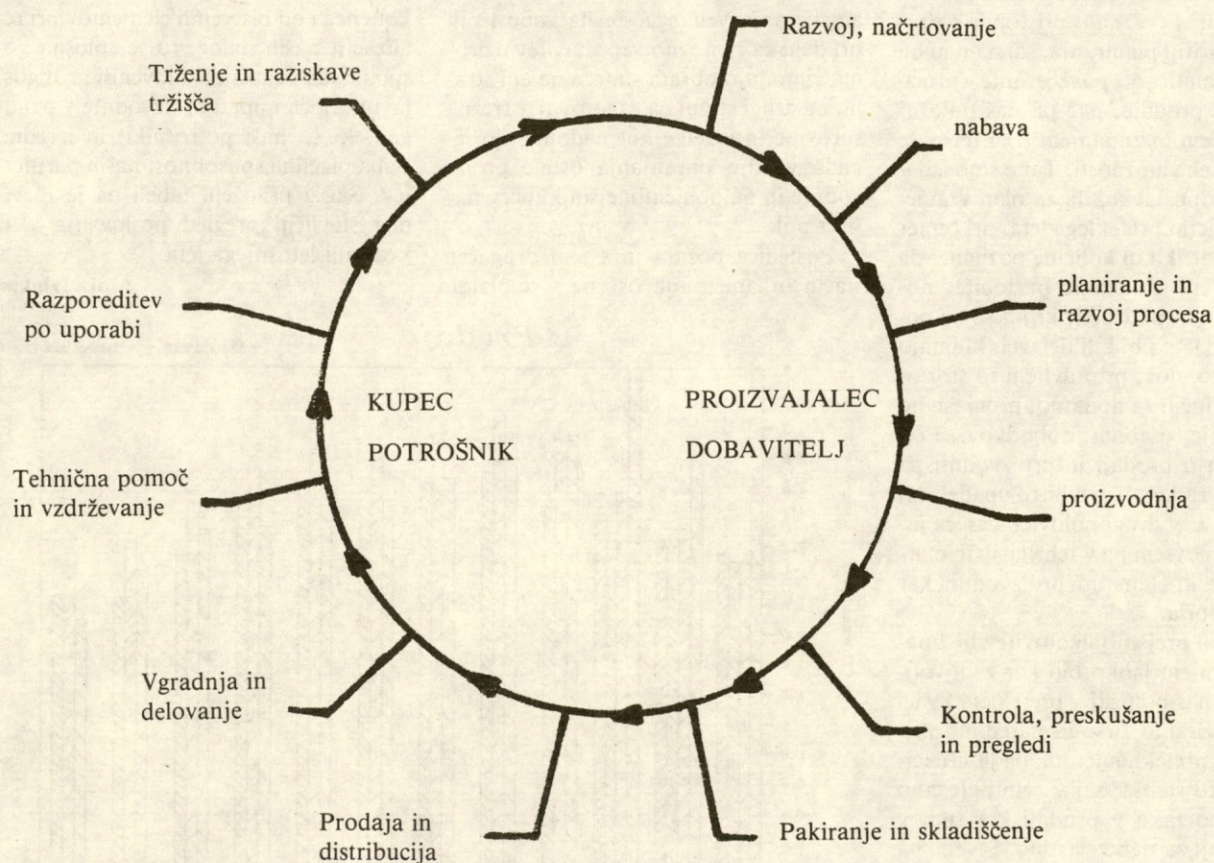


Pomanjkljivo opravljeno delo povzroči, da iščemo in nato popravljamo napake. Take dejavnosti imenujemo "tovarna v tovarni", "laboratorij v laboratoriju", "pisarna v pisarni". Delavci, ki se ukvarjajo s popravljanjem napak torej spravljajo v red stvari, ki bi morale biti v redu opravljene že sprva in seveda ne ustvarjajo dohodka.

Certifikat kakovosti je dokument, ki potrjuje, da je podjetje sposobno izdelovati kakovostne izdelke in kupcu zagotavlja, da so izdelki izdelani v skladu z mednarodnimi standardi o zagotavljanju kakovosti. Certifikat kakovosti lahko podjetje pridobi na osnovi zgrajenega "SISTEMA ZAGOTAVLJANJA KAKOVOSTI", torej sistema, ki je živ

stajajo, treba jih je povezati, ponekod začetni z abecedo. Storjeni so prvi koraki, ustanovljen je in deluje "team za kakovost", ki ga je potrdil kolegij in pričakuje od vodstva več kot deklarativno podporo.

Čeprav je nezaupanje značilnost, s katero naši zaposleni sprejemajo skoraj vsak nov program, tudi zato, ker so vi-



Zanka kakovosti (ISO 9004)

Kakovost mora biti za izdelek zasnovana in vanj vgrajena.

Samo s sodelovanjem vseh poslovnih dejavnosti v podjetju, ki ga ponazarja t.im. "krog kakovosti" lahko kakovost izdelka ali storitve zagotovimo, sistem povezovanja funkcij posameznih dejavnosti pa imenujemo "sistem zagotavljanja kakovosti" in je najvišja razvojna oblika zagotavljanja kakovosti.

Kaj zahteva "Evropa 92" na področju kakovosti?

Nemoteno trgovanje z blagom in storitvami bo možno samo na osnovi "CERTIFIKATA KAKOVOSTI", ki ga na osnovi ocenitve izdajajo mednarodno pooblaščenice institucije.

in deluje, to delovanje pa je dokumentirano v "POSLOVNIKU KAKOVOSTI", ki mora biti usklajen z mednarodnimi standardi. Toda certifikat kakovosti bo samo potreben pogoj za trgovanje, ne pa tudi zadosten. Potencialni kupec se bo seveda sam odločil, ali bo tudi sam preveril delovanje sistema delovanja kakovosti (takemu preverjanju pravimo AUDIT) in skladnost s Poslovnikom kakovosti. Homologiranje vzorca s strani potencialnega kupca, ki ponavadi še ni serijski in nič ne pove o "sposobnosti procesa", preprosto ne bo več zadoščalo.

In kje smo na področju kakovosti v Colorju? Dokaj na začetku. Najprej bo treba prestopiti iz tehničnega pojmovanja kakovosti v tržnega, kar zahteva izgradnjo sistema zagotavljanja kakovosti in spremembo načina vodenja in usmerjanja zaposlenih. Fragmenti ob-

deli mnogo neuspešnih, upamo, da bodo program izboljšanja kakovosti sprejeli, saj nam bo vsem prinesel, če se bomo z njih poistovetili, korist — uspeh na trgu, dobiček in zadovoljstvo ob za-vesti, da delamo dobro.

**Vojmira Janc-Barborič
Voja Jevtić**

COLORJEVE INFORMACIJE izdaja organizacija združenega dela Color Medvode, vsak mesec v nakladi 900 izvodov. Glasilo ureja uredniški odbor: Marko Ažman, France Erman, Milena Kržin, (odgovorna urednica), Franci Rozman (glavni urednik) in Janez Žerovnik. Fotografije Franci Rozman. Razmnoževanje PLEŠKO, Ljubljana. Po mnenju Sekretariata za informacije pri Izvršnem svetu Skupščine SRS št. 421-1/72 je glasilo oproščeno plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.

Poslovanje "Colorja" v I. kvartalu 1990

V poslovno leto 1990 smo vstopali z veliko mero negotovosti, saj smo bili še vsi pod močnim vplivom iz konca prejšnjega leta, ko smo praktično proizvodnjo popolnoma zaustavili. To dejstvo je bilo tudi odločujoči faktor pri postavljanju naših planskih zadolžitev za tekoče leto. Prvič smo pristopili k drugačni filozofiji planiranja, saj nam ni bil cilj avtomatično povečevanje proizvodnje in prodaje, pač pa naš položaj na domačem in zunanjem trgu ter naše neizkoriščene možnosti. Tako smo izhajali iz predpostavke, da za plan vzamemo realizacijo preteklega leta, pri čemer so kupci, artikli in količine poznane, da pa si kot cilj postavimo pridobitev novih kupcev in področij, ki jih še ne pokrivamo. Da pa bi bili delavci, ki imajo odločujočo moč, pripravljeni to storiti, smo se odločili za dodatno, progresivno stimuliranje osebnih dohodkov. Prvi pesimizem o prodaji in proizvodnji pa je na naše zadovoljstvo hitro upadel, saj se nam je že v drugi polovici meseca januarja, predvsem pa v februarju in marcu prodaja in s tem tudi proizvodnja kar močno odprla.

Glede na prejšnjo ugotovitev bi z našim položajem lahko bili kar zadovoljni. Če pa naš položaj v preteklem kvartalu analiziramo širše in naredimo primerjavo s preteklim letom, pa je situacija nekoliko slabša, saj v celoti gledano zaostajamo tako v prodaji kot tudi v proizvodnji za slabo četrtno. Seveda pa je pri tem potrebno takoj poudariti, da na slabši rezultat vpliva izpad proiz-

vodnje in prodaje smol, ki jih zaradi požara in popolnega uničenja obrata sinteza dne 16. 2. 1990 ni bilo možno realizirati.

Omenjeni požar je močno vplival na naše nadaljne usmeritve pri delu. Potrebni je bilo nešteto aktivnosti in angažiranja velikega števila zaposlenih pri delu za ponovno vzpostavitev oziroma izgradnjo obrata sinteza na eni strani, na drugi strani pa zagotoviti ustrezne surovine in izdelke kot nadomestilo izpada v cilju ohranjanja ostale proizvodnje in najpomembnejših kupcev naših smol.

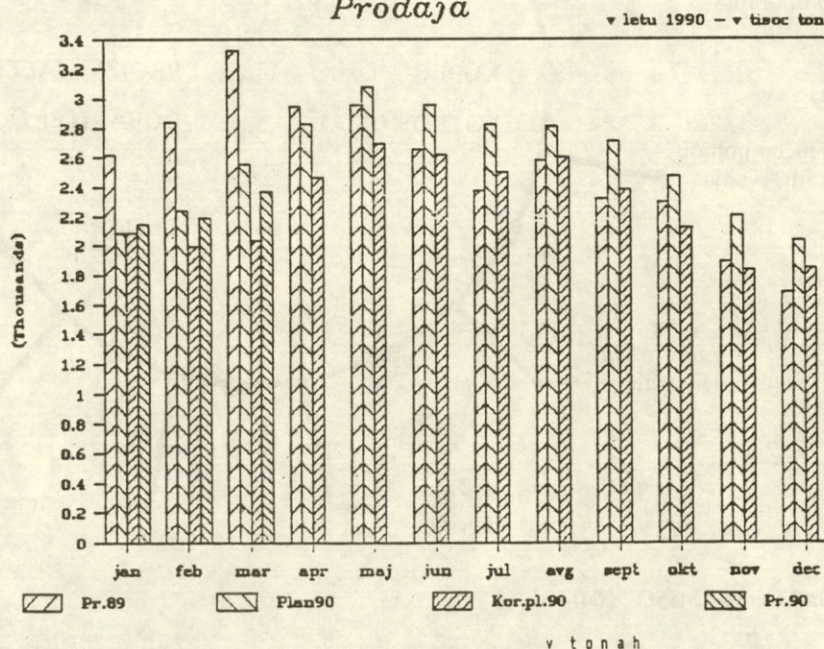
Posledica požara in s tem drugačen način organiziranja oskrbe s smolami,

je vplival tudi na aktivnosti oziroma delo na drugih področjih (prodaja, nabava, kadri itd.). Iz vsega tega sledi, da bo v letošnjem letu pa tudi še v nadaljevanju mnogo težje ocenjevati naše rezultate in izdelovati razne primerjalne analize.

Pri vsem tem pa ne smemo pozabiti kot enega od bistvenih elementov pri realizaciji naših nalog, to je splošna gospodarska situacije v Sloveniji in Jugoslaviji (močan upad proizvodnje v panogah, ki so naši potrošniki) in izredno slaba plačilna sposobnost naših partnerjev. Skozi priloženi tabeli pa je razviden številčni pregled poslovanja v I. kvartalu letošnjega leta.

Alojz Izlakar

Prodaja



PROIZVODNJA, PRODAJA, ZAPOSLjeni V MARCU 1990

| Zap. št. | Realizirano | | Plan | | Realizirano | | Index | | | |
|----------------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|-------|-----|-----|-----|
| | I marec 1989 | I-III 1989 | I Marec 1990 | I-III 1990 | I Marec 1990 | I-III 1990 | 6:2 | 6:4 | 7:3 | 7:5 |
| 1 Proizv. skupaj | 4 543.3 | 11 407.0 | 2 768.0 | 7 943.6 | 2 560.0 | 8 072.3 | 56 | 92 | 71 | 102 |
| 1.1 Proizv. K | 0.9 | 0.9 | | | | 7.8 | | | | |
| 1.2 Proizvodnja | 4 542.4 | 11 406.1 | 2 768.0 | 7 943.6 | 2 560.0 | 8 064.5 | 56 | 92 | 71 | 102 |
| 2 Proizv. got. izd. | 3 557.7 | 8 877.9 | 2 506.3 | 6 778.2 | 2 181.7 | 6 762.9 | 61 | 87 | 76 | 100 |
| 2.1 Proizv. K | 0.9 | 0.9 | | | | 7.8 | | | | |
| 2.2 Pred. got. izd. | 16.0 | 48.7 | | | 14.6 | 36.7 | 91 | | 75 | |
| 3 Prodaja skupaj | 3 324.3 | 8 790.5 | 2 031.8 | 6 112.3 | 2 365.3 | 6 699.6 | 71 | 116 | 76 | 110 |
| 3.1 Dom. trg | 2 423.4 | 6 492.5 | 1 555.6 | 4 760.4 | 1 772.7 | 5 420.3 | 73 | 114 | 83 | 114 |
| 3.2 Maloprodaja | 97.0 | 195.0 | 76.7 | 219.6 | 37.0 | 177.0 | 38 | 48 | 91 | 81 |
| 3.3 Izvoz skupa | 803.9 | 2 103.0 | 399.5 | 1 132.3 | 555.6 | 1 102.3 | 69 | 139 | 52 | 97 |
| 3.3 1. Konvertibila | 346.2 | 841.2 | 189.1 | 630.6 | 151.8 | 542.4 | 44 | 80 | 64 | 86 |
| 3.3 2. Kliring | 457.7 | 1 261.8 | 210.4 | 501.8 | 403.8 | 559.9 | 88 | 192 | 44 | 112 |
| 4 Real. prev. stor. | 315.0 | 1 236.0 | 319.9 | 932.0 | 383.0 | 1 072.0 | 122 | 120 | 87 | 115 |
| 5 štev. zaposlenih | 699 | 696 | | | 674 | 685.7 | 96 | | 99 | |
| 6 Proizv. na zaposl. | 6.5 | 16.4 | | | 3.8 | 11.8 | 58 | | 72 | |
| 7 Prodaja na zap. | 4.8 | 12.6 | | | 3.5 | 9.8 | 73 | | 78 | |

Naši sodelavci odhajajo v pokoj

Slovo z dvignjeno glavo!

V soboto, 19. maja je bila v stari tovarni skromna slovesnost ob odhodu nekaterih naših sodelavcev v pokoj. V prijetnem ambientu, kjer ni manjkalo rož, pa tudi skromnega prigrizka in pijače ne, je prisotnim nekaj besed v slovo namenila Marinka Burgar. Nanizala je nekaj podatkov, od katerih je zagotovo najzanimivejši ta, da se je število Colorjevih upokojujencev povzpelo že nad 150. Ja, kar za eno "malo fabriko" jih že imamo, kajne!

In kdaj naj obujamo spomine na prehojeno pot, če ne ravno ob slovesu! Zatorej smo bili prisotni s kamero in beležko. Takole so nam pripovedovali:

Frahm Rozka: "Ko sem prišla v Color, nas je bilo vsega 80. To pa je bilo 10. novembra 1954. leta. Lep sončen dan je bil takrat. Mislila sem, da bom pač nekaj časa ostala v tovarni, no, potem pa sem se tu kar navadila, ustalila in ostala tod do 'penziona'. Ja, takole kar 35 let, 3 mesece in 23 dni se je nabralo. Dolga leta sem delala v stari tovarni, novembra 1970 pa smo se preeslili na novo lokacijo in tu sem bila do upokojitve. Doživeli smo marsikaj lepega, pa tudi slabega. No, važno je, da smo zdravi, ali ne?"

Ančka Bukovec-Kuralt: "Kaj naj rečem, saj sem tudi jaz dala ves Colorjev razvoj skozi. Včasih je bilo lušno, pa čeprav nas je zeblo v polzaprtih skladiščih. Gazili smo blato po dvorišču, veliko smo morali fizično delati, toda delo nas je združevalo, bili smo bolj odprti drug do drugega, bolje smo se poznali, bili smo bolj povezani. In pa disciplina! Bilo je več reda, pa tudi zdi se mi, da smo rajši delali, imali boljši odnos do dela. Je pa res, da moraš slabo čimprej pozabiti, dobro pa ti ostane v spominu. Sicer pa je prišla vrsta tudi name, za penzjon seveda."

Janez Šetina: "Ko sem prišel v Color, sem bil 151. član kolektiva. Bili so zelo težki delovni pogoji, saj smo v kuhinji uporabljali še velike, 500-litrške sode. Toda disciplina je bila takrat na zavid-

ljivi višini. Direktor Klanjšek je dva do trikrat na dan obhodil tovarno in zares smo vsi delali. Tudi produktivnost je takrat bila visoka, saj smo na zelo primitiven način veliko naredili. Spomnim se leta 1966., ko sem bil v delavskem svetu (seje smo vedno imeli po službi in nikoli ni bilo vprašanje sklepčnosti), da smo za plače dajali 40%, za sklade pa celih 60% sredstev. Spomnim se, ko smo pričeli delati program za novo tovarno in nisem nikjer videl prostora za skladiščenje sodov (takrat sem bil skladiščnik polizdelkov), pa mi je takratni tehnični direktor dejal: Kakšni sodi neki, vse bo v cisternah in samo z gumbi bomo točili... No, po letu dni je bilo na dvorišču več sodov kot prej v stari tovarni! Kaj hočete! No, danes tudi sindikat ni več tisto, kar je bil nekoč... Kot pravijo moji predhodniki, pogrešajo malo več pozornosti. Vedno smo pravili ob slovesu, saj ostajate člani naše velike, Colorjeve družine, pa vendar skoraj ni tako. Poglejte, niti ne vem, če grem sedaj, ko sem upokojen, lahko k "našemu" zdravniku, zobozdravniku, pa še bi lahko našteval..."

Jože Gostič: "Nerad govorim o senčnih stvareh, saj jih je treba čimprej pozabiti, spominjati pa se le lepih. Ker sem dal več "fabrik" skozi, gledam na stvar malo drugače. V Color sem prišel leta 1969, bil je to zdrav kolektiv, ki se je odlikoval s pridnostjo, bili smo med seboj prijatelji. Čeprav sem prišel v firmo že izkušen, sem moral biti 'vajenec' leto dni in opravljati strokovni izpit, no sem pa le vso fabriko spoznal. Bil sem 12 let na Rakovniku — prava kalvarija! V slabih pogojih smo ogromno naredili, tehnično pa smo le prepočasi napredovali. Imeli smo čudovito perspektivo, saj smo vse še 'toplo' prodali, toda... Kasneje so sledile 'rotacije', pa sem v novi tovarni doživeljal 'čudna' leta. Je pa tako, da smo tudi odhod v pokoj naredili brezoseben. Toda, ti ljudje, ki sedaj odhajajo v pokoj, so imeli voljo do dela (imajo jo tudi še sedaj!). Kje so Colorje-

vi športniki? Včasih smo znali poprijeti, osvojiti številne pokale, osvojiti številne vrhove, kaj pa sedaj? Sicer pa, kaj hočemo, penzjon je penzjon in pika. Važno je, da smo zdravi!"

Rafael Bečan: "V Color sem prišel 1969. leta, delal tri mesece na stroju, potem pa sem opravil tečaj za KV barvarja, šel k nianserjem in tod dočakal upokojitev. Med sodelavci sem se dobro počutil, bili so težki časi, pa tudi lepi, tako, da se nimam kaj posebno pritoževati. Želim si pa predvsem zdravja!"

Ivan Kršinar: "Jaz pa sem v Color prišel naravnost s ceste. Celih 10 let sem bil cestar. Začel sem v nitro, pa kasneje v mešalnici. Nato sem prevzel metlo: prvi teden me je bilo kar malo sram, ko sem pobiral fige pred tovarno, kasneje pa sem se metle kar privadil. Kasneje sem pospravljaj in pometal po novi tovarni, če pa sem se predolgo zadržal v kuhinji, pa je že bil "IVEK" kriv, pa čeprav sem skušal vse opraviti. Je pa tako, da sem bil tiho, četudi sem naredil napako, saj sem vedel, da se je za napako treba pokoriti. Imel pa sem tudi prog "čez", pa so me letos za Dan žena razjezile, da sem jo kar h "marjani" podurhal. In namesto kazni, sem jo rajši v "penzjon podurhal". Kaj hočemo, "vejica" je hudič, vam rečem!"

Ob koncu je prav, da zapišemo tudi ostale sodelavke in sodelavce, ki se srečanja niso udeležili, so pa (ali še bodo) odšli v pokoj:

Ivanka Andolšek se je zaposlila v Colorju 1977. leta, bila knjigovodja mehanograf, kasneje saldakonist, upokojila se je 28. 2. 1990.

Rezka Polh je prišla v Color 1964. leta, bila je laborant v razvojnem oddelku, upokojila se je 28. 2. 1990.

Rezka Kozjan se je 1964. zaposlila v obratu Rakovnik, bila pomočnik izdelovalca premazov, upokojila se je 28. 2. 1990.

Ana Bezjak je prišla v Color 1975. leta, najprej delala pri izdelavi etiket in kasneje v polnilnici, upokojitev 31. maja 1990.

Ana Križaj je prišla v Color 1972, delala v pripravi etiket in kot polnilka v obratu, upokojitev 31. 5. 1990.



Odgovornost — delovna razmerja

Naša zakonodja v poglavju o odgovornosti za delovne obveznosti pravi sledeče:

- delavci so pri uresničevanju pravice dela z družbenimi sredstvi odgovorni drug drugemu in družbeni skupnosti kot celoti
- da so delavci dolžni ekonomsko smotno in družbeno odgovorno uporabljati družbena sredstva ter jih stalno obnavljati, povečevati in izboljševati
- de delavci v podjetjih uporabljajo rezultate, ki jih ustvarijo z delom in z upravljanjem družbenih sredstev ter trpijo materialne in druge posledice ekonomsko nesmotne in družbeno neodgovorne uporabe teh sredstev
- de delavcem v podjetju, ki nevestno ali neuspešno izpolnjujejo svoje dolžnosti in delovne obveznosti delovno razmerje preneha pod pogoji in na način, ki ga določa zakon.

Kaj pa naši pravilniki. (o delovnih razmerjih, o disc. in odškodninski odgovor-, o varstvu pri delu...).

Delavec je odgovoren za kršitev delovne obveznosti, ki jo stori z dejanjem ali opustitvijo tega — če ne opravi dejanja, ki ga je dolžan opraviti.

Kršitve delovnih obveznosti so lažje in hujše — le te so opredeljene v pravilniku.

Kakšna pa je naša praksa?

Na to vprašanje lahko vsak sam najlažje odgovori — ali res upoštevamo in se držimo vseh navodil; ali jih samovoljno spreminjamo, ko smo opozorjeni o nepravilnostih ali jih skušamo popraviti ali samo zamahnemo z roko — češ, kaj si tečen, kaj me opozarjaš, jaz že vem!

Krutost današnjega časa nas postavlja pred dejstvo, da če želimo preživeti moramo spoštovati pravila in se tržno obnašati ali pa bomo izključeni iz igre.

Druga stran medalje pa je bolj črna — kaj pa če delavec ne zna opravljati del, na katera je bil sprejet?

V tem primeru se v postopku ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del, h katerim je razporejen, ali se ugotovi, da ne dosega pričakovanih rezultatov dela.

V tem primeru sta možni naslednji: delavec je razporejen na delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim. Če takega delovnega mesta ni, delavcu preneha delovno razmerje.

V našem podjetju tudi ugotavljamo, da načelo "pravega človeka na pravo mesto" ni vedno izpolnjeno. Zato sku-

šamo s prekvalifikacijo, dokvalifikacijo izobrazbeno strukturo izboljšati.

Problem današnjega časa pa so presežki delavcev — tako tehnološki, ekonomski, organizacijski in drugi.

Prenehanje ne temelji na ravnanju delavca, temveč na interesih organizacije predsem kapitala. Pravice oz. obveznosti urejata 21. in 75. člen ZTPDR in 33, 34, 35 in 100 člen ZDR.

Ker sta zaposlitev in delo v delovnem razmerju za delavca glavni in edini vir dohodkov za prežvljanje, mora biti zagotovljena delavcu s predpisi pravna varnost.

Postopek ugotavljanja trajnega presežka delavcev ima več faz:

- ugotavljanje organa o nastanku presežkov
- obveščanje sindikata
- obveščanje zavoda za zaposlovanje
- priprava programa za razreševanje presežkov.

Trajni presežki:

- zagotovitev delovnega razmerja za nedoločen čas v drugi organizaciji na del. mestu, ki ustreza delavčevemu znanju in zmožnostim
- zagotovitev del. razmerja s krajšim delovnim časom v drugi organizaciji in pravice do denarnega nadomestila
- zagotovitev sklenitve del. razmerja za določen čas v drugi organizaciji
- zagotovitev prekvalifikacije ali dokvalifikacije za delo v drugi organizaciji na drugačnem del. mestu kot ga je opravljal v matičnem podjetju.

Materialna oz. socialna varnost delavca se lahko zagotavlja po prenehanju del. razmerja z dokupom zavarovalne dobe, z odpravnino ali z nadomestilom OD.

Dokup zavarovalne dobe zaradi uveljavitve do pokojnine je mogoč največ za 5 (pet) let.

Tu sta mogoča dva primera:

- A) dokup brez soglasja delavca
 - ko delavcu manjka 5 let dobe za uveljavitev pravice do polne starostne pokojnine (delavci, ki že imajo 35 let dobe in delavke s že 30 leti dobe
 - ko delavec dopolni 60 let starosti in delavka 55 let starosti
- B) dokup s soglasjem delavca dokupi se lahko največ 5 let zavarovalne dobe v primeru
 - ko je moški star 55 let in ima 30 let pokojninske dobe
 - ko je ženska stara 50 let in ima 25 let pokojninske dobe.

Organizacija lahko presežnemu delavcu zagotovi **odpravnino**. Edini pogoj je pisni sporazum, ki ga da delavec, da mu preneha delovno razmerje. Odpravnina mora znašati najmanj 24 povprečnih mesečnih OD delavca. Delavec, ki sprejme to odpravnino po prenehanju delovnega razmerja, nima pravice iz socialnega zavarovanja.

Delavski svet podjetju na predlog direktorja po predhodni analizi sprejme sklep, s katerim se ugotovi:

- koliko delavcev bo oz. je postalo presežek
- koliko delavcev bo potrebnih za delo po izvedbi spremembi (rebalans plana kadrov)
- ugotovitev, da ni možna prerazporeditev na druga del. mesta tudi po prekvalifikaciji.

Delovno pravna zakonodaja je sprejeta (ZTPDR in ZDR RS). Konkretizirati jo je treba v naših internih aktih (pravilnik o del. razmerjih, prav. o disc. in odšk. odg.) in generalni kolektivni pogodbi!

M. B.

Kratke novice

V sejni sobi smo v okviru izobraževanja vodij predvajali film "Neorganizirani vodja". Film so si ogledali vodje sektorjev, oddelkov, obratov, katerim naj služi kot pripomoček pri uspešnem organiziranju samega sebe in vodenju sodelavcev.

Film obravnava osnovno dilemo vodenja — razliko med neučinkovitostjo pravičnega dela in učinkov opravljenega dela.

JUBILEJNE NAGRADE

Na jubilejne nagrade v letošnjem letu nismo pozabili. Podeljene bodo delavcem, ki so v Colorju 10, 20, 30 let v drugi polovici leta. Med tem časom upam bomo dobili generalno kolektivno pogodbo, prav tako pa bo spremenjena tudi zakonodaja.

LETOVANJE

V času od 16. do 18. maja ste vsi, ki ste se prijavili za letovanje prejeli razpored, iz katerega je razvidno kdaj in kam boste šli letos na morje.

Da bi vam prihranili pot do napotnice, jo boste prejeli že skupaj z obračunom za letovanje. Zato bodite pozorni na to in nas takoj obvestite, če napotnice ne boste prejeli. Vsaj tri dni pred nastopom pa morate pri naši službi prevzeti tudi ključe.

Alkoholizem

Pitje alkoholnih pijač je v našem narodu rako razširjeno, da sleherni bolj ali manj pozna raznovrstne posledice pijačnosti in alkoholizma.

Ugotovljeno je, da je nad dve tretjini človeških problemov neposredno ali posredno vezanih na alkoholizem. Življenjsko težo pa daje vsemu temu dejstvu, da zaradi alkoholizma zelo trpi par sto tistoč Slovencev, med katerimi alkoholiki organsko in osebnostno nezadržno propadajo, njihovi zakonci pa živijo tragično in življenjsko prikrajšani v osnovnih človeških potrebah, najbolj in v nebo vpijoča pa je pri tem krivica, da se v takih razmerah usodno zastrupljajo otroci v svojem osebnostnem in socialnem oblikovanju.

Ena od bistvenih značilnosti alkoholizma na katero se navadno pozablja, je njegova večplastnost. Dojamemo ga lahko le v naslednjih glavnih razsežnostih.

1. Z medicinskega vidika je alkoholizem bolezen, oziroma splet več različnih obolenj, v začetku seveda blagih, na koncu pa smrtno nevarnih.
2. Psihološko je duševna motnja, ki se kaže kot zmanjšana zavest, okrnjeno občutenje in dojemanje stvarnosti ter neustrezno ravnanje.
3. Ekonomsko je velik izdatek zaslužka in imetja, ki se dandanes da v začetku pokrivati z dodatnim delom, prej ali slej pa vsaj slabše stoječe družine tudi gmotno ogrozi.
4. Iz pravnega vidika ga zaznavamo v luči prekrškov, prometnih nesreč, prepиров itd.
5. V moralni luči se razgali kot nepregledna vrsta prevar, žalitev in drugih grdobj.
6. Iz vzgojnega vidika je temeljna življenjska nezrelost, ko človek ne obvlada vsakdanjih življenjskih obremenitev in beži v omamni opoj.
7. Iz socialnega vidika pa je alkoholizem največja kotišče slabih medsebojnih odnosov med ljudmi, zlasti v zakonu in družini ter eden od glavnih virov socialnih težav.

Lahko bi našli še nekatere plasti alkoholizma. Vendar pa je dovolj ugotovitev, da nobena od obstoječih strok ne more sama celostno proučevati in dojeti alkoholizem. Pač pa ima vsaka od teh in drugih antropoloških strok po nekaj znanja, ki je za spoprijem z alkoholizmom neobhodno potrebno.

Delo z delavci-alkoholiki

Alkoholizem se v delovni organizaciji kaže skozi zakonsko opredeljene kršitve delovnih dolžnosti in skozi humane dolžnosti medčloveških odnosov. Usposabljanje, vodenje, usmerjanje in nadzorovanje delovne discipline je delovno področje cele verige vodij in predpostavljenih, službe varstva pri delu, direktorja, disciplinskih komisij. Vsi ti so odgovorni za red in disciplino, za delovno storilnost in za ustrezne delovne odnose. Ko se kateri od delavcev zapija vsi to vidijo in vedo, samo oni imajo realno možnost v okviru delovne organizacije za ustrezne pritiske, ki pripeljejo na zdravljenje in za tovariško klimo, ki je potrebna za delovno rehabilitacijo po zdravljenju alkoholizma. Poleg jasnega razgovora z delavcem o njegovem stanju, disciplinskega ukrepanja proti njegovim prekrškom zaradi pitja in podobnega sodi k njegovim dolžnostim tudi to, da takega delavca usmerijo k socialnemu delavcu, ki njega, njegovo družino in delovno okolje s strokovne plati ustrezno pripravi na zdravljenje.

Pogoji za uspešno zdravljenje alkoholizma so:

- če se zdravljenje začne pravočasno, ko še ni preveč propadel
- če pri zdravljenju sodeluje njegova družina in njegovo delovno okolje
- če se vključi v sodoben — uspešen — način zdravljenja.

Kako se alkoholik odloči za zdravljenje

Noben alkoholik se ne odloči za zdravljenje sam od sebe in "prostovoljno". Svojega nazadovanja ne zaznava, kot tudi ne nevarnosti pitja, nesreče, ne kršenja delovne dolžnosti — njegova duševnost mu prikazuje v omami in tudi po njej življenje olepšano in brez problemov, zato tudi noben alkoholik ne prizna, da je alkoholik. Domače in nadrejene, ki ga na to opozarjajo in silijo na zdravljenje, doživlja le kot sovražnike, zato gre z njimi v odkrit boj, tako da nanje vpije, jih žali in podobno. Za zdravljenje se odloči ponavadi šele, ko delovna organizacija neizprosno disciplinsko obravnava konkretne prekrške, ki jih je storil pri delu in ob pritisku njegove družine.

Alkoholik uvidi šele pozneje, če se med zdravljenjem ureja, da je propadel in se tudi sam z vso zavzetostjo loti svojega urejanja. Ker se v začetku marsikateri alkoholik potuhne in se vključi v

zdravljenje samo navidezno zaradi zahtev, je nujno, da predpostavljeni od začetka zdravljenja ne popustijo svoji zahtevi po ureditvi.

Pogostokrat pa do zdravljenja sploh ne pride. Bodisi, da gre za že tako propadle alkoholike, ki so se morda že večkrat poskušali zdraviti za alkoholizem, pa ni šlo — kratka ireverzibilne alkoholike, bodisi, da eden ali drugi ali pa vsi od prizadetih niso zainteresirani za zdravljenje. Delo v takih primerih ima čisto svojske značilnosti ob načelu, da zdravljenje niti druge usluge ni mogoče nikomur vsiljevati, da pa je treba vsakega, ki je potreben pomoči in jo sprejema, pomagati. Konkretno je s takimi alkoholiki zelo pestro delo od invalidskega upokojevanja, ponovnih razgovorov, ki olajšajo stanje njim in njihovim domačim, do urgenc pri akutnih duševnih motnjah zaradi alkoholizma na delovnem mestu, ko je potrebno poskrbeti za hiter prevoz v zdravstveno ustanovo.

Ob najbolj propadlih alkoholikih, ki jih je vodstvo mirno gledalo kako propadajo celo desetletje in šele potem skušalo "nekaj ukreniti" je več možnosti za osveščanje o alkoholizmu in pravnem pristopu do njega. Zaradi krivde ob tem delavcu so namreč vsi bolj pripravljeni prisluhniti strokovnim informacijam in tudi odločneje ukrepati pri delavcih, ki so v zgodnejših razvojnih fazah razvoja alkoholizma.

Zaključek

Upam, da moj današnji prispevek ne bo šel neopazno mimo vas. Mogoče boste ob njegovem prebiranju dobili odgovor na prenekatero vprašanje, ki se vam je ob tem postavljalo. Kajti, tudi naše podjetje ni, kar se pojva alkoholizma tiče, nobena izjema. Vsakodnevno se namreč srečujemo s takimi in drugačnimi alkoholiki in upam, da bomo ob poostreni delovni disciplini (vsaj upam, da je), po nedavnem požaru z medsebojnim sodelovanjem pomagali prenekateremu alkoholiku in njegovi družini iz alkoholnega mraka.

Literatura:

- dr. Jože Ramovš: Socialni delavec in alkoholizem
dr. Jože Ramovš: Socialni delavec v delovni organizaciji in alkoholizem

J. K.

Pregled dejavnosti na področju izobraževanja v letu 1990

"Stalno dodatno izobraževanje je kot veslanje proti toku. Kakor hitro prenehamo, nas odnaša nazaj."

Te modrosti se v Colorju kar dobro zavedamo, saj se na vseh področjih, delavci vseh profilov dodatno izobražujemo.

V letošnjem letu

- je že dvaindvajset delavcev obiskovalo dvanajst različnih tečajev računalništva
- sedem delavcev je opravilo izpit za voznika viličarja
- petinštirideset različnih seminarjev (Dnevi REFA, Strateško planiranje, Zunenjetrgovinski predpisi itd.) se je udeležilo petinštirideset delavcev.

Poleg teh ustaljenih oblik strokovnega izobraževanja smo letos organizirali več predavanj v Colorju, ki so se jih udeležili vodilni in strokovni delavci. Teme predavanj so bile:

- Kolektivne pogodbe — predavatelj JEREB (Pravna pisarna)
- Vrednotenje podjetij — predavatelj MRAMOR (Institucija B & F, Lj.)
- Prestrukturiranje podjetij — predavatelj KORŽE (Institucija B & F, Lj.)
- Uspostavljanje za poslovodno strukturo s področja celovitega obvladanja kakovosti — predavatelj UREK, MOŽINA (Zavod SR za produktivnost dela).

Naša sejna soba je letos gostila tudi strokovnjake iz Železniškega gospodarstva, ki so predavali delavcem Colorja in Celuloze, ki delajo na industrijskih tirih o prometnih predpisih, signalnih predpisih, navodilih za premikanje, predpisih iz VPD in prevozu nevarnih snovi. Sledij je preizkus znanja.

Še posebej je razveseljivo zanimanje delavcev za učenje angleškega jezika. Organizirali smo tečaje v Colorju. Prvkar poteka že tretji tečaj. Vse tečaje vodi zelo kvalitetno profesor Tamara Sav-

nik, ki se poslužuje najsodobnejših metod.

V mesecu aprilu in maju je potekal začetni in nadaljevalni krožek kemije za osnovnošolce okoliških šol. S tem smo želeli vzbuditi med doraščajočo mladino čimveč zanimanja za kemijo. Za kvalitetno izvedbo gre priznanje predvsem ing. Petku in pa Jani, Darji, Mirjani in Andreju iz razvoja.

Iz navedenega vidimo, da je želja po znanju v Colorju živa.

B. T.



Disciplina in varstvo pri delu

Skušal bom v kratkem nekoliko spomniti predvsem na najbolj bistvene ukrepe za zagotavljanje varstva pri delu, torej na varnostno disciplino. Ker se ta tesno prepleta s splošno, tehnološko in tudi čisto osebno disciplino (samodisciplino), je te pojme težko popolnoma ločiti med seboj, kar v končni fazi niti ni pomembno, saj le ob primerni stopnji discipliniranosti lahko pričakujemo boljše rezultate in večjo stopnjo varnosti pri delu.

Naštel bom nekaj najbolj kritičnih primerov kršitve varstvenih ukrepov:

1. Obratovanje strojev in naprav brez nadzora; posledice so razna pregretja naprav oz. materialov, prelitja, raztezanja, okvare naprav, onesnaževanje okolja, možnost požara ipd.
2. Kršitve določil o varstvu pred statično elektriko (opuščenje galvanskih povezav, slabe povezave, provizorič-

ne napeljave cevovodov...); posledice so lahko požar, eksplozija, telesne poškodbe, ogrožanje ljudi in premoženje.

3. Oženje (zalaganje) transportnih poti — posledice so otežen transport, poškodbe pri transportnih delih, uničevanje transportnih sredstev in materialov.
4. Zalaganje hidrantov, gasilnih aparatov in javljalnikov požara; posledica je onemogočeno pravočasno ukrepanje v primeru požara.
5. Po nepotrebnem odprte posode z lahko hlapnimi materiali; posledice so povečane koncentracije škodljivih snovi v delovnih prostorih, povečane emisije v okolje, večji kalo, onesnaževanje vsebine posod, okvare zdravja delavcev.
6. Nespoštovanje prostih površin med objekti, oz. požarnih odmikov; pos-

ledice so oteženo gašenje, ob požaru so kaj hitro ogroženi tudi drugi objekti. (sinteza — skladišču surovin, sinteza — mešalnica).

7. Opuščanje uporabe osebnih zaščitnih sredstev; posledice so poškodbe nog, rok, oči, padci z višine, padci po stopnicah, poškodbe glave itd.
8. Uživanje alkohola pred delom in med delom; posledice so poškodbe, ogrožanje sodelavcev in premoženja, slaba storilnost, nekvalitetno delo, konflikti v delovnem in bivalnem okolju, uničevanje lastnega zdravja...

Premislimo torej; ali se je bolje držati pravilnega načina dela in obnašanja, ali pa na lastni koži občutiti boleče učinke poostrenega in doslednega izvajanja določil pravilnika o disciplinski in odškodninski odgovornosti.

Š. J.