



GLASILO DELAVCEV INDUSTRIJSKIH MONTAŽNIH PODJETIJ

GLASNIK

JULIJ 1984, ŠTEVILKA 7, LETO XVII

IMP Glasnik izdaja delavski svet IMP — Industrijska montažna podjetja Ljubljana v 7800 izvodih. Uredništvo: Ljubljana, Trebinska 9, telefon (061) 343-342. Uredniški odbor: Anka Brezec, Janez Dolinar, Marijan Gantar, Vladimir Jambor, Lojze Javornik (odgovorni urednik), Jože Kovač (predsednik), Majda Slapar, Ivan Šuligoj, Dragica Vake (namestnica predsednika) in Helga Volk. Tiska Tiskarna Ljudske pravice v Ljubljani. Nenaročenih rokopisov in fotografij ne vračamo. V imenu sekretariata za informacije IS SRS št. 421-1-72 z dne 26. 9. 1974 je IMP Glasnik oproščen plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.

Franc Kumše — ponovno imenovan za generalnega direktorja

Sozdov delavski svet je na seji 10. junija ponovno imenoval dipl. inženirja Franceta Kumšeta za sozdovega generalnega direktorja za naslednje mandatno obdobje, ki se bo začelo s 1. avgustom. Razpis za generalnega direktorja je bil objavljen maja, Franc Kumše je bil edini kandidat, čigar kandidaturu so podprle družbenopolitične organizacije vseh tozdov in delovnih skupnosti, soglasje pa sta dali tudi občina (Ljubljana-Bežigrad) in republiška komisija za kadrovska vprašanja.

»Prisrčno se vam zahvaljujem za izkazano zaupanje, preko vas pa vsem tovarišicam in tovarišem, sodelavkam in sodelavcem, ki so sodelovali pri odločanju,« je rekel Franc Kumše po soglasno sprejetem sklepu o imenovanju. Nato je dodal: »V naslednjem obdobju bom skušal narediti več. Priznam, da sem se v začetku še učil. Naučil sem se, da je treba nekatere zadeve prijeti drugače, kot sem jih na začetku.«

Nato je delegatom orisal, katerim nalogam in problemom bo treba dati poudarek v prihodnjem obdobju. Osnovno je krepiti funkcije, za katere smo se s samoupravnimi sporazumi dogovorili, da jih izvajamo enotno za sozdovi ravni.

- Sicer pa so najpomembnejše naloge naslednje:
1. Delovanje usmerjevalnega razvoja. Njegova naloga je spremljati tiste svetovne dosežke, ki so pomembni za našo dejavnost — in jih preko aplikativnih razvojnih služb uvajati v proizvodnjo, še prej pa v sodelovanju z Marketingom ugotoviti tržne razmere. Usmerjevalni razvoj se mora strokovno utrditi in si s svojo strokovnostjo ustvariti avtoriteto v tozdih, je poudaril Kumše.
 2. Na drugem mestu je omenil razvijanje funkcije Marketinga — od predstavništva v drugih republikah, izvoznouvozne dejavnosti, enotne nabave strateških materialov, pa do tržnih raziskav in predvsem pospeševanja izvoza.
 3. Tudi inženiring bo treba še naprej dograjevati. Kumše je poudaril, da se je inženiring že v preteklem obdobju lepo uveljavil z vodenjem najzahtevnejših projektov v tujini, saj smo skupaj s SCT v Iraku končali velike projekte v roku in celo prej ter dosegli zahtevano kvaliteto. Ob hitri rasti pa vsi kadri v inženiringu niso kos nalogam, zato je treba sistematično zbirati mlade strokovnjake in jih izpopolnjevati za pridobivanje ter izvajanje investicijskih del.
 4. Proizvodni tozdi morajo namesto v zidove več vlagati v nakup strojne opreme, kajti le tako bomo povečali storilnost in dosegli potrebno kvaliteto za izvoz.
 5. Dograditi računalniško podprti informacijski sistem. Do konca prihodnjega leta bodo praktično vsi tozdi in delovne organizacije opremljeni s terminali.
 6. Urediti sistem osebnih dohodkov — na osnovi novega Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.
 7. Stalno kadrovsko izpopolnjevanje: Izobraževalni center je že zasnoval izobraževalne akcije, kar je treba še izpolniti in razvijati.
 8. Pri integracijskih procesih bo izhodišče, da se lahko vključujejo v našo sestavljeno organizacijo le takšne organizacije ki bodo našo dejavnost dopolnjevale — ne pa širile spekter dejavnosti.
 9. Izboljševanje družbenega standarda delavcev.
 10. Sekrepi vloga Interne banke in zahtevati, da se vsi držijo sprejetih pravil igre.
 11. Omejiti rast režije. Narejena je analiza od ustanovitve sozda, ki kaže, da se je število režijcev povečalo dvakrat tako hitro kot število proizvodnih delavcev. Povečanje je posebej izrazito tam, kjer tozdi podvajajo režijske službe, zato je treba uveljavljati izhodišče, da morajo biti vse poslovne funkcije zbrane na ravni delovne organizacije.
 12. Upreti se je treba razdrobljenosti težnjam.
- Ko je tako našel najpomembnejše usmeritve, je Franc Kumše rekel delegatom: »Upam, da bom izpolnil naloge, ki ste mi jih poverili, upam pa tudi, da bomo dobro sodelovali, ker je tudi vaša pomoč pri reševanju problemov zelo pomembna in potrebna.«
- L. J.

Do 15. septembra javna razprava o novem sistemu osebnih dohodkov

Sozdov delavski svet je 10. julija sprejel sklep o začetku javne razprave o osnutku Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo. V posebni prilogi na srednjih straneh te številke objavljamo besedilo Sporazuma in spremljajočih aktov. Enotnega kataloga del in nalog ter Metodologije za vrednotenje del in nalog.

Osnovni cilj Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih je zagotoviti enotnost osebnih dohodkov v vsem sozdu. Doslej na sozdovi ravni takšnega Sporazuma nismo imeli in tudi to je prispevalo k nastanku velikih razlik v osebnih dohodkih.

In kako bo doseženo poenotenje osebnih dohodkov? Sporazum določa dva okvira:

1. Najprej poenotenje vrednotenja del in nalog z enotno Metodologijo in predvsem z Enotnim katalogom del in nalog. V Katalogu je 207 proizvodnih in 111 režijskih del, kar pomeni po oceni Komisije za planiranje približno 80 odstotkov vseh del, kar jih imamo v sozdu. Enotni katalog je zamišljen kot obveznost in ko bo sprejet, tozdi del, ki so že zajeta v njem, sploh ne bodo več na novo ocenjevali. V tozdovskih pravilnikih bodo na novo ocenjena le specifična dela, ki jih v katalogu ni.
2. Ker enaka osnova še ne jamči tudi enakih osebnih dohodkov, je predvideno tudi poenotenje vrednosti točke v vsem sozdu (10. člen Sporazuma). V okviru sozdovega letnega plana bomo vsako leto določili vrednost točke, od katere se bo lahko odstopalo le za 10 odstotkov navzgor ali navzdol. Seveda je možno, da kak tozdz zaradi poslovnih težav ne bo ustvaril dovolj dohodka, da bi dosegel s planom določeno spodnjo mejo osebnih dohodkov. V tem primeru bo tozdz moral pripraviti predsanacijski program, da bi odpravil vzroke težav, zaradi katerih ne morejo doseči pov-

prečni osebni dohodek v sozdu (12. člen).

Sporazum določa tudi plansko usklajevanje sredstev sklada skupne porabe (62. in 63. člen)

Seveda smo na opisani način dobili šele osnovo osebnega dohodka, ker je samo del osebnega dohodka. K temu se nato prišteje še osebni dohodek na podlagi delovne uspešnosti nadomestila (za dopust, praznike, zastoje pri delu, bolniške itd.) dodatke (nadmerno in nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih, stalnost in delovna doba) dohodek od nadomestila za inovacije in dohodek na podlagi minulega dela.

O ugotavljanju delovne uspešnosti govorijo trije členi:

29., 30. in 31. Opredeljujejo samo osnove, sicer pa bo pripravljen poseben Samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje uspešnosti dela delavcev v IMP. Ta sporazum bo imel tri dele: Enotne osnove za norme, enotne osnove za ugotavljanje uspešnosti z osebnim ocenjevanjem in enotne osnove za ugotavljanje uspešnosti poslovnih delavcev.

V mnogih delovnih organizacijah zadnje čase ukinjajo dodatke na stalnost in delovno dobo ter jih nadomeščajo z nagrajevanjem minulega dela ali jih celo vključujejo v minulo delo. Osnutek našega Sporazuma te dodatke ohranja, minulo delo pa opredeljuje drugače.

Dodatek iz minulega dela je tisti dohodek, ki ga organizacija ustvari z dobrim poslovanjem. V praksi je povečan dohodek predvsem posledica naložb. Imamo dve možnosti:

1. Za manjše naložbe (o katerih odloča delavski svet tozda) se izplačuje dve leti, osnova pa je živo delo.
 2. Za obračunavanje minulega dela za večje naložbe pa bo treba določiti merila za ugotavljanje rezultatov investicije za vsako naložbo posebej.
- Pomembna novost je tudi opredelitev raznih oblik združevanja sredstev v okviru, sozda:
1. Tozdi in delovne skupnosti združijo 5 odstotkov razporejenih sredstev za skupno porabo, če bi bilo treba solidarnostno pomagati tozdu, ki zaradi izgube sam ni mogel oblikovati sklada skupne porabe. (To združevanje ni novost, pač pa je že uveljavljeno s spremembami Temelnega samoupravnega sporazuma o združevanju sredstev v IMP).
 2. Polovica dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, se tudi

● Nadaljevanje na 2. strani.

Aktivnosti za ureditev odnosov v Pmi-ju

Delavski svet delovne organizacije PMI je v ponedeljek, 2. julija sprejel Program aktivnosti za uresničevanje sklepov Izvršnega sveta mariborske občine Tabor. Gre za aktivnosti, s katerimi hočejo v tej delovni organizaciji doseči boljše medsebojno povezanost in učinkovitejše delovanje.

Program je gradivo, ki obsega štiri poglavja. V prvem so sklepi izvršnega sveta Tabor, v drugem predlogi in sugestije komisije, ki je pripravila celovito oceno stanja izhodišča potrebne ukrepe, v tretjem poglavju za splošna izhodišča za urejanje odnosov v delovni organizaciji in v četrtem program konkretnih ukrepov.

Glavni direktor PMI-ja Janez Sterniša je na delavskem svetu posebej poudaril pomembnost tretjega

splošnega poglavja, kajti: »Za trajno trdnost delovne organizacije sta pomembni tehnološka in družbenoekonomska povezanost. Posamezniki morajo biti ustrezno naravnani, zunanji vplivi (občine, sozdz) morajo spodbujati povezave in preprečevati lokalne interese.«

Nato je rekel: »Ugotavljamo, da so medsebojne povezave v delovni organizaciji PMI med projektivno, proizvodnjo in prodajo razmeroma močno in bi jih bilo treba še okrepiti. Po drugi strani pa med proizvodnjo in tozdoma ni bilo povezovalnih interesov — nasprotno, vse dogajanje je sililo v razdrobljenost. Vzrok sporov pa je bila programska nejasnost in medsebojna konkurenčnost.«

Zato je Sterniša povedal povsem naravnost: »Nemogoče je, da bi obstajala dva montažna tozda v isti delovni organizaciji. Prenos montažne dejavnosti iz Elektrokovinarja v mariborsko Montažo je pogoj za obstoj delovne organizacije.« In še je rekel, da bo osebno vztrajal pri dosledni izvršitvi tega sklepa.

Druga pomembna točka, na katere opozarja Sterniša je ureditev družbenoekonomskih odnosov na osnovi skupnega prihodka. Seveda bo treba najprej narediti merila za razporejanje skupnega prihodka kar bo gotovo zahtevna naloga. Toda uveljavitev skupnega prihodka kot povezovalnega dejavnika so si zastavili kot eno prednostnih nalog.

Naslednja dva povezovalna dejavnika pa sta še rizičnost in dolgoročnost razvojno načrtovanje.

V četrtem poglavju so nato naštetje konkretne naloge, med katerimi je na prvem mestu sanacija Elektrokovinarja, potem pa še nekatere druge organizacijske spremembe, pa tudi urejanje družbenoekonomskih odnosov.

kovinarja so naslednji ukrepi: večja prodajna aktivnost s prenosom kompletne prodaje v Inženirski biro, izboljšanje finančnega poslovanja, prenos strojne montaže v Montažo Maribor, solidarnostno združevanje sklada skupne porabe, prehod finančno — računovodske in kadrovske službe v delovno skupnost PMI (s 1. 1. 1985), izboljšanje organiziranosti ter uvajanje zahtevnejših proizvodnih programov kot dolgoročnejša.

Prenos strojne montaže je najobčutljivejša naloga. Sam Elektrokovinar je predlagal, naj prenesejo tudi izolatersko dejavnost. Dogovorjeno je, da bo prenos postopen. Elektrokovinar bo končal že začete objekte, nato bodo skupine prehajale v Montažo, s tem da mora biti prenos zaključen do 1. septembra.

Delegati Montaže so povedali, da se jim zdi postopek počasen. Montaža je trenutno prezaložena z delom in objavili so celo razpis, za prosta dela, na katere so pričakovali prijave Elektrokovinarjevih delavcev, ki pa jih ni bilo, čeprav so v Elektrokovinarju opozorili na ta razpis. Rado Zupan, je rekel: »Mi potrebujemo delavce zdaj, ko imamo dela čez glavo, ne pa jeseni.« Sumljiv je zlasti odnos režijcev, ki so vezani na montažno dejavnost — kot da ne verjamejo, da bo prenos uresničen. Toda Janez Sterniša je rekel, da tokrat bo uresničen in ko na Ptuj ne bo več monterjev, ne bo tudi dela za montažne režijce.

Pri razvoju proizvodnje pa se Elektrokovinar poteguje tudi za kredite za uvajanje inovacijskega programa — konkretno za proizvodnjo avtomatskih ionskih omehčevalcev. Povzetek elaborata je obravnaval tudi delavski svet in se z njim strinjal. Elektrokovinar bo za opremo in obratna sredstva potreboval 50 milijonov dinarjev, od česar bodo prosili za 70 odstotkov kredita, ostalo pa naj

● Nadaljevanje na 2. strani

Obisk pri monterjih v dolini Trebuše

Skupina OV-jevih monterjev polaga v dolini Trebuše jekleni cevovod s premerom 700 milimetrov. Obiskali smo jih junija, ko so na traso še vozili cevi.

Tak 1500 metrov dolg cevovod za OV ni kakšna posebna stvar, toda lahko rečemo, da se na vsakem objektu pojavljajo težave. Dolina Trebuše je nedotaknjena narava brez cest. SGP Primorje, ki izvaja gradbena dela, je sicer uredilo delovni pas, ki pa ni utrjen, kot prava cesta. Letošnji maj je bil, kot vemo, deževen in fantje so se precej namučili, da so spravili cevi na traso.

Ko sem jih obiskal, so delali z dvema vlačilcema, ki ne bi prihranili čez tiste klance vsak s po tremi 2300 kilogramskimi cevmi. Pa je enega potegnili tatra z dvigalom, drugega pa goseničar in je nekako šlo.

Fantje niso imeli kaj dosti časa za pogovor. »Poglej gume!« so mi rekli. »Trgajo se po tistih jarkih v razmočeni zemlji, na dnu katerih so posejane ostre skale. Na ozki, skalnati cesti trpijo tudi priklopi za zrak in elektriko na prikolic. Voznik mora biti tam tudi mehanik in predvsem velik improvizator, da spravi stroj vedno znova v pogon.«

Toda to je šele začetek. Še veliko iznajdljivosti bodo morali pokazati fantje tam gori ob razpenjeni Trebuši, daleč od naselij. (Foto: L. H.)



Skipova inovacija

Dobili so
diplomo,
denarja
pa ne

Skupščina Raziskovalne skupnosti občine Šiška je 19. junija podelila diplomu z denarno nagrado Bogomiru Urbasu in njegovim sodelavcem iz Skipa za inovacijsko uslugo »Uvajanje v proizvodnjo hidravličnih cilindrov«.

To nalogo je Skip poslal v začetku letošnjega leta občinski Raziskovalni skupnosti hkrati, ko je vložil pri Ljubljanski banki prošnjo za pridobitev kredita za nabavo strojev in opreme za proizvodnjo hidravličnih cilindrov za njihov bager. Raziskovalna skupnost je dala na osnovi omenjene naloge Ljubljanski banki za kredit priporočilo in hkrati to inovacijsko nalogo uvrstila v sklop inovacij, ki jih je zbrala še iz drugih ozdov na svojem območju.

V kakšen namen so se v Skipu lotili te naloge?

Sredi lanskega leta so začeli izdelovati traktorski priključek za spravilo poljščin (to je čisti kmetijski stroj TP-800 z nosilnostjo 800 kilogramov). Na tem stroju so atestirali svoj koncept hidravličnih cilindrov, ki so jih v Skipu sami sprojevali in sami izdelali. Tega stroja so se lotili predvsem zato, ker so hoteli preizkusiti svoj koncept cilindrov.

Ker Skip za normalno proizvodnjo cilindrov potrebuje za okoli 40 milijonov dinarjev strojne opreme, so v začetku letošnjega leta prosili Ljubljansko banko za kredit iz sredstev za financiranje inovacij.

Ker jim Ljubljanska banka ni odobrila kredita kljub priporočilu Raziskovalne skupnosti, v Skipu ne morejo začeti proizvodnje cilindrov.

Naloga, ki je bila nagrada, pa je tako padla na neplodna tla in je zaenkrat sama sebi namen.

Proizvodnjo cilindrov Skip zato rešuje s kooperacijo, a ne dovolj kvalitetno, da bi lahko gradil novi bager, ki bi bil zadostna garancija za prodor v izvoz.

M. P.

Način dela in naloge Službe za planiranje investicij

Podpora tehnološkemu razvoju

V okviru sestavljene organizacije že nekaj mesecev deluje Služba za planiranje investicij. V tem članku bomo prikazali, kakšna je funkcija te službe, kako služba deluje in kateri programi so trenutno v obdelavi.

Sozdova Služba za planiranje investicij sta dva moža — vodja Boris Šefman in vodilni planer analitik Savo Totalović, oba mlada ekonomista, ki sta si pridobila precej izkušenj pri načrtovanju investicij v Iskri in delovni organizaciji IEZE, kjer sta delala prej.

Odločitev, da v Impeju organiziramo Službo za planiranje investicij, je posledica ugotovitve, da doslej nismo bili dovolj učinkoviti pri snovanju in uresničevanju svojih investicijskih programov. Pravzaprav zadnjih nekaj let nismo imeli pomembnejših investicijskih načrtov, še zlasti ne takšnih, ki bi nam obetali nove proizvodne programe z možnostjo prodaje v tujino. To pa ni dobro, saj ugotavljamo, da doma povpraševanje po našem klasičnem proizvodnem programu usiha in da imamo kaj malo izdelkov, ki bi jih lahko direktno prodali tujim kupcem in sploh, da bi morali našo proizvodnjo precej posodobiti.

Izvajanje tistih investicij, ki pa smo jih imeli, težave pri njihovi družbeni verifikaciji ter pri pridobivanju bančnih posojil, pa so pokazale, da v Impeju nimamo strokovnjakov, ki bi investicijske elaborate znali napisati v takšni obliki, da pridejo po najkrajši poti skozi vsa sita in rešeta, skozi katera mora vsak investicijski program.

Tako smo torej dobili Službo za planiranje investicij, ki naj bi tozdom pomagala reševati navedene probleme.

Služba za planiranje investicij pa ne pripravlja le programov za gradnjo novih tovarn, me je že na začetku opozoril njen vodja Boris Šefman. Uvedli so tudi način dela, ki je za IMP novost: To je investicijski program za inovacijske naloge.

Doslej smo v Impeju razvoj in uvajanje novih programov v proizvodnjo financirali v glavnem z lastnim denarjem. Banke pa nudijo ugodne kredite za osnovna in obratna sredstva, ki so potrebna za izvajanje nove proizvodnje. Za tozde so ta posojila ugodna, ker bodo lahko z njimi dosti hitreje uvajali nove izdelke in tehnologije, kot bi jih lahko le z lastnim denarjem.

Seveda pa je treba za tako posojilo pripraviti elaborat, ga verifikirati pri republiški ali regijski komisiji za presojo investicij (odvisno od vrednosti) in nato še pri bančnih organih. Pogoj je, da ima tozde proizvod, ki je nov v jugoslovanskem prostoru in je plod lastnega znanja.

Takih proizvodov oziroma programov pa imamo že kar precej:

Predlog tozda Trata — Avtomatika za razvoj in uvajanje proizvodnje regulacijskih elementov za sekundarne regulacijske kroge so že potrdili vsi pristojni organi in banka bo Trati v kratkem odobrila posojilo.

Tudi delovna organizacija Klimat in tozda Elektrokovinar ter Skip imajo nove programe, s katerimi bodo konkurirali za po-

sojila, pripravljati pa ga je začel tudi tozde Alchom in tozde Klima — Industrijska proizvodnja.

Pri pripravi teh programov ima del nalog tozde, del pa Služba za planiranje investicij. Tozde pripravi tehnološki del programa, služba pa doda potrebne ekonomske izračune in sploh oblikuje gradivo po metodologiji, ki jo zahteva banka.

Boris Šefman je prepričan, da imamo v sestavljeni organizaciji še precej programov, s katerimi bi se lahko potegovali za ta posojila. Težava je, ker vodilni to možnost še premalo poznajo.

Da bi tozdom olajšali delo, je Služba za planiranje investicij pripravila gradivo, v katerem je opisana metodologija za pripravo potrebnih investicijskih elaboratov, kakor jih zahtevajo komisije za presojo investicij, banke in raziskovalna skupnost.

Na podoben način sodeluje Služba tudi pri pripravi klasičnih investicijskih programov za gradnjo novih tovarn ali obratov.

Tudi v tem primeru pripravi osnovni tehnološki in programski del tozde, Služba pa koordinira nadaljnje delo in skrbi, da bo investicijski elaborat dobro pripravljen.

Pri izdelavi investicijskega elaborata sta dve fazi:

1. Predinvesticijska študija, pripravljena v več variantah, ki jih nato presodijo strokovnjaki v Impeju in izberejo tisto možnost, ki bo dala najboljše učinke in, za katere se bo tudi našel način financiranja.

2. Ko je izbrana najboljša varianta, začno pripravljati investicijski program po predpisani metodologiji. Poleg programske tehnološke vsebine, ki jo pripravi nosilec investicije, ima investicijski program še dva bistvena dela: tržno analizo in izračun ekonomike. Zdej, ko naš Marketing še ni usposobljen za izdelavo tržnih analiz, mora tudi za to poskrbeti predlagatelj. Služba za planiranje investicij pa naredi vse potrebne ekonomske izračune in oblikuje gradivo.

Klima Celje sodelovala pri organizaciji armadnega prvenstva

Tekmovalcem so razkazali tovarno

Celjsko Klimo je 14. junija v okviru prvenstva Ljubljanskega armadnega območja obiskala tekmovalna ekipa iz Kranja, v kateri je bilo 8 starešin, 13 vojakov in šofer. Klima je bila tudi pokroviteljica te tekmovalne ekipe.

Športno ekipo, ki je že vrsto let najboljša v Sloveniji so v Klimi seznanili z dejavnostjo te delovne organizacije. Ekipo so pokazali vse obrate, Klimin tehnični vodja Brako Mernik pa je gostom opisal proizvodni program in način dela v tovarni. Po ogledu proizvodnje so ekipo pogostili s skromno zakusko in se ob njej tudi marsikaj pogovorili.

Ekipo je pozdravil predsednik Sindikalne konference Konrad Kavčič, ki je ekipo izročil spominska darila. Direktor Lojze Zupanc, pa je vojakom spregovoril o dejavnosti delovne

organizacije pa tudi v njeni organiziranosti, o gospodarjenju — o dosežkih doma in v tujini.

Vodja tekmovalne ekipe Slobodan Lončar pa se je Kliminim predstavnikom družbenopolitičnih organizacij (predsednik delavskega sveta, sindikata, mladine, sekretar ZK) zahvalil za sprejem, jim izročil priznanje in spominsko darilo ter z nekaj besedami orisal delo ekipe in njene športne dosežke.

Vojake je zanimal Klimin obrambni program, delo ZK,

delo sindikata, zanimali so jih tudi osebni dohodki, kadri itd.

Major planinske enote JLA Slovenije in hkrati vodja ekipe iz Kranja Slobodan Lončar, s katerim sem se pogovarjala, je dejal, da je vojska tradicionalno povezana z ozdi, kar je koncept splošnega ljudskega odpora, sredstva ki jih ima vojska na razpolago, so sredstva iz ozdov kot so Klima in drugi v Jugoslaviji. »Veliko vojakov pride po končanem službenju vojaškega roka nazaj v proizvodnjo« je dejal major Lončar. »Zato tudi povezava med JLA in ozdi in tako ter srečanje pomenijo oživljanje povezav med JLA in ozdi. To je tudi srečanje ljudi, ki so samo na pogled ločeni s svojimi vojaškimi obvezami od delovnega procesa v ozdih. Današnje srečanje je pomembna psihična okrepitev enote pred tritirnim tekmovanjem v vojaškem mnogoboju in v patronoorientacijskem pohodu in streljanju. Srečal sem prvič tudi dobre ljudi v Klimi in se z njimi odkrito pogovarjal o različnih področjih življenja in dela. Spoznal sem tudi Celje.

Zdi se mi, da bodo jutri Klimini delavci držali pesti za našo zmago in navijali za nas v usodnih trenutkih tekme z drugimi ekipami, ki jih bo 19. s. cele Slovenije, kar je za nas močna konkurencija, saj so med njimi številčno močnejše enote kot je naša.

● Nadaljevanje z 1. strani
zdrži na sozdovi ravni za pomoč pri prestrukturiranju toz-

Pohvala dobro de

OV-jevci
so dobro
opravili delo
v Zalogu

OV-jeva skupina monterjev, ki je pod vodstvom Jožeta Sitarja, vodilnega monterja opravila v Klavnici Emona Zaloga vodne instalacije in kanalizacije klavnih linij, ki so popolnoma avtomatizirane, je 18. maja prejela priznanje za uspešno in v kratkem roku opravljeno delo.

Priznanje pa je Emona podelila tudi tozdu M.P.

S pisanjem pa njenega dela konec. Naloga službe je tudi, da poskrbi za družbeno verifikacijo projekta v banki, Institutu za ekonomiko investicij pri Ljubljanski banki, komisiji za presojo investicij in ustreznih združenjih Gospodarske zbornice.

Naša ekipa je doslej štirikrat zmagala v armadi. Lani smo bili prvaki v skupnem plasmaju vseh treh disciplin.

Upajmo, da bomo tudi tokrat zmagovalci, saj smo se dobro pripravili na tekmovanje.

Klimin predsednik konference sindikata Konrad Kavčič pa je povedal: »Na osnovi dogovora z občinskim sindikalnim svetom je Klima prevzela pokroviteljstvo nad športno ekipo vojne postojane Kranj.

Od 13. do 17. junija je bilo armijsko prvenstvo Ljubljanskega armadnega območja, ki zajema celo Slovenijo. Pokroviteljstvo nad drugimi ekipami so prevzeli drugi Celjski ozdi.

Za Klimo je to nova oblika povezovanja med JLA in Kliminimi delavci. Doslej tega nismo bili vajeni in je zato ta oblika prijetno presenečenje za delavce.

Želimo, da bi se sodelovanje med JLA in delavci Klime še poglobilo in nadaljevalo v takšnem vzdušju, kot je bilo na sedanjem srečanju.

Vodji ekipe iz Kranja Lončarju, ki je upal, da bo ekipa v Celju zmagala, se je upanje uresničilo, saj je ekipa res zmagala v skupnem seštevku, kamor so šli vsi rezultati v streljanju, vojaškem mnogoboju in patrolno orientacijskem teku.

dov, ki poslujejo z motnjami (17. člen)

Sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev po osebne dohodke in skupno porabo prinaša torej dosti več kot le vrednotenje tipičnih del in nalog v sozdu. Poleg poenotenega vrednotenja določa najprej, kako bomo na enak način razporejali skupni prihodek. Način obračunavanja akcij, ki ne določajo nobenega dvoma, predvsem pa je izredno poudarjeno plansko usklajevanje vrednosti točke in višine sklada skupne porabe, kar je oboje za delavce izredno pomembno in so bile že večkrat izražene zahteve po večji enotnosti. In predvidena je tudi solidarnost in zagotavljanje sredstev skupne porabe in zanj osebni dohodki. Vse to pa so prvine, ki bodo naš sozde povezovale, ko bodo začele v praksi.

Vse gradivo, ki ga je sozdo delavski svet dal v javno razpravo, objavljamo v posebni prilogi te številke Glasnika.

LOJZE JAVORNIK

● Nadaljevanje s 1. strani.

bi dobili z združevanjem v PMI-ju in s prodajo poslovnih prostorov.

Med ukrepi za ureditev odnosov v delovni organizaciji so najprej razdelani družbenoekonomski odnosi. Uredili bodo sistem delitve dohodka in osebnih dohodkov (sočasno s sprejemom sozdovega sporazuma za to področje), začeli uveljavljati načelo skupnega prihodka (Inženirski biro bo že v drugem polletju začel uveljavljati to načelo pri kompleksnejših poslih), popravili bodo sistem svobodne menjave dela (da bodo imeli delavci delovne skupnosti enakopraven položaj z delavci v tozdih — njegov ekonomski temelj pa bodo skupaj ustvarjeni rezultati) in razvijali združevanje sredstev.

Predvidena je tudi organizacijska sprememba. Inženirski biroji ostanejo tozde skupnega pomena, čeprav je bil tudi predlog, da bi jih vključili v delovno skupnost. Jancez Sterniša meni, da je primernejša organizacijska oblika tozde skupnega pomena, kjer bodo komercialno dopolnili še s poslovnimi tehničnimi storitvami in razvojno dejavnostjo. S prehodom razvojne službe v tozde skupnega pomena pričakuje da bodo lahko razvojno delo vrednotili bolj neposredno, kot je to možno po načelih svobodne menjave dela.

Razmišljali so, da bi v tozde skupnega pomena vključili tudi Projektno, a se projektanti ne strinjajo. Sterniša je rekel: »Projektanti pravijo, da so prerasli našo delovno organizacijo. Po svoje je to res, kajti res je Projektna zadnja leta vse manj delala za PMI. Toda to ni dobro, ker deluje razdrojevalno. Zato predlagamo, naj Inženirski biroji prodajajo tudi projektno dejavnost. Dolgoročni cilj pa je: en tozde skupnega pomena, v katerem je tudi projektna dejavnost.«

Delegati — zlasti iz Montaže — so to usmeritev še zaostri. Tozde Projektna ne bi smel iskati dela zase, kajti po njihovem mnenju se s tem ruši organizacijski sistem delovne organizacije.

Organizacijska dopolnitev delovne skupnosti bo tudi uvedba Posebne finančne službe, ki bo izvajala združevanje sredstev v delovni organizaciji, kar je eden od predvidenih povezovalnih temeljev. Jancez Sterniša prav načelno združevanja sredstev izredno poudarja in opozarja, da v IMP-ju, tudi v poslovanju Interne banke, prevladujejo kreditni odnosi. To je treba preseči in uveljaviti pravo združevanje sredstev in sicer najprej na ravni delovne organizacije, za kar bo v Mariboru skrbela Posebna finančna služba. »Če bo sistem začel delovati, bodo tozdi imeli interes za združevanje sredstev in več bo združevanja tudi na sozdovi ravni.«

V Programu aktivnosti je tudi protest proti Inženirski enoti v Mariboru. V PMI-ju menijo, da ustanovitve te enote ni dobra niti v odnosu do zunanjih partnerjev, niti za urejanje odnosov v sozdu, kjer bi morali po njegovem delo funkcionalno deliti, ne pa ustanavljati izpostave. V programu piše da bi morali Inženirske biroje funkcionalno s tozdom Inženirring, povezati, da bi Biroji zastopali sozdove interese v Mariboru.

Precej polemike je sprožila usmeritev, da bodo v Mariboru preučili tudi možnost, da bi ukinito tozde in organizirali PMI kot enovito delovno organizacijo. »Ali to pomeni, da smo se motili, ko smo pred šestimi leti zagovarjali stališče Kongresov ZK in Zak-na o združenem delu in prepričevali ljudi, da je treba ustanoviti tozde?« je vprašal Milan Kerkez. In še: »Edina prednost enovite delovne organizacije, ki jo vidim, je ta, da bo manj sestankov.«

LOJZE JAVORNIK



Udeleženci armadnega prvenstva med ogledom Kliminih proizvodnih prostorov. (Foto: Marija Primc)

Spremembe
sozdovih
aktov
veljajo od
13. julija

Od 13. julija veljajo spremembe sozdovih aktov in sicer: Samoupravnega sporazuma o združitvi v sozde IMP, sozdovega statuta, Samoupravnega sporazuma o združitvi v Interno banko IMP in Temelnega samoupravnega sporazuma o združevanju sredstev.

Tako je sklenil sozdo delavski svet na osnovi poročila volilne komisije, da so te spremembe in dopolnitve na ponovnih referendumih sprejeli tudi v tozdih Elektromontaža in Ten-Energetika.

Rokovnik

za sprejem samoupravnega sporazuma SOZD IMP o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo z metodologijo in enotnim katalogom (v nadaljevanju: SAS)

10. 7. 1984	delavski svet SOZD sprejme osnutek SAS ter določi rokovnik
15. 7. 1984	objava osnutka SAS v Glasniku IMP ter začetek predhodne obravnave
15. 9. 1984 do 25. 9. 1984	konec predhodne obravnave obravnava pripomb na osnutek na kolegiju generalnega direktorja SOZD IMP
2. 10. 1984	komisiji za planiranje in DEO ter samoupravljanje uskladiata pripombe delavski svet SOZD IMP določi predlog SAS; razpiše referendum za sprejem ter dá pobudo za uskladitev ustreznih aktov delovnih organizacij, tozde in delovnih skupnosti v okviru SOZD IMP
16. 10. 1984	izdelava osnutkov sprememb ustreznih aktov v delovnih organizacijah, tozde in delovnih skupnostih ter začetek predhodne obravnave navedenih sprememb
31. 10. 1984	konec javne obravnave sprememb aktov DO / TOZD / DS
15. 11. 1984	uskladitev pripomb, določitev predlogov ter razpis referendumov za sprejem aktov DO / TOZD / DS
do 15. 12. 1984	referendumi za sprejem SAS in aktov DO / TOZD / DS

Ko je dal sozdo delavski svet gradivo v javno razpravo, je sprejel priporočilo, naj začnejo v delovnih organizacijah, tozdi in delovnih skupnostih pripravljati spremembe svojih aktov 15. septembra, to je takoj po koncu javne obravnave osnutka gradiv.

Montaža Koper

Nagrajevanje kot spodbuda za delo

Konec julija bodo delavci Montaže Koper odločali o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o osebnih dohodkih s katerimi naj bi uveljavljali nagrajevanje po individualni uspešnosti za vsa proizvodnja in režijska dela.

V Koprski montaži seveda imajo kolektivne norme za monterje, ugotavljajo pa, da te ne zadostajo. Tudi v skupini, ki doseže določeno skupinsko normo, namreč ni prihranka vseh delavcev enak. Iz tega spoznanja se je porodil sklep, da je treba uvesti način, ki bo slabe delavce kaznoval, dobre pa spodbudil k še boljšemu in zavzetemu delu.

Predlog tega načina v obliki sprememb in dopolnitve Pravilnika o osebnih dohodkih je dal tozgov delavski svet v javno razpravo 11. junija, 21. junija pa ga je obravnaval tudi Izvršni odbor sindikata, ki je napor za nagrajevanje individualne uspešnosti soglasno podprl.

Na seji Izvršnega odbora so se dotaknili tudi dejstva, da pri nagrajevanju individualne uspešnosti z osebnim ocenjevanjem prihaja do težav, da so lahko te ocene subjektivne in da lahko pride do medsebojnih zamer in preprirov. Toda cilj: nagraditi dobro delo in spodbuditi delavce k večjim dosežkom je odtehtal te pomisleke. Razen tega so že v osnutku predlagana merila, ki bodo izhodišče pri ocenjevanju, v razpravi pa se bodo trudili, da bi jih čim bolj precizirali, tako da bi kar se da zmanjšali možnosti »nagrajevanja po obrazih«.

Koprski monterji so trenutno v IMP-ju po osebnih dohodkih bolj na repu in člani Izvršnega odbora so prepričani, da je v tem trenutku pametneje uvesti individualno stimulacijo kot pa povečati plače vsem enako.

Pri tem lahko omenimo še to, da tudi republiški sindikati predlagajo povečevanje osebnih dohodkov predvsem na osnovi individualne uspešnosti.

Sistem nagrajevanja individualne uspešnosti, ki ga predlagajo v Kopru bo lahko prinesel k osebnim ocenam od 0 do 20 odstotkov. Kot smo že rekli, bo veljal prav za vse delavce — od monterjev do delavcev v delavnici, kakor tudi za vse režijske delavce. Po predlogu naj bi individualno stimulacijo prvič izplačali avgusta z osebnim dohodkom za julij.

L. J.

Sindikat gradbenih delavcev Slovenije

Gradbeništvo je v krizi

Plenum Republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev je 21. junija obravnaval razmere, v katerih posluje gradbeništvo in opredelil naloge sindikata pri uresničevanju družbenih ukrepov za konsolidacijo gospodarstva v naši panogi.

Gradbeništvo se nahaja v zelo težkem položaju zaradi močno zmanjšane investicijske dejavnosti, upada stanovanjske gradnje in zelo težkega prodora na zunanja tržišča. Vse to je privedlo do izrazitega upadanja življenjske ravni gradbenih delavcev, saj so osebni dohodki že daleč pod ravni povprečja gospodarstva Slovenije. Ob tem je tudi likvidnost toliko padla, da je vedno več delovnih organizacij, ki morajo najemati kredite za izplačilo osebnih dohodkov.

Za izboljšanje tega stanja moramo podvzeti predvsem naslednje ukrepe:

● Iskati možnosti večjih prihrankov znotraj DO z boljšo organiziranostjo in izdelanimi normativi.

● Znotraj večjih DO oz. sistemov je potrebno zagotoviti boljši pretok sredstev.

● Poiskati moramo programske možnosti razvoja gradbeništva in to skupaj z družbenopolitičnimi skupnostmi in občinskimi zbormicami.

● Na podlagi podatkov o gospodarstvu se opravijo obiski v tistih DO, ki se nahajajo v najslabših pogojih. V teh razpravah morajo sodelovati tudi občinski odbori.

● Javnosti je potrebno posredovati pravo informacijo o kršitvah cen s področja betonskih izdelkov, saj se ravno te organizacije nahajajo v zelo težkem položaju, materialni položaj teh delavcev pa je zelo kritičen.

Nasplošno je potrebno politiki cen posvetiti vso pozornost, saj se močno kažejo slabosti administriranja.

● Zahtevati posebno sejo predsedstva RS ZSS, kjer se celovito predstavi problematika gradbeništva in položaj gradbenega delavca.

Na seji je bila tudi podana informacija, da je pripravljen Panožni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka. Republiški odbor predvideva, da naj bi tozdi Panožni sporazum sprejeli do jeseni.

Republiški komite za industrijo in gradbeništvo pa pripravlja pravila o oddajanju investicijskih del na podlagi Zakona o graditvi, saj vemo, da prihaja pri oddajanju del do velikih nepravilnosti, nelojalne konkurence in izsiljevanj s strani investitorjev.

M. T.

Z akcijske konference Izipovih komunistov

Kakšen smisel ima, da si konkuriramo?

27. junija so se sestali komunisti delovne organizacije Izip in razpravljali o smeritvah te delovne organizacije in njenih posameznih tozgov v naslednjem srednjeročnem obdobju. Tema, ki je gotovo zanimiva in pomembna za ves IMP, saj stá v Izipu tudi tozda skupnega pomena Inženiring in Marketing.

Uvodni referat na akcijski konferenci je imel Bojan Šefman. Po njegovem so glavni problemi Izipovih tozgov, ki jim je treba posvetiti pozornost: ureditev financiranja, izboljšanje tržnega nastopa in ureditev sodelovanja.

Treba je natančneje opredeliti poslovno povezanost tozgov Inženiring in Marketing, saj zdaj prihaja od podvajanja. Da bi bilo delo učinkovitejše, je treba opredeliti način pretoka informacij in njihove obdelave.

Šefman je tudi opozoril, da je prodaja občutljiva dejavnost, ki jo uporabniki budno spremljajo, zato je treba to delo opravljati korektno. Opozoril pa je tudi, da se uporabniki sami včasih ne dovolj obnašajo do tozgov, ki smo jim v IMP-ju zaupali dejavnost prodaje. Čas je, da ocenimo, ali so vzroki teh nepravilnosti subjektivni ali pa sistemski neurejenosti. Prodaja pa mora opredeliti svojo strategijo na domačih in tujih trgih.

Ker dejavnost dijaškega doma upada, bo treba v okviru sozda razmisliti, kako bomo izkoristili potencial, ki ga imamo v domačinskem Izobraževalnem centru.

Glavne naloge Projektivnega biroja bo tesnejša povezava z Marketingom in Inženiringom, da bi uveljavili sistem »consulting«.

Tehnomont ima lepe perspektive na področju procesne industrije. Zboljšati pa je treba sodelovanje z Inženiringom, saj dosedajni skupni posli niso povsem uspeli, je dejal Šefman. Tozda Alehrom tudi proizvaja opremo za procesno industrijo, zato je treba krepiti povezave s Tehnomontom. Rušani bodo jeseni dobili novo tovarno, v kateri bodo cenjeje proizvajali, uvažali bodo lahko nove izdelke in programe — tudi

takšne za tuja tržišča.

Po uvodu so komunisti iz posameznih tozgov še podrobneje orisali razmere in probleme v svojih okoljih. Nekaj poudarkov: Marjan Gams je opisal probleme tozda Marketing, ki zdaj šteje 93 delavcev. Tod še vedno ni formalno konstituiran, saj so bile šele junija v tretjem ponovnem referendumu sprejete spremembe in dopolnitve sozgovih aktov, ki so pogoj za vpis tega tozda v sodni register. V Marketingu pravijo, da imajo zaradi nerešenega statusa ogromno težav.

Drug problem je financiranje dejavnosti in sprejemanje planov. Štiri delovne organizacije se do junija niso dale soglasja k Marketingovemu planu, čeprav niso problematični globalni cilji, ki jih plan določa, pač pa so težave pri operativni izvedbi poslov. Gams je poudaril, da Marketing tozdom fakturira storitve mesečno po dejansko opravljenem delu. Kljub temu vsi tozdi ne plačujejo dovolj hitro, dostikrat pa se zelo težko sporazumejo o konkretnih akcijah, medtem ko nekateri dejavnosti, ki ne prinesejo neposrednega izkupička (pospeševanje prodaje, operativni marketing) tozdi nečajo plačevati. V Marketingu razmišljajo, da bi namesto fakturiranja opravljenega dela uvedli mesečne akontacije in kasnejši poračun.

Alojz Kalan iz tozda Inženiring je orisal probleme pri pridobivanju dela. Inženiring je lani oddal na tujem 83 ponudb, sklenil pa za manj kot 6 milijonov dolarjev poslov. Letos so dali že 55 ponudb, podpisali so jih 6 v skupni vrednosti 7 milijonov dolarjev. Inženiring torej ne bo dosegel letošnjega plana 120 milijonov dolarjev. Ocenjujejo, da bi lahko sklenili za 60 do 80 milijonov

dolarjev pogodb.

Pač pa napovedujejo, da bodo izpolnili plan prodaje v Jugoslaviji — 1,6 milijarde dinarjev posla. Je pa Kalan opozoril na nelojalno konkurenco v sozdu, ko se tozdi in delovne organizacije ne držijo sprejetih dogovorov, kdo obdeluje posamezne posle. Nekaj primerov, kjer so si naši tozdi medsebojno konkurirali: Iskra Trbovlje, Iskra Keramika, Steklarna Rogaska Slatina, IMV itd. Sami investitorji se čudijo našemu početju, gradbinci pa to izkoriščajo, je rekel Kalan in se zavzel, da uveljavimo že sprejete dogovore o delitvi dela, ali pa sprejemamo nove, če stari niso bili dobri.

Uveljaviti moramo, zavest, da pomeni tozda skupnega pomena obojestransko odgovornost za izvajanje dogovorjenih nalog, je menil Jurij Zavec in opozoril na težnjo uporabnikov, da bi vsa bremena prevzeli na tozde skupnega pomena. Inženiring je doslej dobro pridobival nove posle, je približal Zavec. Poglejte koliko ljudi ima Inženiring za pridobivanje poslov v Jugoslaviji in koliko ljudi dela na tem v tozdi, potem pa primerjajte, koliko pogodb kdo sklene!

To pa ne pomeni, da niso potrebne izboljšave. Obseg dela se je tako hitro širil, da mu v Inženiringu niso pravočasno sledili z organizacijskimi in kadrovskimi spremembami, zato je operativna koordinacija dela s tozdi šibka.

Za prihodnje je najprej treba v sozdu izboljšati dolgoročno usmeritev, kaj pravzaprav hočemo. Na primer, kakšen obseg zaposlovanja v tujini. Montažni tozdi tarnajo, da imajo monterji doma premalo dela, v Iraku pa še vedno najemajo določeno število kooperantov, ker naši ljudje nočajo več v Irak.

Inženiring bo moral narediti spremembe v poslovnem predmetu, organiziranosti in kadrovski zasedbi, je menil Zavec, saj se je treba lotiti za-

O proslavi, ki je ni bilo

Dan mladosti — nikdar več?

IMP letos ni organiziral proslave dneva mladosti, kar je bila prej dolgaletna tradicija. S tem smo učence seznanjali z IMP dejavnostjo in pri njih negovali pripadnost kolektivu.

Odločitev, da letos te proslave nismo organizirali, ni naključje, kajti kot je povedala IMP koordinatorka izobraževanja Anča Debeljak, so se za to odločili na sestanku IMP izobraževalci in uporabniki Izobraževalnega centra.

Vzroki so bili trije:

1. Status učencev usmerjenega izobraževanja je zdaj povsem drugačen kot prej učencev v gospodarstvu.
2. Pomanjkanje denarja.
3. Učenci so itak imeli proslave 25. maja v šolah, kjer se izobražujejo.

Ne glede na vse to pa mislimo, da je bila taka odločitev preuranjena, ravno zato, ker so učenci usmerjenega izobraževanja zdaj večji del v šoli in so vsako šolsko leto le nekaj dni v združenem delu, torej je še bolj pomembno iskati možnosti za stik z njimi, saj bodo to naši bodoči delavci. Zato nam ne bi smelo biti škoda dati denarja.

Menimo pa tudi, da bi bilo prav, da bi IMP mladina in njen koordinacijski odbor, ki ga mladi ustanavljajo, v bodoče organizirala proslavo za dan mladosti in tudi našla stike z učenci usmerjenega izobraževanja, ki so nekateri tudi IMP študenti.

MARIJA PRIMC

htevnih nalog: raziskave trga, pomoč našim in drugim organizacijam, prodor v svetu, boljša izdelava ponudb in pogodb in učinkovitejša organizacija dela. Vsekakor je treba analizirati, zakaj je bilo od 330 milijonov dolarjev del v zadnjem času kar 90 milijonov režijskih del. Ne smemo se tudi sprijazniti s tem, da v Iraku najemamo kooperante za izvedbo izolacij in spravljane najzahtevnejših objektov v pogon.

Moramo pa tudi preprečiti stvari, kot so izglabljanje faktur ali to, da ne najdemo pogodb, kar so sicer banalnosti, vendar pri uporabnikih zbujajo nezaupanje in nezadovoljstvo, je rekel Zavec na koncu svoje razprave.

Dušan Hočvar je opozoril na nerazčiščene odnose pri skupnem prihodu, zaradi česar skušajo montažni tozdi vso odgovornost za posle zvaliti na Inženiring. Namesto, da bi sodelovanje po načelih skupnega prihodka razvijali, se v težkih časih vsak tozda obnaša vse bolj egoistično, tako da se v Inženiringu ukvarjajo celo z mislijo, da bi poslovali v svojem imenu in za svoj račun. V. d. pomočnika generalnega direktorja Tone Marolt je ob tem pripomnil, da po sozgovih samoupravnih aktih Inženiring kot tozda skupnega pomena ne more posloovati v svojem imenu in za svoj račun.

V razpravo se je vključil tudi pomočnik sozgovnega direktorja Uroš Korže, ki je najprej opozoril, da dejansko obstajajo različni pogledi med tozdi in delovnimi skupnostmi skupnega pomena ter med tozdi — uporabniki njihovih storitev. Te razlike bomo premagali le, če bomo upoštevali, da vodilo poslovanja tozdom skupnega pomena ni njihov lastni dohodek, pač pa izpolnjevanje ciljev poslovnega sistema, to je večji dohodek celotnega IMP-ja.

Tozda z ustanovitvijo Marketinga, z združitvijo projektivnih oddelkov v Projektivni biro se pojavi razmišljanje, naj dela vsak zase, čeprav je bil cilj reorganizacije združevanje teh funkcij, ne pa njihovo ločevanje, je opozoril Korže. Pri nas pa se nadaljuje stara praksa, da je komercialna razbita in bolj malo vključena v strateške naloge. Za primer je dal izvoz, kjer v glavnem delajo neformalne strukture, še vedno obstajajo fevdi in nismo se otresli poslovanja s sumljivimi partnerji. Ni tudi dobro, da dajejo tozdi skupnega pomena tako malo pobud za razprave na sozdom strokovnem kolegiju.

Skratka, je menil Korže, zdaj ni čas, da bi delovne skupnosti in tozdi skupnega pomena s prstom kazali na druge, pač pa morajo reševati svoje slabosti — to je izboljšati organiziranost, povečati učinkovitost, krepiti povezanost v sozdu. Uresničiti je

torej treba misel, naj bodo tozdi skupnega pomena motor za uveljavljanje novih proizvodov, novih idej in novih tržnih pristopov v vsem sozdu, ne pa da razmišljajo predvsem o tem, kako bodo preživeli sami sebe.

Korže se je strinjal, da je v okviru priprav srednjeročnega plana 1986-90 treba preveriti poslovno komercialne usmeritve sozda in tudi organiziranost na tem področju. Komercialna ne sme ostajati v rokah ljudi, ki o tem ne vedo povedati nič novega, je končal Korže.

Tudi Izipov direktor Janez Miklavc se je zavzel, naj začne najprej vsak pri sebi popravljati napake. Menil je, da je politična aktivnost v zadnjem času popustila, tako da pri pomembnih akcijah ostajajo poslovodni delavci sami.

O konkretnih težavah Marketinga in Inženiringa pa je Miklavc rekel, da je osnovni problem, koliko ljudi v teh tozdi razumejo naloge, ki so jim zaupane, in koliko so pripravljeni delati za njihovo izvršitev. Vprašati bi se morali, kako delamo s sredstvi, ki so nam zaupane, kdaj prihajamo na delo, kakšen red imamo, koliko sploh delamo v službi.

Seveda se tozdi skupnega pomena srečujejo tudi z zunanji problemi, z nerazumevanjem in oviranjem njihovega dela, je nadaljeval Miklavc in pristavil, da pričakuje večjo pomoč sozda pri urejanju teh zadev. Toda, je opozoril, predvsem moramo mi sami več narediti, več sodelovati in se med seboj bolje obveščati.

Temu je namenjena tudi akcijska konferenca, kajti sicer je ravno Zveza Komunistov najmanj povezana organizacija in je treba iskati načine za izmenjavo mnenj, poenotenje stališč in dogovor o akcijah. Konferenca Izipovih komunistov je torej izzvenela v pobudo predvsem za obravnavo lastnih slabosti. Zlasti Vito Rus iz Tehnomonta je ostro opozoril, da bi morala biti partijska razprava konkretna, ker na konferenci ni bila. Seveda lahko tako široko telo opredeli le bolj splošne smernice in tudi nima pravice sprejemati sklepov. To je naloga osnovnih organizacij, ki bodo lahko ocene in usmeritve konkretnije zapisale.

So pa Izipovi komunisti dali tudi pobudo, da se o osnovnih vprašanih poslovnih organiziranosti opredelijo vsi IMP-jevi komunisti na problem-ski konferenci. Tozdom skupnega pomena so zaupane občutljive naloge in brez jasnih usmeritev, kaj sploh hočemo, bomo še naprej skakali drug drugemu v zelje, se prepričali o plačevanju aktivnosti, zamujali s sprejemanjem planov, skratka, nadaljevali s tem, kar danes hromi učinkovitost ne le tozdom skupnega pomena, pač pa celotne sestavljene organizacije. LOJZE JAVORNIK

Sindikat ni nepotreben, so rekli v Kopru

Zasnovati akcije, ki bodo za vse

Izvršni odbor OOS Montaže Koper je 21. junija sprejel sklep, da bo poravnal svoj prispevek za dejavnost Koordinacijskega odbora sindikata v sozdu. Koprski so obenem tudi zatrdili, da niso nikoli dvomili o koristnosti sindikalne koordinacije, kot smo pisali v prejšnji številki Glasnika v članku »Nekoristen sindikat?«

Na sestanku, ki se ga je udeležil tudi predsednik Koordinacijskega odbora sindikata Ivan Suligoj so Koprski pojasnili nesporazum. IO njihove sindikalne organizacije je sprejel sklep, da bo za sindikat na ravni sozda plačeval, ko bodo akcije izvršene. Torej ne celotnega prispevka hkrati po zaključnem računu, kot predvideva uveljavljeni način združevanja, pač pa po obrokih za vsako delo, ko bo opravljena. Vzrok je na delavcih. Tudi koprski sindikalna blagajna je precej prazna, pa so želeli obračunati denar, dokler je možno.

Do nesporazuma je prišlo, ker sklepa niso napisali povsem jasno, pa ga je Koordinacijski odbor sindikata razumel, kot da združevanje zavrtajo — razen za delo Pevskega zbora. No, zdaj to ni več pomembno, saj je IO OOS Montaže Koper sprejel nov sklep, da bo poravnal svoj prispevek takoj v celoti.

Nesporazum je torej pojasnjen, kot avtor članka »Nekoristen sindikat?« se koprski sindikalni organizaciji opravičujem, da sem jo po križanju razglasil za sovražnico sindikalne enotnosti v sozdu, lahko pa

ugotovimo, da je sestanek dal tudi nekaj zanimivih ocen in pobud za delo v prihodnje.

Koprčani so predvsem opozorili, da bi pri snovanju sindikalne aktivnosti v sozdu morali bolj misliti tudi na »obrobne« tozde. Že navedeni začetek je tudi pokazal, da se zatika pri medsebojnem obveščanju. Pri obveščanju so oddaljeni tozdi seveda na slabšem od ljubljanskih. Koprčani so povedali, da za mnoge akcije sploh ne vedo.

Suligoj je sicer dokazal, da pri dejavnosti sindikalne koordinacije sploh ne more biti govora o kakšnem zapiranju informacij, saj dobijo delegati vsa gradiva in podatke, pa tudi naš časopis o tem izbrpno poroča. Seveda pa zdaj ne bi mogli reči, da so pač vsi krivi delegati, ki informacije slabo prenašajo v svojo bazo, saj mnogi tozdi v Koordinacijskem odboru sploh nimajo svojega delegata. (Montaža Koper ga ima). Moramo pa upoštevati, da imajo delegati svoje delovne zadolžitve in pri najbolj volji nimajo vedno časa za prenašanje obvestil — celo ne za udeležbo na sejah. Torej bo treba iskati tudi drugačne oblike obveščanja, da

bodo informacije vsaj o najpomembnejših akcijah in nalogah s Koordinacijskega odbora prihajale neposredno v osnovne organizacije.

Druga zadeva so plani dejavnosti Pevskega in Planinskega društva IMP, ki še vedno niso dovolj IMP-jevski. Nekaj premikov je sicer bilo narejenih, tudi Koordinacija na ta problem stalno opozarja, toda društvi bi morali bolj misliti, kako bi dali svoji dejavnosti IMP-jevsko vsebino. Pa ne le društvi! Pevci pravijo, da bi z večjim nastopili v katerem koli našem tozdu ali delovni organizaciji, pa zelo redko dobijo kakšno povabilo. Torej bi morale tudi osnovne sindikalne organizacije razmišljati, kako bi na primer v program kakšne proslave vključile naše pevce. Skratka, na obeh straneh mora biti pripravljenost za sodelovanje.

IO sindikata Montaže Koper tudi meni, da bi kazalo razmisliti o drugačnem načinu financiranja skupne sindikalne dejavnosti v sozdu. Vsaj za njihovo osnovno organizacijo bi bilo ugodneje, če bi za skupne akcije plačevali iz članarine ne pa iz sklada skupne porabe. Po njihovem bi bilo tudi primerneje, če bi osnovne organizacije vplačevale prispevke po obrokih in ne vse naenkrat. Predsednik Koordinacijskega odbora Ivan Suligoj pa je ob tem opozoril, da stroški ne nastajajo vse leto, zato

mora imeti Koordinacija že pred dopusti ves denar, da nakaže dotacijo Pevskemu in Planinskemu društvu in da lahko organizatorji normalno pripravljajo letne igre.

Govora pa je bilo tudi o tem, ali Koordinacijski odbor sindikata dovolj zgoda in dovolj podrobno predstavlja osnovnim organizacijam programe dejavnosti, za katere se združuje denar. Koprčani so morali priznati, da kakšnih velikih nejasnosti o teh dejavnostih ni. Saj v IMP-ju vsi vemo, kakšne so zimske in letne igre, poznamo dejavnost Pevskega in Planinskega društva in smo za to, da ju sindikat podpira, prav tako smo za sodelovanje na kulturnih srečanjih gradbenih delavcev Slovenije. To pa so tudi vse aktivnosti, za katere se združuje denar pri sozdom sindikatu, torej res ne more biti ugovorov, da osnovne organizacije ne vedo, kaj plačujejo.

Pa še to: Doslej so za dejavnost Koordinacijskega odbora nakazale svoje prispevke že vse organizacije razen Elektrokovinarja, ki je bil združevanja oproščen, saj zaradi izgube po zaključnem računu ni mogel formirati sklada skupne porabe. Preveriti bo še treba razliko pri prispevku celjske Klime in letos bo združevanje za Koordinacijski odbor uspešno zaključeno.

LOJZE JAVORNIK



Nič ne pomaga — zavore mu moramo vgraditi, drugače ga, tako zagnanega, sploh ne ustavimo!

Tozd Tehnomont ima vso opremo za prenosna molzišča

Molzni stroji nadomeščajo majerice

Na planini Javornik na Pokljuki je Impejev tozd Tehnomont v drugi polovici junija dogradil molzišče, ki je doslej edino prenosno molzišče na jugoslovan-skih planinah. Zanimivo je, da so ga preizkusili prav v času mednarodnega posveta o gospodarstvu na planinah, ko je udeležencem posveta, ki so 26. junija obiskali planino Javornik, zbudilo molzišče posebno pozornost.

Tozd Tehnomont je za molzišče izdelal projekt stojišče za krave, instalacijski del molzišča in tudi monitral opremo molzišča, ki je sestavljena iz Tehnomontovega proizvodnega programa (to so vakuumske črpalke, molzne enote in vakuumske instalacije s potrebno armaturo). Molzišče je projektirano nalašč za visokogorske planine. Molzni sistem poganja električni prenosni agregat. Sistem je sestavljen iz treh samostojnih enot, ki so med seboj funkcionalno povezane tako, da kljub morebitni okvari enega agregata nemoteno deluje. Po končani paši v jeseni sistem lahko v nekaj urah demontirajo in prenesejo v dolino ter posamezne molzne enote oddajo v najem. Tako je oprema vse leto polno izkoriščena.

Prednost in novost tega molzišča je tudi v tem, da se molze v posebno gradirano stekleno menzuro in se tako dobi vedno točen podatek o količini mleka za posamezno kravo. Z obilnavanjem mleka v stekleni menzuri se mleko tudi delno ohladi, tako, da je s tem zmanjšana možnost njegovega kvarjenja.

Molze se preko posebnega pokrova direktno v prenosne 40-litrne mlekarne posode, ki so že po končani molži pripravljene za prevoz v

dolino v predelavo v bohinjsko mle-karno.

Z dodajanjem poljubnega števila posebnih pokrovov je mogoče dobiti prelivno baterijo z večjim številom mlekarških posod. Sistem tudi zmanjšuje porabo vode, ker je potrebno prati samo molzne enote. Prihranek pa je tudi na delu molzača, ker odpade ročno moljenje in nepotrebno prelivanje mleka iz posode v posodo, pri čemer sta spet prihranjena čas in voda.

Pri preizkusnem pogonu molzišča so se pojavile nepredvidene težave, ki niso posebno pomembne tako, da bodo lahko prebivalci Gorjuš, Nomna in Koprivnika uporabljali to novost na našem tržišču.

Projekt je dozorel že lani na pobudo Pašne skupnosti v Bohinju, ki je objekt tudi investirala ter Kmetijske zadruge Srednja vas v Bohinju, vendar lani z deli na planini niso mogli začeti, ker je bilo konec pašne sezone.

Zato so začetek dela premaknili v letošnje leto in sicer po planu na 25. maj. Zaradi preobilice snega pa so delavci Tehnomonta začeli montirati opremo 10. junija, vseeno pa zaključili objekt pred rokom. Na objektu so delali 3 Tehnomontovi monterji.

Zaradi prvega primera takega projekta in montaže je cena investicije približno 700.000 dinarjev.

Pri ogledu planine so udeleženci mednarodnega posveta o gospodarstvu na planinah že pokazali interes za tovrstne investicije.

Tehnomont pripravlja podrobno tehnično dokumentacijo za dva tipa molzišč s poljubnim številom stojišč, ki naj bi jih prodajali kot tipski paket.

Ko sem povprašala kmeta iz Gorjuš Antona Medija, kako on gleda na to novost, je povedal: »Prednost molznega sistema je v tem, ker sam molze, ker v današnjih časih nimamo majeric oziroma majerjev. Ves čas gradnje molzišča sem bil zraven in vidim, da so pri tem sistemu nekatere pomanjkljivosti in sicer krave stojijo preveč vzporedno druga ob drugi in je zato težje priti h kravi, ko ji je treba namestiti tulec za molžo. Če bi stale druga za drugo, bi bilo to lažje. Problem je tudi v pomanjkanju tekoče vode, kar je sploh problem cele planine. Če bi imeli tekočo vodo, bi jo lahko napeljali na čredinke in na vsako čredinko napravili napajalnice. Dobra lastnost tega sistema je v tem, da se v eni molži pomolze več krav in v tem, da nam molzni stroj olajša delo.

Mislím, da se bodo pašne skupnosti ali kmetijske zadruge odločile za ta sistem.«

Anton Arh, ki je že okoli 15 let predsednik Pašne skupnosti Gorjuše — Nomenj, pa je takole nízal misli:



Anton Arh in Anton Medija: zelo zadovoljna s Tehnomontovim molziščem.

Predstavljamo vam inovatorje iz tozda Montaža Koper

Hitrejša delo, prihranek materiala

V tozdu Montaža Koper razvijamo inovacijsko dejavnost. Tokrat predstavljamo inovatorja, ki sta realizirala nekaj koristnih predlogov:

Marjan Strel, obratovodja v kleparski delavnici je začel uporabljati pri spajanju pocinkanih kanalov lastni spojni profil iz pocinkane pločevine, ki ga sedaj izdelujemo na hidravlični stiskalnici v delavnici. Pri tem uporabljamo ostanke pločevine, ki nastaja pri krojenju kanalov, ali od drugih odpadnih ter nerabljenih kanalov. Doslej smo te pocinkane profile nabavljali pri proizvajalcu Olgi Meglič v Ptuj.

Idejo je dal tov. Mezgec Vito-mir, vodja priprave in organizacije dela.

Komisija za inovacije v tozdu, ki je obravnavala navedeni primer 18. 5. 1984, ga je uvrstila kot koristen predlog in ugotovila, da je bilo na ta način prihranjeno letno temeljni organizaciji najmanj 580.000,00 din in avtorju določila enkratno nagrado v znesku 71.115,00 din.

Bratimir Stojanović, vodja nabave, je dal idejo, da lahko v temeljni organizaciji sami izdelujemo perforirane trakove, ki jih potrebujemo za obešanje cevi centralne kurjave. Te trakove smo doslej nabavljali pri proizvajalcu Univerzal Vrbovec. Z minimalnimi stroški smo uspeli usposobiti lastno orodje za lu-

knanje. Te trakove izdelujemo iz ostankov pocinkane pločevine, ki nastaja pri izdelavi kanalov za prezračevanje.

Komisija za inovacije je ocenila, da je nastala letna gospodarska korist 58.850,00 dinarjev in je na osnovi tega določila avtorju enkratno nagrado koristnega predloga v znesku 11.358,00 dinarjev.

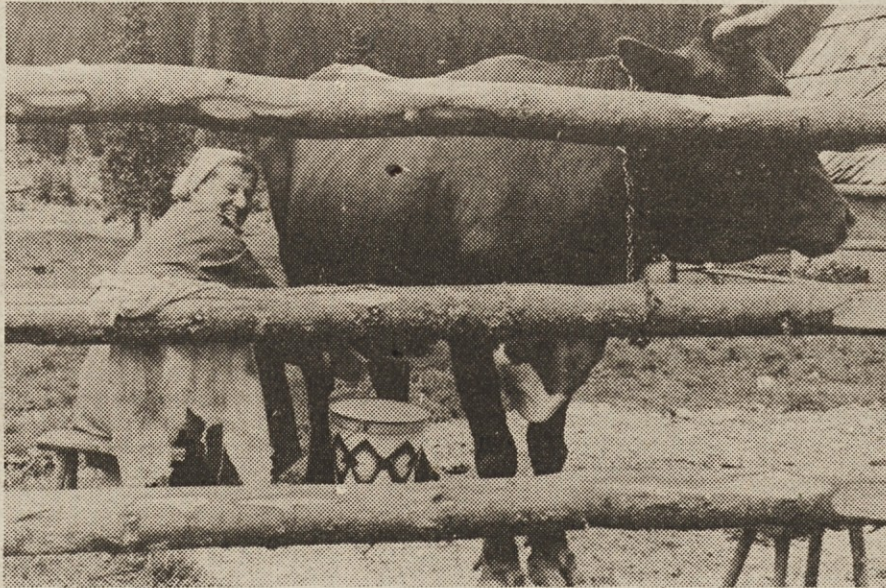
V obdelavi je tudi še en predlog inovatorja Marjana Strela, ki je v kleparski delavnici ročno napravo za spajanje robov na

»Po mojem mišljenju se bodo pašne skupnosti odločale za molzni sistem, posebno ko bodo videle uspehe našega molzišča. Zanj se je naša pašna skupnost odločila zato, ker ne dobimo več molzačev. Če ne bi bilo prednostnih strojne molže, bi pač molzi ročno.

O prednostih in pomanjkljivostih sicer sedaj še težko govorimo, saj je molzišče šele zgrajeno, nekaj pa vendarle vemo že sedaj, to je, da naša živina še ni navajena strojne molže in tudi molzišče je živini še tuje.

Težave so glede vode, ki je deževnica. Obljubljeno je bilo, da nam bo vojska odstopila odvečno vodo z Rudnega polja, a doslej to še ni rešeno. Sistem bomo lahko uporabljali če bomo imeli molzača.«

MARIJA PRIMC



Zgoraj: Prikaz prenosnega molzišča je bil za planino Javornik na Pokljuki pravcat krajevni praznik. Spodaj: Molža po starem in Tehnomontova oprema, ki bo razbremenila pridne roke pastiric in pastirjev (Vse like: Marija Primc)

Montaža Koper: Prihodki manjši od plana, stroški pa tudi

Režijo zmanjšali za štiri delavce

Slika poslovanja koprške Montaže v prvem četrtletju ni ravno blesteča, kajti od planiranega celotnega prihodka za to obdobje v višini 145 milijonov dinarjev so dosegli samo 132 milijonov dinarjev — to se pravi, da je realizacija za 10 odstotkov manjša od plana.

Vzroki za to so, kot so povedali Koprčani, v izpadu realizacije doma v januarju in februarju ter v zmanjšanju blagovnega izvoza zaradi zaključevanja del na gradbiščih v Iraku in Alžiru. Zaradi manjšega blagovnega izvoza so tudi materialni stroški nižji kot v lanskem obdobju in kot so bili planirani za letošnje prvo četrtletje. Zaradi manjšega obsega del doma so nižji tudi nekateri drugi stroški (terenski dodatek, tuje storitve), tako, da je doseženi dohodek

okoli 4 odstotke večji, kot je bil planiran in za 41 odstotkov večji od 1. kvartala 1983.

Za letos so planirali, da bo vrednost pogodb znašala 690 milijonov dinarjev. Do konca maja so izpolnili ta plan v višini 205 milijonov dinarjev, kar je le 78 odstotkov od plana za 5 mesecev.

Pogodbe so sklenjene na ožjem območju koprškega tozda Montaža, medtem ko Inženiring še ni izpolnil svojega dogovorjenega dela pogodb za Montažo.

Zaradi povečanega števila delavcev v tujini (85 delavcev) so sedaj in bodo še nekaj časa polno zasedeni. Pričakujejo pa, da bodo težave okoli zasedenosti nastopile v jeseni, ko se bo precej monterjev vrnilo iz Iraka.

Največji objekti, na katerih delajo monterji Montaže Koper in monterji Klima montaže, so nove Terme v Portorožu (vrednost njihovih del je okoli 100 milijonov dinarjev), pre-mogovni terminal Luke Koper (40 milijonov dinarjev znaša vrednost del Montaže Koper), kotlarna na lesne odpadke Lipa Ajdovščina, Gasilski dom Poreč, Cimos Senožeče, livarna Gostol Nova Gorica.

Za zmanjšanje stroškov se v koprskem tozdu Montaža borijo na ta način, da so letos zmanjšali režijo za 4 delavce (šli v pokoj ali drugam in jih niso nadomestili z novimi delavci). Delavce, ki odidejo na delo v tujino in delavke, ki so na poročniških dopustih, zamenjajo z obstoječimi kadri v tozdu. Na področju organizacije dela znižujejo stroške s preraz-

poreditvijo delovnega časa s tem, da delajo prek rednega delavnika in potem višek ur kompenzirajo takrat, ko imajo manj dela. S tem so zmanjšali delež čakalnih ur na gradbiščih. Poostriili so kontrolo nad gibanjem materiala od nabave, skladiščenja in povratnega materiala z gradbišča.

Pri gorivu so bili lani kršitelji porabe, medtem ko so letos z ostrejšo omejitvijo bonov in z vožnjo avtomobilov na plin še dodatno zmanjšali porabo bencina ter se tako izognili družbenim sankcijam glede porabe gorila. Mesečno kontrolirajo neopravičene izostanke z dela in delavce z več kot 16 ur neopravičenih izostankov obravnavajo na disciplinski komisiji.

Grobo planiranje montažnih zmogljivosti mesečno po dejavnostih pa bo preprečevalo neenakomerno zasedenost delavcev v prihodnje s tem, da bo Montažina prodaja sklepala pogodbe za manjkajoča dela. Od januarja dalje (v sredini junija

smo dobili podatke) so imeli v tozdu Montaža vrednost relativnega razmerja 11.500 dinarjev — toliko so tudi planirali.

Glede na uspešnost poslovanja imajo normo, ki dosega okoli 12 odstotkov od osebnega dohodka, za rešitve pa ekonomski kriterij uspešnosti poslovanja, ki dosega 9 odstotkov od osebnega dohodka. Namesto linear-nega povišanja vrednosti relativnega razmerja nameravajo v letošnjem 2. polletju uvesti osebne ocene, ker mislijo s tem doseči pravičnejše individualno nagajevanje.

Osební dohodki v tem tozdu so pod povprečjem IMP in tudi pod povprečjem osebnih dohodkov v IMP montažni dejavnosti.

V prihodnje se želijo z osebnimi dohodki približati povprečnim osebnim dohodkom montažne dejavnosti v IMP, za kar bo potrebno uspešnejše delo na vseh področjih dejavnosti tozda Montaža.

MARIJA PRIMC

Kako malomarno delamo s stroji!

Kamen bi se razjokal

Dober gospodar se pravilno obnaša do vsega, le po naključju se mu zgodi, da se mu kaj uniči. Večina pa je do delovnih sredstev dokaj brezbržnih, kar vseeno jim je če se jim kaj v tovarni polomi, saj plačo vseeno dobijo. Če pa bi razne nepravilnosti obnašanja do orodja ocenjevali tako, da ljudje delajo škodo svoji organizaciji, bi lahko imeli dosti kazenskih postopkov.

Dogodek je iz tozda, ki dnevno potrebuje dosti delovnih sredstev, v tem primeru rezilnih. Deviz za nakup jim seveda ne manjka, potem se pa gre levo, desno, kako priti do potrebnih pripomočkov in tako segajo tudi po kreditih, ki pa so blazno dragi (obresti tudi do tretjine izdane vsote), pa še dobiti jih je težko. Mnogi pa kar premalo o vseh teh težavah in so zato pri ravnanju z orodji tako površni, da pride do občutnih škod. Tako je delavec, na primer v pol ure polomil sredstva za več, kot dobi za triurno delo, in to samo zato, ker pri delu ni zbrán ali pa nima občutka za mero. Ko podjetje plača škodo in obenem tudi plača delavcu za tiste ure, ima dvakratno izgubo. Takih primerov in tudi še težjih, je dnevno kar precej. Na mesec se nabere škoda iz remarnoti za take vsote, da bi se tudi kamen razjokal.

Povzročitelji pa se zaradi takih pojavov uničevanja sploh ne razburjajo, pa tudi okolica ne reagira. To bi bilo še razumljivo, če človek povzroči škodo enkrat, toda če se napaka v kratkem ponovi pri istem delu, to potem že ni več normalno. Imamo ljudi, ki celo leto in več ne pogruntajo, kako je treba delati, da ne bi bilo škode.

Ali bomo res kar gledali takšne primere? Stanje, ki smo mu priča, bi moralo priklicati solze v oči zaradi posameznikov, ki nočejo biti dorasili svojim dolžnostim in se potrudili, da opravičijo zaupano jim delo.

FRAN VODNIK



Inovatorja iz Montaže Koper: Levo Marjan Strel, desno Bratimir Stojanović.



Ob začetku razprave o novem sistemu delitve osebnih dohodkov

Odločitev, da je potrebno po šestih letih, odkar je v veljavi sedanji sistem delitve enakih dohodkov v SOZD IMP, nekatere elemente dograditi in spremeniti, izvira iz naslednjih ugotovitev:

1. V zadnjih 3 letih je prišlo v poslovnem sistemu IMP do velikih razlik v povprečni ravni osebnih dohodkov. Te razlike niso bile v celoti izraz boljšega dela in gospodarjenja, ampak v mnogo večji meri različnih tržnih pogojev pridobivanja dohodka in omejitev, ki jih je vsililo t.i. »družbeno dogovarjanje« na tem področju.

2. Iz takih razlik izvira:

— že v osnovi neenako plačilo za enako delo za IMP-jeve delavce

— slabitev enotnosti in povezanosti v poslovnem sistemu, saj osebni dohodki bistveno vplivajo na »klimo« pri načrtovanju skupnega razvoja, skupnem tržnem nastopu in združevanju sredstev za investicije skupnega pomena.

3. Stihijsko prerazporejanje delavcev v posameznih TOZD-ih in delovnih skupnostih je napravilo zmedo v relativnem vrednotenju posameznih del in nalog.

4. Ker v IMP ni bilo sporazuma o skupnih osnovah sistema delitve OD, ni bil opredeljen način izvajanja solidarnosti z delavci v toz, ki zaidejo v izgubo.

5. Način nagrajevanja po minulem delu je v nasprotju z obstoječo zakonodajo, zlasti Zakonom o razširjeni reprodukciji in minulem delu.

6. Nedopustno je, da nekatere organizacije z izredno nizkimi osebnimi dohodki vzdržujejo skozi daljše časovno obdobje videz dozdne nominalne uspešnosti, namesto da bi uvedle ostre sankcijske ukrepe, ki bi se izrazili v večjem dohodku in osebnih dohodkih delavcev.

7. Neenotno, zlasti pa nestimulativno je nagrajevanje inovativnega dela, ker posredno zmanjšuje našo razvojno-tehnološko učinkovitost.

8. Preslabo so nagrajevali v povprečju neposredni proizvodni delavci, predvsem tisti, ki delajo v težkih delovnih razmerah, bolj pa je potrebno stimulirati tudi ustvarjalno delo, tako v razvojno-tehnoloških oddelkih kot v poslovnem vodenju.

9. Neenotne rešitve glede dodatkov in nadomestil povzročajo nejevoljo, hkrati pa težave pri obračunu.

10. Premajhna je veljava skupnih osnov za planiranje sredstev za skupno porabo.

Iz teh in drugih ugotovitev je izšla pobuda za:

— sprejem samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo SOZD IMP

— izdelava nove metodologije za vrednotenje del in nalog SOZD IMP

— izdelava enotnega kataloga del in nalog SOZD IMP

Cilj teh treh dokumentov je:

— zagotoviti usklajenost gibanja osebnih dohodkov v sestavljeni organizaciji v okviru letnih planov

— zagotoviti za enako delo v osnovi enako plačilo v sestavljeni organizaciji s pomočjo enotnega kataloga in metodologije

— opredeliti poslovanje z motnjami

— poenotiti kriterije za ugotavljanje delovne uspešnosti

— poenotiti osnove za izplačevanje dodatkov in nadomestil osebnih dohodkov

— poudariti pomen dodatka na stalnost kot stimulativnega elementa v kadrovske politiki IMP, na račun zmanjšanja splošnih dodatkov na delovno dobo

— uskladiti nagrajevanje po minulem delu z zahtevami zakonodaje

— uvedi enotne stimulativne kriterije za nagrajevanje inovacij in racionalizacij

— poenotiti osebne dohodke pripravnikov in nagrade učencev usmerjenega izobraževanja

— opredeliti način zagotavljanja največjega osebnega dohodka z jamčenega osebnega dohodka in solidarnosti v primerih zmanjšane delovne sposobnosti

— opredeliti, kaj so to dogovorjena in kaj dodatna izplačila iz sredstev skupne porabe

— poenotiti način obračuna osebnih dohodkov.

Delovno gradivo je v aprilu 1984 pripravila posebna delovna skupina, komisija za planiranje in družbeno-ekonomske odnose SOZD IMP.

Obravnavali so ga:

— strokovni kolegij SOZD IMP in kolegij DO (dvakrat)

— komisija za planiranje in DEO SOZD (trikrat)

— koordinacijski odbor sindikata (dvakrat)

O njem pa so potekale širše diskusije tudi že na posebnih seminarjih, ki jih je priredil v ta namen Izobraževalni center IMP pa tudi v posameznih telesih temeljnih organizacij.

Hkrati je z javno razpravo o osnutkih dokumentov, ki jih je določil delavski svet SOZD, bodo delovne organizacije pripravile osnutke sprememb svojih samoupravnih sporazumov s tega področja, temeljne pa osnutke pravilnikov, tako da bomo v decembru na referendumu lahko odločali o celovitem sistemu osebnih dohodkov, ki naj bi začeli s 1. 1. 1985.

Na osnovi 115. člena Zakona o združenem delu in 14. člena Sporazuma o združitvi v sestavljeno organizacijo združenega dela IMP — Industrijska montažna podjetja, o. sol. o. Ljubljana in v skladu z družbenim dogovorom o skupnih osnovah za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo smo delavci na referendumih z večino glasov na določeni dan sprejeli v:

1. DO PROMONT	— Projektiranje, montaža	Ljubljana	2.2. TOZD MM	— Montaža Maribor	Maribor
1.1. DS PROMONT	— Delovna skupnost DO PROMONT	Ljubljana	2.3. TOZD IB	— Inženirski biroji	Maribor
1.2. TOZD OV	— Ogrevanje vodovod	Ljubljana	2.4. TOZD PROJ	— Projektiranje gradbenih objektov Maribor	Maribor
1.3. TOZD KM	— Klima montaža	Ljubljana	2.5. TOZD EKO	— Elektrokovinar	Ptuj
1.4. TOZD MK	— Montaža Koper	Koper	2.6. TOZD BLISK	— Montaža in obdelava kovin	Murska Sobota
2. DO PMI	— Projekt. montaža industrija	Maribor	3. DO EMOND	— Elektro montaža, oprema, naprave, dvigala	Ljubljana
2.1. DS PMI	— Delovna skupnost DO PMI	Maribor			

3.1. DS EMOND	– Delovna skupnost DO EMOND	Ljubljana	5.5. TOZD LGBK	– Livarna barvnih kovin – Galjevica	Ljubljana
3.2. TOZD EM	– Elektromontaža	Ljubljana	6. DO IZIP	– Inženiring, zastopanje, izobraževanje, projektiranje, proizvodnja	Ljubljana
3.3. TOZD DVIG	– Dvigalo	Ljubljana	6.1. DS IZIP	– Delovna skupnost DO IZIP	Ljubljana
3.4. TOZD TEN-E	– Tovarna elektronaprav – energetika	Ljubljana	6.2. TOZD INŽ	– Inženiring izvoz-uvoz	Ljubljana
3.5. TOZD TEN-T	– Tovarna elektronaprav – telekomunikacije	Ljubljana	6.3. TOZD PB	– Projektivni biro	Ljubljana
3.6. TOZD ISO	– Industrija stiskalne opreme	Slov. Konjice	6.4. TOZD MARKETING		Ljubljana
4. DO IKO	– Industrija kovinske opreme	Ljubljana	6.5. TOZD TEHNOMONT		Ljubljana
4.1. DS IKO	– delovna skupnost DO IKO	Ljubljana	6.6. TOZD ALCHROM	– Proizvodnja mlebarske in ostale procesne opreme	Ruše
4.2. TOZD TRATA-A	– Avtomatika – proizvodnja regulacijske opreme	Ljubljana	6.7. TOZD IC	– Izobraževalni center	Domžale
4.3. TOZD TRATA-Č	– Proizvodnja regulacijskih naprav, črpalk in armatur	Ljubljana	7. DO KLIMA	– Proizvodnja kovinskega instalacijskega materiala	Celje
4.4. TOZD ITAK	– Industrija termičnih aparatov in konstrukcij	Ljubljana	7.1. DS KLIMA	– Delovna skupnost DO KLIMA	Celje
4.5. TOZD SKIP	– Strojno kovinska industrijska proizvodnja	Ljubljana	7.2. TOZD IP	– Proizvodnja kovinskega instalacijskega materiala	Celje
4.6. TOZD IPKO	– Industrija plastične in kmetijske opreme	Podpeč	7.3. TOZD MP	– Napeljava in popravilo gradbenih instalacij	Celje
5. DO LIVAR	– Livar	Ivančna gorica	8. DO TIO	– Tovarna instalacijske opreme	Idrija
5.1. DS LIVAR	– Delovna skupnost DO LIVAR	Ivančna gorica	9. DO KLIMAT	– Industrija klimatske opreme in strojev	Ljubljana
5.2. TOZD LSN	– Livarna sive in nodularne litine	Ivančna gorica	10. DO PANONIJA	– Kovinska in elektro industrija	Murska Sobota
5.3. TOZD TA	– Tovarna armatur	Ivančna gorica	11. DS SOZD IMP	– Delovna skupnost SOZD IMP	Ljubljana
5.4. TOZD VIPO	– Vzdrževanje in proizvodnja orodij	Ivančna gorica	12. DS IB IMP	– Delovna skupnost Interna banka IMP	Ljubljana

OSNUTEK

Samoupravni sporazum SOZD IMP o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

1. TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

S tem samoupravnim sporazumom delavci temeljnih organizacij združenega dela, enovitih delovnih organizacij in delovnih skupnosti v sestavi sestavljene organizacije združenega dela INDUSTRIJSKA MONTAŽNA PODJETJA LJUBLJANA – SOZD IMP (v nadaljnjem besedilu: delavci v TOZD) določamo skupne osnove in merila za ugotavljanje in razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

2. RAZPOREJANJE ČISTEGA DOHODKA

2. člen

Čisti dohodek kot del dohodka razporejamo:

- del čistega dohodka za osebne dohodke,
- del čistega dohodka za skupno porabo,
- del čistega dohodka za poslovni sklad,
- del čistega dohodka za rezervni sklad,
- del čistega dohodka za druge potrebe.

3. člen

V ustvarjenem dohodku posebej ugotavljamo del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti. Ta del dohodka se ugotavlja kot razlika med ustvarjenim čistim dohodkom na delavca TOZD in trikratnim čistim dohodkom delavca gospodarstva SRS, doseženem v prvih devetih mesecih preteklega leta.

Del dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti razporejamo v poslovni sklad najmanj v višini 80 % ugotovljenega zneska.

4. člen

Čisti dohodek ugotavljamo in razporejamo trimesečno, dokončno pa ob sprejemanju zaključnega računa.

5. člen

Poslovodni organi so ob predložitvi zaključnega računa dolžni v poročilu prikazati, kako so izpolnjena določila tega sam. sporazuma skladno z metodologijo, ki jo predpiše plansko analitska služba SOZD.

6. člen

Razmerje delitve čistega dohodka kot je prikazano v 3. členu določamo delavci TOZD z letnim planom. Pri planiranju čistega dohodka moramo upoštevati skupne interese delavcev v SOZD izraženih v temeljnih planov TOZD in Samoupravnih sporazumih o temeljnih planov DO in SOZD IMP, družbenih dogovorih o razporejanju in delitvi dohodka, čistega dohodka in skupne porabe in v okvirno določenih razmerjih delitve, ki jih sprejemamo z letnimi plani SOZD IMP.

7. člen

Pri razporejanju čistega dohodka pokrivamo prednostno naslednje elemente:

1. Izplačane akontacije OD

2. Del čistega dohodka za dogovorjeno skupno porabo v odvisnosti od družbenega dogovora, Samoupravnega sporazuma in planskih opredelitev v SOZD IMP.

3. Del čistega dohodka za rezervni sklad po zakonsko predpisani stopnji

4. Del čistega dohodka za poslovni sklad – obvezni del, ki ga je potrebno oblikovati najmanj v višini:

- obveznosti za razširjeno reprodukcijo v SIS materialne proizvodnje po sklenjenih samoupravnih sporazumih o temeljnih plana, oz. ustreznih zakonskih predpisih
- obveznosti za posojilo Skladu federacije za hitrejši razvoj nezdostno razvitih republik in avtonomnih pokrajin,
- najmanj 80 % dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti

Razlika med ustvarjenim čistim dohodkom in vsoto elementov točke 1 – 4 tega člena je ostanek čistega dohodka, ki ga delavci namenjamo za:

- osebne dohodke po minulem delu
- skupno porabo dodatni program
- poslovni sklad dodatni del.

8. člen

Pri določanju predloga razporejanja ostanka čistega dohodka po zaključnem računu se uporabljajo kazalniki iz 140. čl. Zakona o združenem delu in iz 65. člena Zakona o razširjeni reprodukciji in minulem delu zlasti po kazalnikih:

- akumulacija na uporabljena poslovna sredstva,
- bruto osebni dohodki in skupna poraba na delavca.

Dosežene vrednosti se primerjajo s planiranimi in z doseženimi v SOZD IMP. Skladno z metodologijo planiranja IMP.

9. člen

Temeljne organizacije, ki z ustvarjenim čistim dohodkom ne pokrivajo

- izplačanih akontacij OD po merilih iz tega SaS
- dela ČD za skupno porabo dogovorjeni del
- dela ČD za poslovni sklad — obvezni del
- dela ČD za rezervni sklad

poslujejo z motnjami in so dolžne pripraviti skupaj z DO in SOZD program za odpravo motenj.

Del čistega dohodka za osebne dohodke

10. člen

Vrednost del in nalog določamo z analitično oceno, izraža pa se v številu točk kot izhodiščni osnovi.

Pri planiranju sredstev za osebne dohodke na podlagi živega dela in zaradi povezanosti pri doseganju poslovnih rezultatov v okviru sestavljene organizacije, usklajujemo delavci vrednost točke za tekoče poslovno leto. V okviru letnega plana SOZD IMP določimo interval vrednosti točke, ki pa ne more biti večji od $\pm 10\%$ od z letnim planom določene vrednosti. Vrednost točke v okviru določenega intervala lahko temeljne organizacije spreminjajo mesečno, glede na dosežene primerjalne poslovne rezultate.

Usklajena planska vrednost točke in interval odstopanja se lahko spreminjata le z rebalansom plana SOZD IMP, ki ga sprejme delavski svet SOZD.

11. člen

Temeljne organizacije in delovne skupnosti skupnega pomena oblikujejo osebne dohodke iz naslova živega dela glede na povprečno vrednost točke v SOZD IMP.

12. člen

Temeljne organizacije, ki ugotovijo, da s svojim dohodkom ne zagotavljajo, ali ne bodo mogle zagotoviti spodnje meje intervala vrednosti točke in zato izplačujejo nižjo vrednost, se obravnavajo kot organizacije, ki poslujejo z motnjami.

Del čistega dohodka za skupno porabo

13. člen

Del čistega dohodka za skupno porabo delavcev je namenjen za neposredno porabo delavcev in za investicije v objekte in opremo družbenega standarda. Z delom čistega dohodka za skupno porabo zagotavljamo sredstva za prehrano med delom, počitek, rekreacijo in zadovoljevanje kulturnih in stanovanjskih potreb delavcev, prav tako tudi za jubilejne nagrade, socialne pomoči delavcev in delo sindikata.

Sredstva skupne porabe TOZD se lahko združujejo s sredstvi za skupno porabo, ki jih uporabljajo delavci v drugih TOZD v DO, SOZD in, ki jih uporabljajo občani v krajevni skupnosti ali drugih samoupravnih organizacijah in skupnosti z namenom zadovoljevanja skupnih potreb. Pri uporabi sredstev sklada skupne porabe TOZD se mora upoštevati načelo solidarnosti, vzajemnosti in dobrega gospodarjenja.

Metodologija planiranja določa delitev sredstev skupne porabe na dogovorjeni del in dodatni program.

14. člen

Za solidarnostno zagotavljanje najnujnejših sredstev dogovorjene skupne porabe tistim TOZD, ki tega ne zmorejo sami ali v okviru svoje DO, skladno z temeljnim samoupravnim sporazumom o združevanju sredstev SOZD IMP združujemo delavci 5 % razporejenih sredstev za skupno porabo v okviru sestavljene organizacije. Pogoje za uporabo teh sredstev določi delavski svet SOZD.

Del čistega dohodka za poslovni sklad

15. člen

Del čistega dohodka, ki ga razporejamo za poslovni sklad oblikujemo v višini obveznega dela skladno z 7. členom tega sporazuma in dodatnega dela.

16. člen

Pri razporejanju dela ČD za poslovni sklad — dodatni del upoštevamo usmeritve iz srednjeročnih in letnih planov TOZD, DO in SOZD IMP o minimalni planski stopnji akumulacije za posamezne proizvodne programe, obveznosti po sprejetih samoupravnih sporazumih o združevanju sredstev v SOZD IMP ali izven, in obveznosti po odplačilu dolgoročnih kreditov, ki zapadejo v tekočem letu.

17. člen

50 % dela dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnosti, se združuje na ravni sestavljene organizacije za pomoč pri prestrukturiranju TOZD, ki poslujejo z motnjami ali izgubo. Podrobnejše postopke v zvezi z usmerjanjem teh sredstev sprjme delavski svet SOZD s pravilnikom.

Del čistega dohodka za rezervni sklad

18. člen

Delavci TOZD razporejamo del čistega dohodka za rezervni sklad najmanj v višini, ki jo določa zakon.

Z letnim planom SOZD IMP se lahko določi obveznost višjega odstotka dela čistega dohodka za rezervni sklad, če to zahtevajo objektivne razmere s ciljem ohranitve socialne varnosti delavcev.

19. člen

Z namenom, da zagotovimo materialno osnovo za realizacijo solidarnosti in socialne varnosti delavcev SOZD IMP, združujemo del sredstev rezerv v SOZD IMP, za namene, ki jih opredeljuje Temeljni samoupravni sporazum o združevanju sredstev SOZD.

Del čistega dohodka za druge potrebe

20. člen

Delavci TOZD lahko z letnim planom razporejamo del čistega dohodka za določene druge potrebe.

3. DELITEV SREDSTEV ZA OD

21. člen

Sredstva za OD oblikujemo tako, da bo višina osebnih dohodkov odvisna od:

- živega dela:
 - zahtevnost dela,
 - uspešnost dela,
 - dodatki in nadomestila,
 - ustvarjalnost pri delu,
- minulega dela,

22. člen

Za vrednotenje del in nalog v tujini uporabljamo enaka merila kot za dela in naloge v domovini, ob upoštevanju faktorja zahtevnosti del, ki ga za posamezne dežele določi delavski svet SOZD. To podrobneje opredeljuje Samoupravni sporazum o razporejanju delavcev na delovišča v tujino SOZD IMP.

3.1. OBLIKOVANJE RAZVIDA DEL IN NALOG

23. člen

Razvid del in nalog izhaja iz organiziranja delovnega procesa in služi za oblikovanje delovnega področja in delovnega programa delavca ter za razporejanje delavcev.

24. člen

Metodologija sestavljanja opisa del in nalog je za SOZD enoten.

- dela in naloge, šifra DN
- opis dela
- sredstva in predmeti dela
- osnove za delo
- cilji dela
- obseg dela
- nadrejeni
- podrejeni
- zdravstvene zahteve
- zaščitna sredstva
- opis del in nalog za vrednotenje po metodologiji SOZD IMP:
- posebne zahteve,
- opombe
- datum.

3.2. VREDNOTENJE ZAHTEVNOSTI DEL IN NALOG

25. člen

Zaradi tesne povezanosti v procesu dela v SOZD IMP udeleženke tega sporazuma opredeljujemo tipična dela in naloge v Enotnem katalogu del in nalog SOZD IMP.

26. člen

Pri vrednotenju zahtevnosti del in nalog po metodologiji SOZD IMP bomo upoštevali:

- strokovnost:
- profil poklica
- funkcionalna znanja
- delovne izkušnje
- odgovornost:
- za lastno delo
- za vodenje in usklajevanje
- za delo in predmete dela
- napor:
- umski
- fizični
- napor čutil

- delovne razmere;
- nevarnost nezdod
- umazanija in prah
- velike temperaturne razlike - višinska razlika
- ropot in vibracija
- voda in vlaga - kisline in hlapi
- umetna svetloba

27. člen

Dela in naloge vrednotimo tako, da bo razpon med enostavnimi in najbolj zahtevnimi deli in nalogami ob normalni uspešnosti dela od 1 do 4,93 znotraj SOZD in 1:6 do družbeno verificiranega najenostavnejšega dela.

Dela in naloge razvrščamo glede na zahtevnost v 37 razredov. Vrednost razreda je izražena v točkah.

RAZRED	TOČKA vrednost razreda	RELATIVNO RAZMERJE
37	750	6,00
36	720	5,76
35	685	5,48
34	650	5,20
33	615	4,92
32	580	4,64
31	550	4,40
30	525	4,20
29	500	4,00
28	475	3,80
27	450	3,60
26	425	3,40
25	405	3,24
24	385	3,08
23	365	2,92
22	350	2,80
21	335	2,68
20	320	2,56
19	305	2,44
18	290	2,32
17	275	2,20
16	263	2,10
15	251	2,01
14	239	1,91
13	227	1,82
12	215	1,72
11	205	1,64
10	195	1,56
9	185	1,48
8	175	1,40
7	167	1,34
6	159	1,27
5	152	1,22
4	145	1,16
3	138	1,10
2	131	1,05
1	125	1,00

28. člen

Dela in naloge vrednotimo po naslednjih metodah:

- razvrščanje po Enotnem katalogu del in nalog SOZD IMP
 - po primerjalni metodi glede na sorodnost del in nalog s tipičnimi v Enotnem katalogu SOZD IMP
 - po metodologiji za vrednotenje del in nalog SOZD IMP.
- Metoda razvrščanja po Enotnem katalogu je osnovna metoda vrednotenja del in nalog v SOZD IMP.

3.3. UGOTAVLJANJE DELOVNE USPEŠNOSTI

29. člen

Za ugotavljanje delovne uspešnosti opredeljujemo skupne osnove in merila v Samoupravnem sporazumu o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje uspešnosti dela delavcev v SOZD IMP.

30. člen

Delovno uspešnost pri izvajanju del in nalog merimo in ocenjujemo za skupino ali posameznega delavca po osnovah:

- količini opravljenega dela,
- kvaliteti opravljenega dela,
- dosežena gospodarnost živega dela.

S kriteriji za ugotavljanje količine opravljenega dela ugotavljamo obseg opravljenih del in nalog v primerjavi s predvidenimi.

S kriteriji za ugotavljanje kvalitete opravljenega dela ugotavljamo rezultat opravljenega dela, ki je izražen v natančnosti in pravilnosti

opravljenega dela, doseganja standardizirane kvalitete izdelkov ali storitev, samostojnosti opravljanja del, izpolnjevanje dogovorjenih rokov, posrednem odnosu do dela in delovnih sredstev, ipd.

S kriteriji za ugotavljanje gospodarnosti presojamo predvsem s količnimi stroški se dosega rezultati glede na planirane ali vkalkulirane.

31. člen

Za izvrševanje del in nalog, za katere se ugotavlja delovna uspešnost, zagotavljamo normalne delovne pogoje, ki pri normalnem prizadevanju in fizičnem naporu zagotavljajo izpolnitev predvidene količine, kvalitete in gospodarnosti rezultatov dela.

3.4. DODATKI IN NADOMESTILA ZA ČAS ODSOTNOSTI Z DELA

3.4.1. Dodatki

32. člen

Dodatke k osebnemu dohodku izplačujemo delavcem za posebne delovne pogoje, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa in se občasno pojavljajo.

Dodatki za nadurno delo, za nočno delo ter za delo ob nedeljah in praznikih se ne izključujejo.

Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dan praznika se izključujeta.

Dodatke izplačujemo pod enakimi pogoji tudi učencem usmerjenega izobraževanja ter študentom na praksi.

Nadurno delo

33. člen

Za delo preko polnega delovnega časa delavcev izplačujemo dodatek v višini 50 % od osnove osebnega dohodka za živo delo za poln delovni čas.

Nočno delo

34. člen

Za delo v nočnem času pripada dodatek v višini 35 % od osnove za živo delo in poln delovni čas.

Delo v nedeljo in na dan praznika

35. člen

Za delo v nedeljo in na dan zveznega ali republiškega praznika pripada dodatek v višini 35 % od osnove za živo delo in poln delovni čas.

Dodatek za stalnost

36. člen

Dodatek za stalnost pripada delavcu v višini največ 10 % od osnove za živo delo in poln delovni čas.

Za določitev stalnosti upoštevamo neprekinjeno zaposlitev delavca v katerikoli TOZD v sestavi SOZD IMP:

Zaposlitev v SOZD IMP	Odstotek
nad 3 do 5 let	2
nad 5 do 10 let	4
nad 10 do 15 let	6
nad 15 do 20 let	8
nad 20 let	10

V primeru prekinitve zaposlitve s pravico vrnitve na delo se ohranja pravica do dodatka na stalnost.

Dodatek na delovno dobo

37. člen

Dodatek na delovno dobo pripada delavcu v višini največ 7 % od osnove za živo delo in poln delovni čas.

Za določitev skupne delovne dobe se upoštevajo učinkovita leta zaposlitve evidentirana v delovni knjižici.

Efektivna leta zaposlitve	Odstotek
nad 1 do 5 let	1
nad 5 do 10 let	2
nad 10 do 15 let	3
nad 15 do 20 let	4
nad 20 do 25 let	5
nad 25 do 30 let	6
nad 30 let	7

3.4.2. Nadomestilo osebnih dohodkov za čas odsotnosti

38. člen

Delavcu pripadajo nadomestila za čas odsotnosti z dela v primerih:

1. rednega dopusta,
2. osebnih okoliščin (poroka, selitev, rojstvo, smrt, ipd.),
3. izobraževanja ali izpopolnjevanja,
4. vojaških vaj, usposabljanja in pouka za obrambo, poziva vojaških in drugih organov, h katerim je delavec klican brez krivde,
5. udeležbe na mladinskih delovnih akcijah,

6. zastojev pri delu,
7. prazničnih dni, ki sovpadajo z delovnimi dnevi po delovnem koledarju,
8. samoupravljalnih obveznosti oz. opravljanja delegatskih in družbenopolitičnih funkcij,
9. udeležbe v civilni in narodni zaščiti,
10. bolezni in nege družinskega člana.

39. člen

Udeleženci bomo za izračun nadomestila za čas odsotnosti, navedene v členu od 1. — 6. točke uporabljali kot osnovo povprečno akontacijo osebnih dohodkov zadnjih treh mesecev, za izračun nadomestila za odsotnosti, navedene od 7. — 9. točke pa povprečno mesečno akontacijo osebnega dohodka, doseženo v mesecu, v katerem je nastala odsotnost, v kolikor predpisi ne določajo drugače.

Delavcu ne pripada nadomestilo iz 4. in 8. točke prejšnjega člena v primerih, ko lahko delavec ali TOZD uveljavi zahtevek za povrnitev izgubljenega osebnega dohodka (v sodnem ali upravnem postopku oz. kadar opravlja določene samoupravne ali delegatske funkcije in pd.).

40. člen

Za čas zastojev dela do katerih pride brez delavčeve krivde, ima delavec pravico do nadomestila v višini 70 % od osnove. Za čas zastojev se šteje ko delavec ni delal, zaradi:

- pomanjkanja oz. nepravočasna dobava materiala oz. opreme,
- daljša okvara strojev ali neusklajenost v dinamiki gradbenih in instalacijskih del,
- prekinitev dela iz razlogov višje sile,

hkrati pa delavcu ni bilo moč zagotoviti drugega primerne dela ali uporabiti druge ukrepe kot so: prerazporeditev delovnega časa in dopust. Zastoj dela lahko praviloma traja največ 7 dni.

41. člen

Za čas bolezni in nege družinskega člana pripada nadomestilo:

- v primeru nesreče pri delu 100 % osnove
- v primeru bolezni v breme TOZD 90 % osnove
- za nego otroka do 7 let 80 % osnove
- za nego ostalih družinskih članov 70 % od osnove

Osnova je povprečje OD, ki ga je delavec prejel za preteklo koledarsko leto. Nadomestilo ne more biti večje od OD, ki bi ga delavec prejel če bi delal, niti manjše od najnižjega OD.

42. člen

Delavcu na začasnem delu v tujini se obračunavajo nadomestila osebnega dohodka na isti način, le da se osnove povečajo s faktorjem določenim za posamezno državo.

3.5. USTVARJALNOST PRI DELU

43. člen

Delavci ustvarjamo pogoje in spodbujamo razvijanje inovacij, racionalizacij, ter drugih oblik ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi kot podlaga za stalno izboljšanje rezultatov dela v organizacijah združenega dela.

44. člen

Udeleženci se zavezujejo v samoupravnih splošnih aktih graditi merila za določanje višine nadomestila, ki delavcu pripada na podlagi naslednjih oblik ustvarjalnosti:

- izumov,
- tehničnih izboljšav,
- novih oblik izdelka, ki izpolnjujejo pogoje za zavarovanje z modelom, slik in risb, ki se dajo prenesti na izdelek in izpolnjujejo pogoje za zavarovanje z vzorcem,
- blagovnega oz. storitvenega znaka,
- organizacijskih in poslovnih izboljšav,
- koristnih predlogov.

45. člen

Udeleženci se zavezujejo določiti višino nadomestila za inovacije na podlagi gospodarskega učinka inovacije.

Gospodarski učinek inovacije v določenem letu (U_i) izračunamo na naslednji način:

$$U_i = (R_i - R_o) - (S_i - S_o)$$

R_i = fakturirana realizacija za del proizvodnje, na katerega se nanaša inovacija, v i-tem letu po uvedbi inovacije,

R_o = fakturirana realizacija za del proizvodnje na katerega se nanaša inovacija, pred vsako inovacijo (po prodajnih cenah leta i),

S_i = Celotni direktni in indirektni stroški (vključeno z amortizacijo te investicije v zvezi z inovacijo) za del proizvodnje za katerega se nanaša inovacija, v i-tem letu po uvedbi inovacije,

S_o = Celotni direktni in indirektni stroški za del proizvodnje, na katerega se nanaša inovacija pred uvedbo inovacije, (vrednoteno po cenah in kalkulativni postavkah leta i)

Gospodarski učinek inovacije se izračuna na podlagi ustrezne dokumentacije najkasneje v 1 mesecu po zaključnem računu za pre-

Nadomestila za inovacije bomo udeleženci izplačevali v naslednji višini:

GOSPODARSKI UČINEK INOVACIJ

VIŠINA PLAČILA

do	10.000	32%		
od 10.001	— 40.000	3.200 + 29%	od vrednosti nad	10.001
od 40.001	— 100.000	11.900 + 26%	od vrednosti nad	40.001
od 100.001	— 200.000	27.500 + 23%	od vrednosti nad	100.001
od 200.001	— 350.000	50.500 + 20%	od vrednosti nad	200.001
od 350.001	— 500.000	80.500 + 17%	od vrednosti nad	350.001
od 500.001	— 700.000	106.000 + 14%	od vrednosti nad	500.001
od 700.001	— 1.000.000	134.000 + 11%	od vrednosti nad	700.001
od 1.000.001	— 1.500.000	167.000 + 8%	od vrednosti nad	1.000.001
od 1.500.001	— 2.000.000	207.000 + 5%	od vrednosti nad	1.500.001
nad	2.000.000	232.000 + 2%	od vrednosti nad	2.000.001

Vrednosti v tabeli se vsako leto revalorizirajo z indeksom porasta povprečnega OD v SRS v gospodarstvu primerjalno za 9 mesecev.

47. člen

Nadomestila za inovacije bomo udeleženci izplačevali v naslednjih rokih:

- za izum, vzorcev ali model 7 let
- za tehnično izboljšavo (model ali vzorec) 5 let
- za organizacijsko izboljšavo 2 leti
- za koristen predlog 1 leto

Pod pogoji, določenimi z zakonom, se lahko pravica do plačila izumitelja podaljša še za 7 let.

V kolikor se izum, vzorec, model ali tehnična izboljšava tehnično ali moralno amortizira pred iztekom roka iz 1. odstavka, delavec izgubi pravico do plačila, ko se tehnična izboljšava amortizira.

48. člen

V letni analizi poslovanja TOZD bomo posebej prikazali dohodek, ki je rezultat ustvarjalnosti, kot tudi nadomestila, ki jih bomo priznavali avtorjem inovacij.

49. člen

Za pospeševanje inovacijske dejavnosti lahko pristojni organ TOZD nagradi delavca za koristen predlog v proizvodnem procesu s pavšalnim zneskom.

Enkratni znesek nadomestila pa ne more biti višji od 2 povprečnih mesečnih osebnih dohodkov gospodarstva v SR Sloveniji v preteklem letu.

3.6. OSEBNI DOHODEK PRIPRAVNIKOV, NAGRADE UČENCEV USMERJENEGA IZOBRAŽEVANJA IN NAGRADE ZA MENTORSTVO

Osební dohodek pripravnikov

50. člen

Osební dohodek pripravnika se izračuna za 182 ur po naslednjih merilih:

- II. in III. stopnja zahtevnosti 60 % osnove
- IV. stopnja zahtevnosti 65 % osnove
- V. stopnja zahtevnosti 70 % osnove
- VI. stopnja zahtevnosti 90 % osnove
- VII. stopnja zahtevnosti 110 % osnove

osnova je povprečni OD na zaposlenega v gospodarstvu SRS v devetih mesecih preteklega leta.

Nagrade učencev usmerjenega izobraževanja in študentov

51. člen

Osnova za izračun nagrade je povprečni osebni dohodek na zaposlenega v gospodarstvu SRS v devetih mesecih preteklega leta, za 182 ur po naslednjih merilih:

1. proizvodno delo in delovna praksa učencev usmerjenega izobraževanja

- I. letnik do 20 % osnove
- II. letnik do 25 % osnove
- III. letnik do 30 % osnove
- IV. letnik do 35 % osnove

2. počitniška praksa učencev usmerjenega izobraževanja in študentov

- od II. do V. stopnje zahtevnosti 35 % osnove
- VI. stopnja zahtevnosti 45 % osnove

Nagrada za mentorstvo**52. člen**

Za uvajanje učencev ali pripravnikov na delo pripada mentorju oz. delavcu — inštruktorju (ki ni razporejen na delovne naloge inštruktorja) nagrada v višini 14 % od povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SRS v devetih mesecih preteklega leta, za 182 ur, ne glede na število učencev in pripravnikov, za čas zakonsko določene dobe pripravnosti.

3.7. NAJNIŽJI IN ZAJAMČENI OSEBNI DOHODEK**Najnižji OD****53. člen**

Za polni delovni čas je vsakemu delavcu zagotovljena najmanj tolikšna akontacija osebnega dohodka, da mu zagotavlja materialno in socialno varnost za povprečno izpolnjevanje delovnih obveznosti. Višino najnižjega zneska OD še določa v skladu z zakonom.

Zajamčeni OD**54. člen**

Pravico do zajamčenega osebnega dohodka v primeru motenj oziroma izgub v poslovanju v TOZD zagotavljamo po načelih vzajemnosti in solidarnosti.

Obseg sredstev za zajamčene osebne dohodke znaša 80 % v predhodnem četrtletju povprečno mesečno izplačanih sredstev za osebne dohodke v TOZD.

Sredstva za izplačevanje tako določenega obsega sredstev za zajamčene osebne dohodke si delavci zagotavljamo iz:

- ustvarjenega čistega dohodka,
- iz sredstev rezerv TOZD,
- združenih sredstev rezerv DO,
- združenih sredstev rezerv SOZD,
- če ni mogoče v celoti kriti zajamčenih OD iz zgoraj navedenih skladov, se krijejo iz sklada skupnih rezerv v občini ali republiki.

Sredstva iz prvega odstavka tega člena delijo delavci v TOZD po določbah tega sporazuma in drugih samoupravnih aktov. Pri tem osebni dohodek, za izpolnjevanje delovnih obveznosti za polni delovni čas ne sme biti nižji od zneska, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavcev.

55. člen

TOZD lahko oblikuje večja sredstva za OD od 80 % mesečno izplačanih sredstev za osebne dohodke v predhodnem četrtletju na delavca v TOZD (vendar največ 100 % do povprečja SOZD):

- če je izguba v poslovanju manjša od stanja rezervnega sklada na zadnji dan obračunskega obdobja,
- Če je izguba večja od stanja rezervnega sklada na zadnji dan obračunskega obdobja, pa ima TOZD sklenjene posebne samoupravne sporazume za pokrivanje izgub na ravni DO ali SOZD.

3.8. SOLIDARNOST V PRIMERIH ZMANJŠANE SPOSOBNOSTI ZA DELO**56. člen**

Delavcem, ki so se pri delu ponesrečili in je zaradi tega njihova delovna sposobnost zmanjšana zaradi poklicne bolezni se za čas čakanja na prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo solidarnostno zagotavlja razlika med nadomestilom, ki ga prejema od SPIZ in OD, ki bi ga prejemal, če ne bi prišlo do nesreče oz. poklicnega obolenja.

57. člen

Delavcem, ki so združevali delo v SOZD IMP najmanj 10 let ter jim je med delovnim razmerjem zaradi povečane intenzivnosti dela, ki so jo terjale delovne naprave, organizacija dela, tehnologija ali drugi delovni pogoji, opešala zmožnost za delo in se jih 4 leta pred izpolnitvijo pogojev za redno upokojitvev razporedi na manj zahtevna dela in naloge, se zagotovi osebni dohodek po zahtevnosti del in nalog ter ostalih merilih, ki so veljala za dela pred razporeditvijo na manj zahtevna dela.

3.9. MINULO DELO**58. člen**

Del ČD, ki ga delavci ustvarijo za osebne dohodke na podlagi minulega dela se razporeja na delavca, skladno s prispevkom, ki ga je posamezni delavec s svojim živim delom dal k rezultatom poslovanja v preteklih 2 letih. 2 leti je dogovorjena doba, v kateri se izrazi večji del učinkov tekočega akumuliranja in manjših naložb oz. združevanja sredstev, o katerih odloči delavski svet. TOZD.

59. člen

Če TOZD v sestavi SOZD IMP investira ali združuje sredstva za investicije v osnovna in trajna obratna sredstva, kjer njegov delež prege vrednost lastnega poslovnega sklada po stanju 31. 12. preteklega leta in kjer se odloči za posameznika na zbiru delavcev, ki imajo osebni do-

dek na podlagi minulega dela ugotavlja skozi rezultate te investicije skladno z merili in standardi opredeljenimi v posebnem samoupravnem sporazumu in skladno z deležem investicije oz. združevanja v skupnih dolgoročnih virih sredstev TOZD.

60. člen

Delavci delovnih skupnosti in organizacij skupnega pomena so upravičeni do osebnega dohodka iz naslova minulega dela skladno s prispevkom v skupnem rezultatu poslovanja temeljnih organizacij za katere so opravljali storitve, v zadnjih 2 letih.

3.10 AKONTACIJA OSEBNIH DOHODKOV**61. člen**

A. Akontacija osebnega dohodka

$$A = B + C + D + E + F$$

A = akontacija osebnega dohodka

B = osebni dohodek iz živega dela

C = osebni dohodek iz nadomestil

D = osebni dohodek iz dodatkov

E = osebni dohodek za inovacije in racionalizacije

F = osebni dohodek iz minulega dela

A. 1. Osebni dohodek iz živega dela

$$B = a + b$$

$$a = e \times g \times j$$

$$b = f \times g \times j$$

$$g = \frac{h \times i}{102}$$

$$c = a/e$$

$$d = b/f$$

B = osebni dohodek iz živega dela

a = osebni dohodek iz rednega dela

b = osebni dohodek iz nadurnega dela brez dodatkov

c = osebni dohodek ene ure rednega dela

d = osebni dohodek ene ure nadurnega dela brez dodatka

e = število ur rednega dela

f = število ur nadurnega dela

g = brutto OD na uro po zahtevnosti del in nalog

h = zahtevnost del in nalog

i = vrednost točke

j = faktor delovne uspešnosti izračunan iz osebne ocene, delovne norme

Če je B sestavljen iz več delovnih nalogov je seštevek po posameznih delovnih nalogah

A. 2. Osebni dohodek iz nadomestil

$$C_3 = \frac{A_{n-3} + A_{n-2} + A_{n-1}}{M_{n-3} + M_{n-2} + M_{n-1}} + e + k$$

C₃ = osnova za nadomestilo povprečna bruto akontacija zadnjih treh mesecev

e = število ur odsotnosti z dela

k = procent, ki pripada glede na vrsto odsotnosti

M = mesečni fond ur

$$C_1 = A_1 + e + k$$

C₁ = osnova je mesečna akontacija, bruto OD, dosežena v mesecu, v katerem je izvršena odsotnost

$$C_b = A_{12} + e + k$$

C_b = neto nadomestilo za čas bolezni

A₁₂ = neto povprečni osebni dohodek v preteklem letu

A. 3. Osebni dohodek kot dodatek

$$D = (-e_x - k) + (d - e_x - k)$$

D = osebni dohodek kot dodatek

c = bruto osebni dohodek na uro za redno delo

d = bruto osebni dohodek za na uro za nadurno delo

e = število ur posamezne vrste upravičenosti do dodatka

k = procent dodatka glede na vrsto upravičenosti

A. 4. Osebni dohodek za inovacije in racionalizacije

E = osebni dohodek za inovacijo in racionalizacijo

za vsak posamezni primer poda višino v okviru SSA in pravilnika komisija za inovacije in racionalizacije.

A. 5. Osebni dohodek iz minulega dela

$$F = [(B_n + B_{n-1}) + E] \times L$$

F = osebni dohodek iz minulega dela

B = osebni dohodek iz živega dela

L = faktor minulega dela

E = osebni dohodek iz inovacij in racionalizacij

4. NAMENSKA SREDSTVA IZ SKUPNE PORABE

62. člen

Del čistega dohodka za skupno porabo delimo na dogovorjeni in dodatni del sklada skupne porabe.

63. člen

Dogovorjeni del sklada skupne porabe vsebuje:

- regres za letni dopust,
- regres za topli obrok med delom,
- ljubilejne nagrade,
- del sredstev za reševanje stanovanjskih vprašanj
- del sredstev za delo za najnujnejša dela sindikata.

Višina posameznih iplačil dogovorjenega dela sklada skupne porabe se okvirno določa v srednjeročnih planskih dokumentih, natančno pa vsako leto v planskem aktu SOZD IMP na podlagi usklajevanja na komisiji za planiranje in družbenoekonomske odnose delavskega sveta SOZD.

Če posamezen TOZD ni sposoben zagotoviti dovolj sredstev za dogovorjeni del SSP, se sredstva združijo iz solidarnostno združenih sredstev na nivoju SOZD IMP.

64. člen

Dodatni del sredstev SSP zajema vsa ostala izplačila iz SSP za različne namene (po SaS, DD, za zadovoljevanje drugih potreb delavcev), pri čemer se aktivnosti, potrebe in razmerja opredelijo v planskih dokumentih SOZD IMP.

5. POSTOPEK SPREJEMANJA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

65. ČLEN

Pobudo za sprejem tega samoupravnega sporazuma lahko dajo delavci TOZD neposredno ali preko delavskega sveta in delavskega sveta

delovne organizacije, samoupravna delavska kontrola, osnovne organizacije sindikata in pristojni organ družben-politične skupnosti.

Pobude v smislu prvega odstavka tega člena se dajo v pisni obliki delavskemu svetu SOZD IMP.

66. člen

Delavski svet SOZD IMP posreduje pobudo za sprejem samoupravnega sporazuma delavcem TOZD v razpravo.

Na osnovi stališč delavcev TOZD delavski svet SOZD IMP izoblikuje predlog samoupravnega sporazuma in sproži postopek za sprejem.

67. člen

Delavski svet SOZD IMP po potrebi imenuje stalno ali občasno komisijo za spremljanje izvajanja in usklajevanja osnov in meril med TOZD v sestavljeni organizaciji.

6. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

68. člen

Samoupravni sporazum je sprejet, ko ga z osebnim izjavljanjem — referendumom sprejme večina delavcev v vsaki TOZD in DS v sestavi SOZD IMP.

69. člen

Spremembe in dopolnitve tega sporazuma se sprejemajo po istem postopku kot je predviden za njegov sprejem.

70. člen

Sestavni del tega sporazuma sta metodologija vrednotenja zahtevnosti del in nalog in Enotni katalog del in nalog SOZD IMP.

71. člen

Ta sporazum začne veljati 8 dni po sprejetju.

OSNUTEK

Metodologija za vrednotenje del in nalog v SOZD IMP

OPREDELITEV STOPENJ IN VREDNOSTI ELEMENTOV ZA ZAHTEVNOST DEL IN NALOG

I. Strokovnost

1. Profil poklica

Strokovna usposobljenost in znanja, ki so pridobljena z rednim šolanjem. Izražajo se v ustrezni stroki (smeri) in stopnji izobrazbe ter s poklicnim profilom po veljavni nomenklaturi poklicev.

Strokovna usposobljenost:

Strokovna usposobljenost in znanja, ki so pridobljena z rednim šolanjem za opravljanje določenih del in nalog. Izražajo se v ustrezni stroki (smeri) in stopnji izobrazbe ter s poklicnim profilom po veljavni nomenklaturi.

Stopnja	Program izobraževanja	Kvalifikacija do l. 1981	točke
1.	Najožji profil 6 mesečno usposabljanje	NK delavec	40
2.	Ozki profil 7—12 mesečno usposabljanje	PU delavec nizka strokovna izobrazba	60
3.	Specializirani profil 2-letno usposabljanje	PK 2 letna poklicna šola	80
4.	Široki profil 3-letno usposabljanje	KV 3 letna poklicna šola	100
5.	Profil tehnika 4-letno usposabljanje	SS, VK srednja šolska izobrazba	120
6.	Profil inženirja 6-letno usposabljanje	VŠ višja šolska izobrazba	160
7.	Profil dipl. inženir 8-letno usposabljanje	VS visoka šolska izobrazba	190

2. Funkcionalna znanja

Ker redno šolanje ne more delavcu posredovati vseh strokovnih znanj in usposobljenosti, ki so značilna za posamezni delovni proces,

uvaja delovna organizacija zahtevo po dopolnilnem usposabljanju za delo na raznih seminarjih, tečajih in šolanju ob delu.

Stopnja	opis	vrednost v točkah	
1.	proučevanje in uvajanje za enostavno delo v času do 20 ur	3	interno uvajanje ob delu
2.	tečaji in seminarji od 20 do 40 ur za določeno delo in naloge s preizkusom znanja	6	tečaj iz varstva pri delu prva pomoč inter. teč. za delo na stroju ali napr.
3.	programirano izobraževanje, ki zahteva več krajših oblik usposabljanja in zaključni preizkus	9	izpopolnjevanje za delo na posameznem stroju ali napravi
4.	programirano strnjeno usposabljanje od 60 do 100 ur s preizkusom znanja	12	tečaj oz. seminarji o knjigovodstvu specialistični tečaj za delo s stroji oz. napravami
5.	izobraževanje ob delu za posamezno delo in naloge od 100 do 200 ur z zaključnim izpitom	15	dodatno stalno izobraževanje glede na novosti gospodar. ali zakonov
6.	programirano izobraževanje ob delu, kjer se zahteva zaključni izpit s seminarskim delom	20	funkcionalno izobraževanje za posebne naloge
7.	programirano izobraževanje ob delu, kjer zakon zahteva strokovni izpit	25	ZT reg., pravosodni izpit
8.	programirano izobraževanje, kjer je treba izdelati določen strokovni program in opredeliti sistem dela neke delovne sredine	30	tekoče izobraž. za strokovno delo šola za poslovne delavce

3. Delovne izkušnje

So pogoj za uspešno izvajanje del in nalog in jih delavec pridobi pri enakih in podobnih delih in nalogah v stroki. Glede na svoj pomen v delovni sredini zahtevajo dela in naloge različne čase za pridobivanje delovnih izkušenj.

Stopnja	Opis	Vrednost v točkah
1.	delovne izkušnje do 1 meseca	5
2.	delovne izkušnje 3 mesece	10
3.	delovne izkušnje 6 mesecev	15
4.	delovne izkušnje 12 mesecev	25
5.	delovne izkušnje 24 mesecev	40
6.	delovne izkušnje 36 mesecev	65
7.	delovne izkušnje 48 mesecev	90
8.	delovne izkušnje 49 in več mesecev	120

II. Odgovornost**1. Odgovornost za lastno delo**

Da bi bila dela in naloge opravljene čim bolj kakovostno in dosežen čim večji delovni prispevek, jih mora delavec samostojno, vestno in pravočasno opraviti. Stopnja odgovornosti se izraža v pomenu del in nalog ter samostojnosti pri njihovem izvajanju.

Stopnja	Opis	Vrednost v točkah
1.	Enostavna, pogosto ponavljajoča dela in naloge, ki jih delavec izvaja s preprostimi orodji in brez njega, delo je stalno nadzorovano in je pri napakah škoda neznatna.	10
2.	Enostavna dela in naloge, ki jih delavec izvaja s preprostimi orodjem in pod nadzorom. Verjetnost škode je ob napakah manjša.	20
3.	Manj zahtevna dela in naloge, ki jih delavec izvaja pod občasno kontrolo in z zahtevnejšimi stroji oz. orodji. Napake povzročajo manjšo škodo in neznatno vplivajo na nadaljnji potek dela.	30
4.	Zahtevnejša dela in naloge, kjer se ne kontrolirajo podrobnosti. Delavec je samostojnejši pri reševanju trenutnih problemov. Napake povzročajo precejšnjo škodo in vplivajo na nadaljnji potek dela. Delo z zahtevnejšimi delovnimi sredstvi.	40
5.	Zahtevna dela in naloge, kjer se rezultati le občasno kontrolirajo. Delavec je pri izvajanju samostojen. Napake povzročajo večjo materialno škodo in motijo nadaljnji potek dela. Delovna sredstva so zahtevna.	55
6.	Zahtevna dela in naloge, kjer je izražena delavčeva samostojnost in kreativnost. Napake povzročajo veliko materialno škodo in lahko za dalj časa zavrejo nadaljnji potek dela. Delovna sredstva so zelo zahtevna.	70
7.	Zelo zahtevna dela in naloge, kjer mora biti delavec popolnoma samostojen in hitro reagirati na nastale probleme. Napake pri delu često lahko povzročijo nenadomestljivo materialno škodo in škodo na ugledu delovne organizacije. Delovna sredstva so izredno zahtevna in terjajo poznavanje celega niza zapletenih operacij.	95
8.	Povsem samostojna in izjemno zahtevna dela in naloge, kjer je delavec prepuščen hitremu in učinkovitemu reševanju ključnih problemov. Napake lahko povzročajo materialno razpadanje in nepopravljivo škodujejo ugledu delovne organizacije. Često so rezultati dela vidni šele kasneje, ker ima delo dolgoročen značaj.	120

2. Odgovornost za vodenje in usklajevanje

Določeni delavci so po svojem položaju v delovni sredini odgovorni za delo in varnost drugih, ki so vezani v delovne skupine, oddelke, sektorje in v delovno organizacijo kot celoto. Dolžnost teh delavcev je usklajevati, koordinirati in kontrolirati izvajanje del in nalog znotraj enega delovnega procesa in med organizacijskimi enotami.

Stopnja	Velikost del. skupin	Teža del in nalog	Točke
1.	do 10 delavcev	z manj zahtevnimi oz. meš. deli	10
2.	od 10—30 delavcev	z manj zahtevnimi oz. meš. deli	20
3.	do 10 delavcev	z zahtevnimi deli	35
3.	od 31—100 delavcev	manj zahtevna oz. meš. zahtevna	
	od 11—30 delavcev	zelo zahtevna	
4.	od 1—10 delavcev	manj zaht. oz. meš. dela	50
	nad 100 delavcev	zahtevna	
	od 31—100 delavcev	zelo zahtevna	
	od 10—30 delavcev		

5.	vodenje TOZD	raznovrstna	80
	pomoč pri vodenju TOZD/enovite DO	raznovrstna	
6.	svetovanje in vod. SOZD	strokovna dela	115
	vodenje TOZD/enov. DO		
	pomoč pri vodenju DO		
	vodenje področja na nivoju SOZD		
7.	vodenje DO		150
	pomoč pri vod. SOZD		
8.	vodenje SOZD	raznovrstna dela	180

3. Odgovornost za delovna sredstva in predmete dela

Ta odgovornost izhaja iz neposredne pristojnosti rokovanja z delovnimi stroji in napravami ter reprodukcijskim materialom. Izraža se z verjetnostjo okvare, višino škode in s posledicami, ki jih povzroča nastala škoda.

Stopnja	Opis	Vrednost v točkah
1.	Delovna sredstva in reprodukcijski material so zelo majhne vrednosti, tako da škoda in okvara bistveno ne vplivata na potek dela in dohodek delovne sredine.	5
2.	Delovna sredstva in reprodukcijski material so manjše vrednosti. Pri normalni pazljivosti je verjetnost škode majhna, vendar pa škoda vpliva na potek dela in dohodek delovne sredine.	10
3.	Delovna sredstva in reprodukcijski material so večje vrednosti, tako da okvare in škoda povzročata motnje pri nadaljnjem poteku dela. Zaradi tega se zmanjšuje dohodek.	15
4.	Delovna sredstva in predmeti dela predstavljajo veliko vrednost. Verjetnost in višina škode povzročata resnejše motnje pri poteku dela in se pri okvarah pojavlja večji izpad dohodka.	20
5.	Verjetnost škode in težjih zastojev je velika. Zaradi izpadov je potek dela močno moten, dohodek pa je občutno padel. Delovna sredstva terjajo daljše popravilo, večje količine reprodukcijskega materiala, so neuporabne.	25
6.	Zaradi občutljivosti in visoke cene delovnih sredstev je verjetnost okvare že pri normalni pazljivosti zelo velika. Ob zastoji nastaja velika izguba. Zaradi tega je možen velik izmet.	30
7.	Delovna sredstva in reprodukcijski material so velike vrednosti. Že pri normalni pazljivosti je verjetnost okvar večja in vsaka okvara povzroča delovni sredini veliko škodo. Občutno se zmanjša dohodek in nastajajo velike motnje v proizvodnji.	35
8.	Delovna sredstva in reprodukcijski material so izjemno velike vrednosti. Že najmanjša okvara povzroča velike izgube in predstavljajo zastoji ogromno materialno škodo, ki bistveno zmanjšuje dohodek.	40

III. Napori**1. Umski napor — raznovrstnost dela in napor pri delu z ljudmi**

Pri reševanju del in nalog je zaradi njihove raznovrstnosti in sestavljenosti potreben določen umski napor. Zahtevnejša dela in naloge terjajo več umskega napora. Socialni odnosi ali delo z ljudmi predstavljajo posebno kategorijo umskega napora, ki je odvisen od frekvence stikov delavca z drugimi osebami. Stopnja umskega napora in njegov vpliv sta odvisna od trajanja stika z izvorom napora. Tudi naj-enostavnejša dela in naloge zahtevajo določen umski napor.

Značilnost posameznih del in nalog je ta, da se povečan umski napor lahko javlja občasno, ciklično ali stalno s povečano intenzivnostjo.

Vrsta del	Kontrola	Umski napor — delo z ljudmi	Točke
1. enostavna	stalna	občasno majhen	10
2. enostavna, metoda dela znana	občasna	občasno moten	15
3. manj zahtevna, metoda dela znane vendar se menjajo	ciklična	povečan	20
4. zahtevnejša, metoda dela znana vendar se često menjajo	redka	stalni stiki z ljudmi	25
5. zahtev. metoda dela in se stalno menjajo, potrebna samostojnost	redka	nujno sodelov. z večjimi skupinami	30
6. zelo zahtevna metoda dela se stalno izmenjujejo	občasno	stalno povečan povezovanje z dejav-	40

7. zelo zahtevna strokovna, potrebna kreativnost in samostojnost	—	stalno povečan stalni stiki z dejavniki izven delovne skupine	60
8. najzahtevnejša strokovna, potrebna kreativnost, samostoj., iznajdljivost, ter hitrost v ukrepanjih	—	stalno zelo močan stalni poudar. stiki z DPO in družbeno skupnostjo	80

2. Fizični napor

Značilnost nekaterih del in nalog je, da zahtevajo od izvajalcev večje telesne aktivnosti. Izražajo se v prisilni drži telesa, dvigovanju bremen, ritmu dela, dolgem stanju itn. Fizični napor je lahko občasen, ciklični in stalen.

Fizični napor	Intenzivnost	Poudarjenost	Točke
1. minimalen	občasno	močno	10
2. manjši	občasno	močno	15
3. povečan	ciklično	povečan	20
4. obremenitev do 15 kg napeta drža telesa s prisiljenim ritmom dela	ciklično	močno	25
5. obremenitev nad 15 kg s prisilno držo telesa (čepe, stoje) in vsiljenim ritmom dela	nad polovico del. časa	močno	30
6. obremenitev do 15 kg napeta drža telesa in prisiljen ritem dela	stalno	močno	40
7. obremenitev nad 15 kg napeta drža telesa in prisiljen ritem dela	stalno	močno	60
8. obremenitev nad 30 kg napeta drža telesa in prisiljen ritem dela	stalno	močno	80

3. Napor čutil

Pri določenih delih in nalogah so čutila zelo obremenjena in so zaradi tega izpostavljena okvaram. Okvare se pojavljajo predvsem na sluhu in vidu, redkeje pa tudi na vonju (kemično delovanje) in tipu (temperaturne spremembe). Tak napor je lahko občasen, ciklični in stalen v okviru delovnega časa. Sem štejemo tudi psihični napor.

Napor čutil — poudarjenost	Intenzivnost	Točke
1. občasna močna obremenitev	kratek čas	5
2. občasna zelo močna obremenitev	kratek čas	10
3. ciklična izpostavljenost ob povečani obremenitvi	kratek čas	15
4. ciklično močno obremenjena	kratek čas	20
5. ciklično zelo močno obremenjena	kratek čas	25
6. povečana obremenitev	stalna	30
7. močna obremenitev	stalna	35
8. zelo močna obremenitev	stalna	40

IV. Delovne razmere

Posebnosti delovnih razmer se pojavljajo lahko občasno, ciklično in stalno.

1. Nevarnost nezgod

Določena dela in naloge so nevarne delavčevemu zdravju, čeprav so upoštevani vsi varnostni predpisi. Pri obravnavanju je treba upoštevati verjetnost in težo nezgod ali obolenj.

Stopnja	Vrsta nezgod / zaščita	Intenzivnost	Poudarjenost	Točke
1.	— manjše — ni potrebna	občasna	močna	5
2.	— manjše — obvezna	občasno	zelo močna	10
3.	— s posledicami, ki onesposobijo delavca za nekaj časa — obvezna	ciklično	povečana	15
4.	— s posledicami, ki za dalj časa onesposobijo delavca — obvezna	ciklično	močna	20
5.	— s posledicami, ki za dalj časa onesposobijo delavca	ciklično	zelo močna	25
6.	— s hudimi posledicami — obvezna	stalno	povečana	30
7.	— s hudimi posledicami — obvezna	stalno	močno	35
8.	— s hudimi posledicami — obvezna, popolne zaščite ni	stalno	zelo močno	40

2. Umazanija in prah

Zaradi nevarnosti infekcije in obolenj dihal, kože itd. sodita umazanija in prah v težje delovne razmere.

Količina umazanije in prahu

Stopnja	Intenzivnost	Poudarjenost	Točke
1.	občasno	močno	5
2.	občasno	zelo močno	6
3.	ciklično	povečana	7
4.	ciklično	močna	8
5.	ciklično	zelo močna	9
6.	stalno	povečana	10
7.	stalno	močna	15
8.	stalno	zelo močna	20

3. A. Velike temperaturne razlike:

Predvsem pri delu ob talilnih pečeh in vlivanju v kalupe ter pri čiščenju livarskih elementov so temperaturne razmere tolikšne, da neugodno vplivajo na delovno počutje in zdravje delavcev.

B. Višinska razlika

Delo v težjih delovnih pogojih, ki zahteva hojo po stopnicah, lestvi in odru v višino ali globino.

A in B se med seboj izključujeta.

A delovanje	B višinska razlika	Intenzivnost	Poudarj.	Točke
1. a — med 25°/30°C ali —1°/5°C b — do ±1	občasno	močna	5	
2. a — med 30°/55°C ali —5°/2°C — do ±1	občasno	zelo močna	6	
3. a — med 30°/55°C ali —5°/2°C b — do ±5	ciklično	povečana	7	
4. a — med 55°/40°C ali —10°/0°C b — do ±5	ciklično	močna	8	
5. a — nad 40°C ali pod —10°C b — do ±5	ciklično	zelo močna	9	
6. a — med 30°/35°C ali —5°/2°C b — nad ±5	stalno	povečana	10	
7. a — med 35°/40°C ali —10°/0°C b — nad ±5	stalno	močna	15	
8. a — nad 40°C ali pod —10°C b — nad ±5	stalno	zelo močna	20	

4. Ropot in vibracije

Poleg delovanja razmer na več čutil hkrati, so često poudarjeno obremenjena posamezna čutila. Ropot in vibracije zelo ovirajo človeka pri delu in vplivajo na njegova čutila.

Stopnja	Moč ropota	Intenziteta	Točke
1.	od 70—80 decibelov močen	občasen	5
2.	od 81—90 decibelov zelo močen	občasen	6
3.	od 70—80 decibelov povečano	ciklični	7
4.	od 81—90 decibelov močen	ciklični	8
5.	od 91—100 decibelov zelo močen	ciklični	9
6.	od 70—80 decibelov povečano	stalen	10
7.	od 80—90 decibelov močno	stalen	15
8.	od 91—100 decibelov zelo močen	stalen	20

4. A. Voda in vlaga

Pri izvajanju del in nalog se delavec izpostavlja izjemno vlažnemu okolju oz. opravlja dela z uporabo vode.

B. Kisline in hlapi

Pri izvajanju del in nalog se delavec izpostavlja vplivu kislin in hlapov, kar vpliva na dihalne organe in delovno počutje.

A in B se izključujeta.

Stopnja	A izpostavljenost vodi in vlagi	B izpostavljenost kislinam in hlapom	Intenziteta	Točke
1. a/b	močna	občasna	3	
2. a/b	zelo močna	občasna	4	
3. a/b	povečana	ciklična	5	
4. a/b	močna	ciklična	6	
5. a/b	zelo močna	ciklična	7	
6. a/b	povečana	stalna	8	
7. a/b	močna	stalna	9	
8. a/b	zelo močna	stalna	10	

5. A. Umetna svetloba

Določena dela in naloge se izvajajo pri umetni svetlobi, kar vpliva na kvaliteto dela in obremenjuje vid delavca.

B. Preprih, vremenske razmere

Določena dela in naloge se izvajajo pri neugodnih vremenskih razmerah.

A in B se med seboj izključujeta.

Stopnja	A odstopanje od normalne svetlobe B izpostav. neugodnim klimat. razmeram	Intenziteta	Točke
1 a	za 10%	občasno	3
b	močno		
2 a	za 15 %	občasno	4
b	zelo močnim		
3 a	za 15%	ciklično	5
b	povečana		
4 a	za 20%	ciklično	6
b	močne		
5 a	za 25%	ciklično	7
b	zelo močne		
6 a	za 15%	stalno	8
b	povečana		
7 a	za 20%	stalno	9
b	močne		
8 a	za 25%	stalno	10
b	zelo močne		

OSNUTEK

Enotni katalog del in nalog v SOZD IMP

I. Režijska dela

	Razred	točke	RR				
1. Generalni direktor SOZD	37	750	6,00	43. direktor komercialne	34	650	5,20
2. namestnik generalnega direktorja	36	720	5,76	44. vodja prodaje	31	550	4,40
3. pomočnik generalnega direktorja	35	685	5,48	45. vodilni komercialist	29	500	4,00
4. direktor DO	36	720	5,76	46. samostojni komercialist	26	425	3,40
5. pomočnik direktorja DO	34	650	5,20	47. samostojni referent v prodaji	21	335	2,68
6. direktor večjega TOZD (enovite DO)	35	690	5,50	48. referent v prodaji	17	275	2,20
7. pomočnik direktorja TOZD (enovite DO)	33	620	4,92	49. samostojni kalkulant	21	335	2,68
8. direktor manjšega TOZD	34	650	5,20	50. obračunski referent – fakturist	16	263	2,10
9. tajnica	19	305	2,44	51. vodja nabave	29	500	4,00
10. direktor PAOS	33	615	4,92	52. vodilni referent v nabavi	24	385	3,08
11. vodilni planer analitik	29	500	4,00	53. samostojni referent v nabavi	21	335	2,68
12. samostojni planer analitik	26	425	3,40	54. referent v nabavi	17	275	2,20
13. planer analitik	23	365	2,92	55. vodilni projektant	30	520	4,20
14. vodilni organizator	29	500	4,00	56. samostojni projektant	27	450	3,60
15. samostojni organizator	26	425	3,40	57. projektant	23	365	2,92
16. organizator	23	365	2,92	58. tehnični risar	12	215	1,72
17. direktor FRS	34	650	5,20	59. vodja skladišč	25	405	3,24
18. vodja finančne službe	30	525	4,20	60. vodja skladišča	21	335	2,68
19. vodja računovodstva (več TOZD ali brez nadrejenega)	30	525	4,20	61. samostojni skladiščnik I	17	275	2,20
20. računovodja	27	450	3,60	62. skladiščnik 2	15	251	2,01
21. višji bilancist	23	365	2,92	63. skladiščni delavec	7	176	1,41
22. samostojni bilancist	21	335	2,68	64. vodja transporta – avtoparka	22	350	2,80
23. višji referent v FRS	20	320	2,56	65. voznik viličarja do 2,5t	14	239	1,91
24. samostojni referent v FRS	18	290	2,32	66. voznik viličarja nad 2,5t	16	263	2,10
25. referent v FRS	16	263	2,90	67. voznik vozila do 3,5t	16	263	2,10
26. direktor KSS	33	615	4,92	68. voznik vozila nad 3,5t	18	290	2,32
27. višji referent v KSS	22	350	2,80	69. specialist avtomehanik	17	275	2,20
28. samostojni referent v KSS	20	320	2,56	70. avtomehanik	15	251	2,01
29. referent v KSS	18	290	2,32	71. direktor razvojnega sektorja v DO	34	650	5,20
30. administrativni referent v KSS	16	263	2,08	72. vodja razvoja	32	580	4,64
31. strojepisec	13	225	1,82	73. vodilni razvijalec	30	525	4,20
32. vodilni pravnik	29	500	4,00	74. samostojni razvijalec	27	450	3,60
33. samostojni pravnik	26	425	3,40	75. razvijalec 1	24	385	3,08
34. pravnik	23	365	2,92	76. razvijalec 2	20	335	2,68
35. kurir	12	215	1,72	77. razvijalec 3	17	275	2,20
36. vratar – čuvaj	10	195	1,56	78. vodja konstrukcije	30	520	4,20
37. čuvaj	7	167	1,34	79. vodilni konstrukter	27	450	3,60
38. telefonist	10	195	1,56	80. konstrukter 1	24	385	3,08
39. hišnik	17	275	2,20	81. konstrukter 2	20	320	2,56
40. kopirec	13	227	1,82	82. konstrukter 3	17	275	2,20
41. servirec	10	195	1,56	83. direktor tehničnega sektorja	34	650	5,20
42. snažilka upravnih prostorov	5	152	1,22	84. vodja tehnološke priprave dela	30	525	4,20
				85. vodilni tehnolog	27	450	3,60
				86. tehnolog 1	24	385	3,08
				87. tehnolog 2	20	320	2,56
				88. tehnolog 3	17	275	2,20

89. vodja tehnične kontrole	29	500	4,00
90. vodilni tehnični kontrolor	25	405	3,25
91. samostojni tehnični kontrolor	22	350	2,80
92. vodja operative priprave dela	29	500	4,00
93. samostojni planer v OPD	22	335	2,68
94. samostojni referent v OPD	19	305	2,44
95. referent v OPD	17	275	2,20
96. vodja vzdrževanja	25	405	3,24
97. delovodja vzdrževanja	22	350	2,80
98. vzdrževalec specialist	19	305	2,44
99. vzdrževalec	16	263	2,10
101. vodilni serviser	26	425	3,40
102. samostojni serviser	21	335	2,68
103. servisni monter	17	275	2,20
104. vodja proizvodnje	29	500	4,00
105. obratovodja	25	405	3,24
106. delovodja 1	24	385	3,08
107. delovodja 2	23	365	2,92
108. vodja operative izvedbe	31	550	4,40
109. vodja montaže I.	29	500	4,00
110. vodja montaže II.	27	450	3,60
111. vodja montaže III.	26	425	3,40

II. Proizvodna dela in naloge

	Razred	točke	RR
1. vodilni monter 1	25	405	3,24
2. vodilni monter 2	23	365	2,92
3. monter 1	21	335	2,68
4. monter 2	20	320	2,56
5. monter 3	19	305	2,44
6. monter 4	18	290	2,32
7. monter 5	17	275	2,20
8. monter 6	16	263	2,10
9. monter 7	15	251	2,01
10. monter 8	14	239	1,91
11. monter 9	13	227	1,82
12. pomožni monter 1	11	205	1,64
13. pomožni monter 2	10	195	1,56
14. vodilni strojni ključavničar 1	24	385	3,08
15. vodilni strojni ključavničar 2	22	350	2,80
16. strojni ključavničar 1	21	335	2,68
17. strojni ključavničar 2	20	320	2,56
18. strojni ključavničar 3	19	305	2,44
19. strojni ključavničar 4	18	290	2,32
20. strojni ključavničar 5	17	275	2,20
21. strojni ključavničar 6	16	263	2,10
22. strojni ključavničar 7	15	251	2,01
23. strojni ključavničar 8	14	239	1,91
24. strojni ključavničar 9	13	227	1,82
25. pomožni strojni ključavničar 1	12	215	1,72
26. pomožni strojni ključavničar 2	11	205	1,64
27. vodilni orodjar 1	24	385	3,08
28. vodilni orodjar 2	22	350	2,80
29. orodjar 1	21	335	2,68
30. orodjar 2	20	320	2,56
31. orodjar 3	19	305	2,44
32. orodjar 4	18	290	2,32
33. orodjar 5	17	275	2,20
34. orodjar 6	16	263	2,10
35. orodjar 7	15	251	2,01
36. orodjar 8	14	239	1,91
37. orodjar 9	13	227	1,82
38. pomožni orodjar 1	12	215	1,72
39. pomožni orodjar 2	11	205	1,64
40. vodilni brusilec 1	24	385	3,08
41. vodilni brusilec 2	22	350	2,80
42. brusilec 1	21	335	2,68
43. brusilec 2	20	320	2,56
44. brusilec 3	19	305	2,44
45. brusilec 4	18	290	2,32
46. brusilec 5	17	275	2,20
47. brusilec 6	16	263	2,10
48. brusilec 7	15	251	2,01

49. brusilec 8	14	239	1,91
50. brusilec 9	13	227	1,82
51. pomožni brusilec 1	12	215	1,72
52. pomožni brusilec 2	11	205	1,64
53. vodilni rezkalec 1	23	365	2,92
54. vodilni rezkalec 2	21	335	2,68
55. rezkalec 1	20	320	2,56
56. rezkalec 2	19	305	2,44
57. rezkalec 3	18	290	2,32
58. rezkalec 4	17	275	2,20
59. rezkalec 5	16	263	2,10
60. rezkalec 6	15	251	2,01
61. rezkalec 7	14	239	1,91
62. rezkalec 8	13	227	1,82
63. rezkalec 9	12	215	1,72
64. pomožni rezkalec 1	11	205	1,64
65. pomožni rezkalec 2	10	195	1,56
66. vodilni strugar 1	23	365	2,92
67. vodilni strugar 2	21	335	2,68
68. strugar 1	20	320	2,56
69. strugar 2	19	305	2,44
70. strugar 3	18	290	2,32
71. strugar 4	17	275	2,20
72. strugar 5	16	263	2,10
73. strugar 6	15	251	2,01
74. strugar 7	14	239	1,91
75. strugar 8	13	227	1,82
76. strugar 9	12	215	1,72
77. pomožni strugar 1	11	205	1,64
78. pomožni strugar 2	10	195	1,56
79. vodilni varilec 1	23	365	2,92
80. vodilni varilec 2	21	335	2,68
81. varilec 1	20	320	2,56
82. varilec 2	19	305	2,44
83. varilec 3	18	290	2,32
84. varilec 4	17	275	2,20
85. varilec 5	16	263	2,10
86. varilec 6	15	251	2,01
87. varilec 7	14	239	1,91
88. varilec 8	13	227	1,82
89. varilec 9	12	215	1,72
90. pomožni varilec 1	11	205	1,64
91. pomožni varilec 2	10	195	1,56
92. vodilni vrtalec 1	22	350	2,80
93. vodilni vrtalec 2	20	320	2,56
94. vrtalec 1	19	305	2,44
95. vrtalec 2	18	290	2,32
96. vrtalec 3	17	275	2,20
97. vrtalec 4	16	263	2,10
98. vrtalec 5	15	251	2,01
99. vrtalec 6	14	239	1,91
100. vrtalec 7	13	227	1,82
101. vrtalec 8	12	215	1,72
102. vrtalec 9	11	205	1,64
103. pomožni vrtalec 1	10	195	1,56
104. pomožni vrtalec 2	9	185	1,48
105. vodilni stiskalec 1	22	350	2,80
106. vodilni stiskalec 2	20	320	2,56
107. stiskalec 1	19	305	2,44
108. stiskalec 2	18	290	2,32
109. stiskalec 3	17	275	2,20
110. stiskalec 4	16	263	2,10
111. stiskalec 5	15	257	2,01
112. stiskalec 6	14	239	1,91
113. stiskalec 7	13	227	1,82
114. stiskalec 8	12	215	1,72
115. stiskalec 9	11	205	1,64
116. pomožni stiskalec 1	10	195	1,56
117. pomožni stiskalec 2	9	185	1,48
118. vodilni klepar 1	22	350	2,80
119. vodilni klepar 2	20	320	2,56
120. klepar 1	19	305	2,44
121. klepar 2	18	290	2,32
122. klepar 3	17	275	2,20
123. klepar 4	16	263	2,10
124. klepar 5	15	251	2,01
125. klepar 6	14	239	1,91

126. klepar 7	13	227	1,82	167. ličar 9	9	185	1,48
127. klepar 8	12	215	1,72	168. pomožni ličar 1	8	175	1,40
128. klepar 9	11	205	1,64	169. pomožni ličar 2	7	167	1,34
129. pomožni klepar 1	10	195	1,56				
130. pomožni klepar 2	9	185	1,48	170. vodilni galvanizer 1	20	320	2,56
				171. vodilni galvanizer 2	18	290	2,32
131. vodilni sestavljalac elementov 1	22	350	2,80	172. galvanizer 1	17	275	2,20
132. vodilni sestavljalac elementov 2	20	320	2,56	173. galvanizer 2	16	263	2,01
133. sestavljalac elementov 1	19	305	2,44	174. galvanizer 3	15	251	1,01
134. sestavljalac elementov 2	18	290	2,32	175. galvanizer 4	14	239	1,91
135. sestavljalac elementov 3	17	275	2,20	176. galvanizer 5	13	227	1,82
136. sestavljalac elementov 4	16	263	2,10	177. galvanizer 6	12	215	1,72
137. sestavljalac elementov 5	15	251	2,01	178. galvanizer 7	11	205	1,64
138. sestavljalac elementov 6	14	239	1,91	179. galvanizer 8	10	195	1,56
139. sestavljalac elementov 7	13	227	1,82	180. galvanizer 9	9	185	1,48
140. sestavljalac elementov 8	12	215	1,72	181. pomožni galvanizer 1	8	175	1,40
141. sestavljalac elementov 9	11	205	1,64	182. pomožni galvanizer 2	7	167	1,34
142. pomožni sestavljalac elementov 1	10	195	1,56				
143. pomožni sestavljalac elementov 2	9	185	1,48	183. vodilni polirec 1	20	320	2,56
				184. vodilni polirec 2	18	290	2,32
144. vodilni RTV mehanik 1	22	350	2,80	185. polirec 1	17	275	2,20
145. vodilni RTV mehanik 2	20	320	2,56	186. polirec 2	16	263	2,10
146. RTV mehanik 1	19	305	2,44	187. polirec 3	15	251	2,01
147. RTV mehanik 2	18	290	2,32	188. polirec 4	14	239	1,91
148. RTV mehanik 3	17	275	2,20	189. polirec 5	13	227	1,82
149. RTV mehanik 4	16	263	2,10	190. polirec 6	12	215	1,72
150. RTV mehanik 5	15	251	2,01	191. polirec 7	11	205	1,64
151. RTV mehanik 6	14	239	1,91	192. polirec 8	10	195	1,56
152. RTV mehanik 7	13	227	1,82	193. polirec 9	9	185	1,48
153. RTV mehanik 8	12	215	1,72	194. pomožni polirec 1	8	175	1,40
154. RTV mehanik 9	11	205	1,64	195. pomožni polirec 2	7	167	1,34
155. pomožni RTV mehanik 1	10	195	1,56				
156. pomožni RTV mehanik 2	9	185	1,48	196. kalupar 1	18	290	2,32
				197. kalupar 2	17	275	2,20
157. vidilni ličar 1	20	320	2,56	198. kalupar 3	16	263	2,10
158. vodilni ličar 2	18	290	2,32	199. kalupar 4	15	251	2,01
159. ličar 1	17	275	2,20				
160. ličar 2	16	263	2,10	201. talilec 1	19	305	2,44
161. ličar 3	15	251	2,01	202. talilec 2	18	290	2,32
162. ličar 4	14	239	1,91	203. talilec 3	17	275	2,20
163. ličar 5	13	227	1,82				
164. ličar 6	12	215	1,72	204. livar 1	18	290	2,32
165. ličar 7	11	205	1,64	205. livar 2	17	275	2,20
166. ličar 8	10	195	1,56	206. livar 3	16	263	2,10
				207. livar 4	15	251	2,01

Kako se pripravljamo na sprejem prve generacije »usmerjenčkov«, ki so končali triletno šolanje?

Pripravniški programi za uvajanje v prakso

Junija so dobili spričevala o zaključnem izobraževanju učenci usmerjenega izobraževanja četrte stopnje s triletno šolo. Ti učenci so v času šolanja pridobili strokovno izobrazbo, s katero so se usposobili za začetek dela. Ponekod so se v letnih mesecih že pojavili v združenem delu, kjer bodo opravljali pripravništvo in usposabljanje.

To so prvi diplomanti, ki so se šoli po novem in so imeli v združenem delu nekaj dni proizvodnega dela, kajti že sam sistem usmerjenega izobraževanja je naraven tako, da dajo učencem več splošne izobrazbe. Zato pa je trpela proizvodna praksa, prav so sicer imeli več praktičnega dela v šoli kot prej učenci v gospodarstvu.

Zato pa imajo zdaj ozdi več nalog pri pripravi na pripravništvo in usposabljanje teh mladih ljudi. Na pripravo na prakso učencev so ozde nekaj časa opozarjali Posebne izobraževalne skupnosti. Zato smo vprašali v nekaterih tozidih, kako se pripravljajo na sprejem teh diplomantov, kako bo s pripravništvom, z uvajanjem v prakso in kaj v združenem delu od njih pričakujejo.

V Promontu so povedali, da bosta letos OV in Klima montaža dobila 50 diplomantov četrte stopnje s triletno prakso, ki bodo prvi v delovnem razmerju in bo njihovo usposabljanje potekalo v okviru pripravništva. V tozidih so že izdelali programe usposabljanja, ki so jih izdelali na osnovi priporočil Strokovnega sveta šolstva za šolstvo, Gospodarske komisije in Splošnega združenja kovinarstva usposabljanja prilagoditi svojim specifičnostim poklicev. Programe imajo pripravljene tudi za monterje ogrevalnih naprav, vodoodpornih klimatskih naprav in deloma tudi za ključavničarje in strugarje, ki jih mora potrditi še Posebna izobraževalna skupnost kovinarstva.

Izdelali so tudi gradivo za splošni del pripravništva — to je za spoznanje temeljnih organizacij združenega dela, njihovih dejavnosti, njihove sevanje, posameznih služb, delovanja v združenopolitičnih organizacij in samoupravljanja.

Tudi gradivo za posebni del pripravništva — to je za tisto delo, ki ga o potem posameznik opravlja — je izdelano.

Tako so v teh tozidih pripravljene prihod pripravnikov in bodo začeli septembra z usposabljanjem. To o potekalo pod vodstvom mentorov inštruktorjev, ki so se za inštruktorje usposobili na tečajih. To so vodili monterji, ki so se prej izkazali, da so sposobni vzgajati mlade v bodoče dobre delavce in samoupravnike.

Pričujejo, da bo uvajanje v delo teh diplomantov zahtevno, saj nimajo osvojenega toliko praktičnega znanja, kot so ga imeli prejšnji učenci v gospodarstvu.

Morda so v Promontovih tozidih nekoliko na boljsem kot v drugih tozidih, ker so se z domžalskim Centrom srednjih šol dogovorili, da so učenci tretjega letnika opravljali praktični pouk v Promontovih tozidih 14 tednov. Tako so že v tem času spoznali delovno okolje in delovne pogoje v združenem delu. Ti diplomanti bodo po zakonu o delovnih raz-

zmerjih in po pravilniku o pripravništvu najmanj 6 mesecev pripravniški. V Promontu so prepričani, da se bodo pripravniki v pol leta dobro usposobili za samostojno delo, saj bo to usposabljanje potekalo pod stalnim nadzorstvom mentorja in inštruktorja praktičnega pouka in sicer po stopnjah, ki jih vsebuje prej omenjeni program. Pripravnik bo tako kot dosedaj pripravnik vodil dnevnik in bo lahko po mnenju mentorja opravljal strokovni oziroma pripravniški izpit.

Že pri praksi, ki jo opravljajo učenci usmerjenega izobraževanja v tozidih, se vidi učenecv odnos do dela, sodelavcev in predpostavljanih. Pokazalo se je, da so ti učenci prizadevni. V kolikor pa se pokaže, da kdo le ni takšen, mu ukinejo štipendijsko razmerje in s tem tudi šolanje.

Večina učencev se je doslej dobro obnesla pri praktičnem delu, zato so v Promontu prepričani, da bodo ti učenci dobri delavci in to toliko bolj, kolikor jim bodo tozidi nudili v času usposabljanja in pripravništva.

V Promontu pravijo, da bi bilo prav, da bi bili pripravniki v okviru sozda nagradi enotnih osnovah.

V ta namen so na seji koordinacijskega odbora domžalskega izobraževalnega centra 15. maja letos oblikovali predlog nagrajevanja pripravnikov, inštruktorjev in mentorjev, ki so ga posredovali sozdovi komisiji za družbenoekonomske odnose. S tem naj bi dosegli, da bi bili vsi IMP-jevi pripravniki enotno nagrajevani.

Mira Meljo, referentka za izobraževanje v Emond, je povedala, da bodo v obeh Tenih sprejeli diplomante usmerjenega izobraževanja za določen čas — to je za čas pripravništva, torej za 6 mesecev. Za pripravnike so že pripravili programe usposabljanja za poklice, ki so jih dali v verifikacijo Posebnim izobraževalnim skupnostim. Preden pa so se lotili programov usposabljanja — to je vzgojno izobraževalnih programov — so se sestali vsi IMP-jevi referenti za izobraževanje in se dogovorili o enotnem načinu priprave za izdelavo programov usposabljanja.

Pripravili so programe za elektro-monterja stikalnih naprav (4. stopnja), za mehanika RTV naprav (4. stopnja), specializiranega ključavničarja (2. stopnja) in za konstrukcijskega ključavničarja (4. stopnja). Programe so izdelali IMP-jevi strokovnjaki v sodelovanju z Zavodom za šolstvo.

V Elektromontaži, je dejal referent za izobraževanje Jože Bidovec, imajo že precej vodilnih mentorjev usposobljenih za inštruktorje, ki so obiskovali ustrezen tečaj za inštruktorje oziroma mentorje. Za strokovno usposabljanje učencev 2. in 4. zahtevnostne stopnje imajo izdelane programe. Pripravili so jih strokovnjaki iz IMP-ja, Elektrotehničnega

podjetja Kranj, Elektre Maribor, Elkomu Maribor in Zavoda za šolstvo. Te programe so potem posredovali v verifikacijo Posebni izobraževalni skupnosti elektrotehnične in računalniške usmeritve in sicer programe za poklic elektromonterja za električne instalacije (skrajšani program) in za poklic elektroinstalaterja (4. zahtevnostna stopnja), v pripravi pa je še program za elektrika-energetika. Bidovec in Meljeva menita, da bo to strokovno usposabljanje za samostojno delo v poklicu zahtevnejše od prejšnjega sistema usposabljanja učencev v gospodarstvu, ker imajo učenci usmerjenega izobraževanja razmeroma malo praktičnega znanja. Da pa bodo te učence v kratkem času — to je v času pripravništva — usposobili za samostojno delo, se bodo morali mentorji čim bolj angažirati za usposabljanje učencev po pripravljenih programih.

Ker bodo pripravniki ob koncu pripravništva opravljali pripravniški izpit iz splošnega in strokovnega dela, bo zanje v okviru Emonda organiziran seminar, kjer se bodo seznanili z dejavnostjo IMP-ja, z njegovo organiziranostjo, njegovim razvojem in sestavo, s samoupravnimi akti in varstvom pri delu.

Po potrebi bo na seminarju tudi strokovno teoretična razlaga, ki bo pripravnikom dopolnila strokovno teoretično znanje.

V Elektromontaži pričakujejo, da bodo diplomanti prinesli iz šole več strokovnega znanja, manjkalo pa jim bo praktičnih spretnosti. Njihovo praktično znanje se bo pokazalo šele v pripravništvu.

V delovni organizaciji IKO računajo, da bodo letos vzeli na pripravništvo in zaposlili okoli 10 učencev usmerjenega izobraževanja.

Za pripravništvo učencev usmerjenega izobraževanja še ni vse določeno, so povedali, kajti pojavljali se bodo stroški v zvezi s programom pripravništva, v katerega je zajeto 1000 ur pripravništva v šestmesečnem obdobju. V tem času bo namreč treba angažirati določeno število dobrih delavcev iz proizvodnje, ki bodo vodili pripravništvo oziroma usposabljali pripravnike. Ker bodo torej za nekaj časa izključeni iz proizvodnega procesa in se ukvarjali s pripravniki, jih bodo v proizvodnji nadomestili drugi delavci, ki jih bo treba plačati.

Na predlog republiškega Splošnega združenja kovinske industrije naj bi program pripravništva obsegal v šestmesečnem obdobju 150 ur splošnega dela pripravništva — to je čisto teorijo o organizaciji tozidov, o proizvodnem programu in poslova-

ju tozidov. Ostali del pripravništva pa ostane za praktično usposabljanje za bodoče profile poklicev.

Za učence, ki so usmerjeni v oblikovalce kovin (strugar, rezkalec, brusilec), se kažejo težave s tem, ker v okviru DO IKO ni dovolj obdelovalnih strojev za izvedbo pripravniškega programa. Učenci-pripravniki se bodo morali zato usposabljati v okviru proizvodnih programov DO IKO, pri čemer pa se ne bodo popolnoma usposobili za praktično delo, kot to predvideva predlagani pripravniški program.

Znanje, ki ga bodo pripravniki pridobili v okviru DO IKO, bo zadostovalo za proizvodni program te delovne organizacije, če bodo v njej ostali, manjkalo pa jim ga bo, če bodo odšli v druge ozde z drugimi programi, saj se bodo morali prilagajati njihovim specifičnim programom.

V delovni organizaciji IKO menijo, da bo uvajanje učencev usmerjenega izobraževanja v delo zahtevnejše, kot pa je bilo uvajanje prejšnjih učencev v gospodarstvu, saj je treba sedanje pripravnike, ki prihajajo iz usmerjenega izobraževanja, usposobiti za samostojno delo v šestih mesecih, dočim so se učenci v gospodarstvu usposabljali 3 leta.

Sedanji pripravniki imajo res več splošnega in strokovnega znanja kot prejšnji učenci v gospodarstvu, imajo pa veliko manj ročnih spretnosti in izkušenj s fizičnim delom.

Delovna organizacija IKO je imela doslej na praksi v proizvodnem delu učence elektro smeri iz

šentviške šole, s katerimi so bili v DO zelo zadovoljni, vendar pa ne morejo vseh zaposliti zaradi pomanjkanja proizvodnih prostorov.

V IKO-ju pričakujejo, da se bodo pripravniki uspešno vključili v njihove proizvodne programe in da bodo zgledni člani kolektiva DO IKO.

V Livarju so že lani dobili iz usmerjenega izobraževanja 18 pripravnikov in to iz skrajšanega programa metalurške usmeritve (15) in iz kovinske usmeritve (3). Zanje je Livar pripravil pripravniške programe. Pripravništvo, ki je trajalo 6 mesecev, so pripravniki opravljali pod vodstvom mentorjev.

Po končani pripravniški dobi so opravljali izpit iz splošnega in strokovnega dela ter praktični preizkus znanja. Vseh 18 pripravnikov je uspešno opravilo strokovni izpit in se vključilo v Livarjev delovni proces.

Letos bodo v Livarju imeli 36 pripravnikov, od katerih bo 24 diplomantov usmerjenega izobraževanja in sicer jih bo 18 s 4. stopnje izobraževanja ter 6 z druge stopnje. Zanje Livar ne bo spreminjal programov splošnega dela, pač pa bo v sodelovanju z inštruktorji proizvodnega dela (monterji) pripravil strokovne programe pripravništva po posameznih področjih dela.

Na pripravništvo bodo vzeli samo tiste diplomante, ki so njihovi študenti. Sprejeli jih bodo za določen čas. Po opravljenem pripravništvu pa bodo za nedoločen čas sprejeli samo najboljše proizvodne de-

lavce.

Splošne, za pripravništvo potrebne informacije so zbrali v posebni brošuri, s katero si mladi lahko pomagajo. Za strokovno praktični del pripravništva pa so poleg programa usposabljanja na delovnem mestu naredili tudi program kroženja pripravnikov po oddelkih v tozidih, v katerih bo potekalo usposabljanje.

Vsi pripravniki, ki se bodo usposabljali za strugarje, bodo en mesec pripravništva opravili v Šolskem centru v Ivančni gorici, kjer se bodo privajali na stroje in proizvodni proces pod vodstvom Livarjevih mentorjev.

Ker se orodjarji v času šolanja niso naučili samostojno opravljati dela orodjarja, v Livarju pa nimajo ustrezno usposobljenih mentorjev, ki bi lahko kvalitetno usposobili pripravnike za njihov poklic, se Livar dogovarja z Litostrojem, da bi usposabljal Livarjeve pripravnike orodjarje pod vodstvom Litostrojnih mentorjev.

Glede strokovnih izpitov pa tiči problem v tem, ker še niso potrjeni predsedniki strokovnih komisij z liste Gospodarske zbornice Slovenije.

Menijo pa v Livarju, da uvajanje teh pripravnikov v delo ne bo bolj zahtevno, kot je bilo prej uvajanje v delo učencev v gospodarstvu. Za razliko od učencev v gospodarstvu imajo v nekaterih poklicih učenci usmerjenega izobraževanja več splošnega strokovnega znanja. »Nekateri učenci so na proizvodnem delu pokazali prizadevnost, zanimanje in tudi nekaj znanja,« je dejala Livarjeva referentka za izobraževanje Cvetana Erjavec, »svoj odnos do dela, pa bodo lahko pokazali v času pripravniške dobe.«

MARIJA PRIMC

Izobraževanje ob delu v lku

Uspešen tečaj

V delovni organizaciji IKO se zelo zavedajo koristnosti izobraževanja, saj stalno usposablja svoje delavce ob delu v različnih tečajih. Tako so letos maja delavci zaključili tečaj za visoko kvalifikacijo, ki je trajal dva semestra v kovinsko izobraževalnem programu v gradbeništvu (KIG). Za ta tečaj se je iz te delovne organizacije prijavilo okoli 30 delavcev, uspešno pa ga je zaključilo 27 delavcev. Tečaj je organiziral IKO pod pokroviteljstvom domžalskega izobraževalnega centra. Na tečaju so predavali splošne predmete predavatelji iz izobraževalnega centra Domžale, strokovne pa strokovnjaki z DO IKO.

Tečaj za visoko kvalificirane delavce naj bi bil predizobrazba za nadaljevanje pete izobrazbene stopnje z nazivom specialista strojne obdelave, kar naj bi bilo tudi družbeno verifikirano. S tem bi bila delavcu priznana peta izobrazbena stopnja — kar je enako kot strojni tehnik. V kolikor bo to do septembra letos verifikirano, bo IKO organizira ponovno izobraževanje za visokokvalificirane delavce za navedeno izobrazbeno stopnjo. Za to verifikacijo se zelo zavzema IMF koordinatorka izobraževanja Anča Debeljak.

DO IKO sodeluje z domžalskim izobraževalnim centrom pri pripravi verifikiranih programov za 1. in 2. stopnjo zahtevnosti skupinovodje in specialista strojne obdelave.

»To usposabljanje ob delu,« je dejal Franc Maselj, referent za izobraževanje v DO IKO, »je zelo koristno pri uvajanju novih delovnih postopkov, kajti delavci s splošnim tehničnim znanjem prispevajo k prihranku in času uvajanja novih tehnoloških postopkov. Mnenja sem, da bomo morali to izobraževanje upoštevati tudi pri osebnih dohodkih.«

Ob zaključku tečaja za visokokvalificirane delavce, so imeli tečajniki strokovno ekskurzijo v Železarno Jesenice, kjer so s ogledali delovni proces, se seznanili z organizacijo dela, s po goji dela, z delovanjem samoupravljanja. Ogledali so si tudi begunjski muzej in obiskali grobišče talcev v Begunjah.

M. P.



26. maja je bilo v Celju deseto občinsko tekmovanje ekip prve medicinske pomoči, ki sta se ga udeležili tudi dve ekipi iz Klime. Ekipi prve medicinske pomoči imajo v Klimi v okviru enot civilne zaštite od leta 1982. Na sliki: Klimina ekipa med tekmovanjem. (Foto: Stane Novak)

Mladinci v Panoniji ne zmanjka idej za akcije

Delovne akcije, šport, kultura...

Za Panonijino mladino, ki ji predseduje Jože Prkič, bi najbrže lahko rekli, da je aktivna, saj je v okviru murskosoboške občinske konference ZSMS pokroviteljica mladinskih delovnih brigad, ki se jih bodo letos udeležili tudi mladinci iz Panonije.

Februarja so v okviru Kulturne skupnosti Murske Sobote organizirali bralno akcijo, kjer so nekateri Panonijini mladinci dobili knjižne nagrade. Letos marca so mladi v tej delovni organizaciji pripravili razstavo slikarjev amaterjev Panonije. Pri organizaciji obeh akcij je pomagala kulturna animatorka Panonije Olga Gorčan.

Mladi so tudi pripravili proslavo za dan žena. Aprila so imeli mladinci v Panoniji športno srečanje z mladinci tovarne Raba iz Seintgotharda iz Madžarske. 14.

maja so se mladinci in delavci Panonije udeležili štafete mladosti.

Spomladi so mladi opravili evidentiranje in evidentirali okoli 100 mladincev.

Pri delu imajo mladi v Panoniji podporo in pomoč vodilnih, predvsem direktorja Emila Zelka, medtem ko so premalo podpore deležni od družbenopolitičnih organizacij, kar posebno velja za ZK.

Problem je v tem, da mladi še niso dovolj prodrli v proizvodni

proces, kjer bi morali pridobiti več mladih za akcije.

Za nadaljnje delo imajo izdelan program, v katerega so vpeli pripravo na ustanovitev koordinacije mladine v okviru Panonije, čiščenje tovarne, akcijo zbiranja papirja, srečanje mladincev Tovarne Raba iz Madžarske, s katerimi dobro sodelujejo na športnem področju... Z njimi bodo letos izmenjali letovanja tako, da bodo Rabini mladinci letovali v Impejevih domovih. Panonijini mladinci pa na jezeru Balaton.

Poleg navedenih nalog iz programa pa bodo sodelovali na proslavah in jih tudi organizirali.

M. P.

Bliskovi mladinci na Festivalu dela

Pripomogli k uspehu murskosoboške ekipe

Od 18. do 20. maja 1984 je bil v Loznici, SR Srbija sedemnajsti Festival dela mladine Jugoslavije. Iz Murskosoboške občine se je festivala udeležila ekipa, v kateri so bili med drugimi tudi delavci tozda Blisk. Festivala so se udeležili: Branko Fujs, Matija Mlinarič, Marjan Smodiš ter kot član žirije Nikolaj Banič.

Ekipa iz občine Murska Sobota je na Festivalu dosegla dobre rezultate, saj so osvojili eno zlato, eno srebrno medaljo ter peto, šesto, osmo, dvanajsto ter šestnajsto mesto. Doseženi rezultati so največji uspeh Murskosobočanov na omenjenih Festivalih.

Na festivalu je sodelovalo preko 2000 tekmovalcev in to v petintri-deset poklicih. S svojimi rezultati in prizadevnostjo so potrdili upravičenost nastopa.

Vsem sodelujočim bo ostala v spominu gostoljubnost gostiteljev, saj so tekmovalci stanovali pri gostiteljih doma in so tako postali tudi hišni prijatelji. Prav zato smo se kar težko poslovili.

Osemnajsti Festival dela mladine Jugoslavije bo prihodnje leto v SR Makedoniji. Udeleženci iz Murske Sobote upajo, da bodo v letu 1985 dosegli enake ali še boljše rezultate kot letos.

NIKOLAJ BANIČ

Ob razpravi o liku komunista

Le z delom se ustvarja ugled

Komisija za aktualna vprašanja organiziranja in delovanja zveze komunistov je na zadnji seji spregovorila o liku komunista, ki ne more biti več tema teoretskih razprav, saj ljudje v zaostrenih razmerah pričakujejo več osebnih zgledov komunistov.

Pojavlja se dvojna miselnost, ko se v organizacijah združenega dela borimo za višje cene, popoldan, ko gremo v trgovino pa kritiziramo dejanja, ki smo jih dopoldne zagovarjali. Tako se včasih osnovne organizacije spreminjajo v kritizirane in celo v nosilce kritiziranja družbenih razmer.

Vse pre pogosto sprejemamo deklarativne sklepe, ko pa se je potrebno zanje boriti, postanemo oportunisti. Sklepe je potrebno spraviti v življenje, nam pa zmanjkuje moči za akcijo. Zato je potrebno vse sile vložiti v osnovne organizacije, ki so naše osnovne celice. Prekiniti bi morali s sestanki, ki se sprejrežejo v monolog sekretarja. Postali smo preveč togi in neživljenski. Prevečkrat je na površju individualna iniciativa, ostali člani pa so sopotniki. Norme in poslovne nite smo dvignili v dogane. Vrata osnovnih organizacij bo potrebno odpreti in narediti sestanke bolj odprte, tako da bo javnost bolj informirana o aktivnosti komunistov. Ne potrebujemo partijskega obveščanja, ki prihaja z zamudo.

Seminarji za vstop v ZK so nevalitetni, saj so nekateri kandidati navedli vzroke slabega seminarja, da nočejo vstopiti v naše vrste. Pri kaznovanju komunistov se največkrat odločimo za opomin in izključitev. Premalokrat se poslužujemo možnosti drugih ukrepov, ki nam jih daje statut. Ko član ZK pogrši, pa največkrat rečemo, saj to ni taka stvar, da bi jo obravnavali. Osnovne organizacije v krajevni skupnosti imajo bolj zaostren odnos, ki ga bo potrebno prenesti tudi v združeno delo. Ko člani zveze komunistov izstopijo iz članstva, prevečkrat navajajo za vzrok visoko članarino, ki pa je verjetno najlažji izgovor, da se prikrijejo drugi vzroki.

Potrebujemo prave komuniste in doraslo vodstvo, ne da so osnovne organizacije na robu ugleda. Volilno programske seje občinskih komitejev ljubljanskih občin nam dajejo spodbudo, da so se začele diferenciacije in oživljanje osnovnih organizacij ZK.

SLAVKO SOMRAK

Predvsem upamo, da plače ne bodo nižje

V sozdu IMP so na pragu velike akcije — razprave o novem sistemu osebnih dohodkov. Iz izkušenj vemo, da so ravno razprave o osebnih dohodkih najbolj burne, zato lahko pričakujemo dolgo vroče poletje. Spet se bodo zakresala mnenja o tem, kako oceniti različna dela, kako izpeljati individualno stimulacijo, kako vrednotiti težke delovne razmere, fizične napore, vplive okolja, koliko dati za ustvarjalnost — in še mnoge druge zadeve.

Uredniški odbor Glasnika je menil, da bi bilo prav že na začetku javne razprave vprašati ljudi, kaj jih pri sedanjem sistemu osebnih dohodkov najbolj moti in kaj pričakujejo od novega.

Ena od izjav je bila: »Samo, da se osebni dohodki ne bi znižali...« To je rekla Alenka Aldagistani iz tozda Inženiring. Kratko in jedrnat. In če natančno preberemo besede drugih intervjuvancev iz različnih tozdov, bomo še v marsikateri izjavi našli to misel.

Prenavljanja delitve po delu se namreč lotevamo v težkih časih, ko nam dela primanjkuje. In če ne bo dela, ne bo dohodka, torej ne bomo imeli časa deliti — to je bolj ali manj vsakomur jasno.

Nekateri pa razmišljajo tudi naprej in pravijo: Noben sistem delitve nam ne bo povečal dohodka.

Spet drugi, recimo v Montaži Koper, pa mislijo ravno obratno. Koperčani so ravno v tih dneh, ko se začnejo razprave o spremembah sozdovega sistema, dopolnili svoj tozdovski pravilnik in so vanj vgradili individualno stimulacijo. Konec meseca bodo o teh spremembah razpravljali na zborih delavcev.

Oni razmišljajo takole: Če bomo pridne nagradili in slabe kaznovali, bodo pridni še bolj zagrabili za delo in slabi se bodo poboljšali. In če bo tako, bomo vsi skupaj več naredili, torej bomo lahko tudi več delili.

Vsak mora priznati, da je to povsem logično razmišljanje, čeprav iz prakse vemo, da se učinek stimulativnega nagrajevanja ne pokaže čez noč. Toda dolgoročno je urejeno nagrajevanje, ki spodbuja dobre in kaznuje nepravilne, gotovo vzvod za boljše gospodarjenje. Zato nimajo prav tisti, ki mislijo, da se o plačah ne splača pripraviti. Če vodi razprava, čeprav ostra, k boljšemu sistemu, se gotovo splača.

In kaj pričakujejo naši ljudje od novega sistema osebnih dohodkov?

Pričakovani je mnogo, kot boste lahko sami prebrali, in tudi raznovrstna so. Najpogostejša pa je želja po enotnosti. Ne da bi vsi enako dobili — pač pa da bi bile osnove za enako delo v vseh tozdih enake, razlike pa da bi bile dejansko odraz večje ali manjše gospodarske uspešnosti posameznega tozda.

Želja po enotnem sistemu je gotovo pozitivna, saj smo lahko videli, da neupravičene razlike v osebnih dohodkih delujejo razdrobljeno in se človek navsezadnje vpraša, zakaj sploh imamo sozd, če nismo sposobni niti plač enotno urediti. Seveda pa je dostikrat tako, da nasploh vsak prisega za enotnost, ko pa gre za svojo plačo pa vidim same specifičnosti, ki jih je treba upoštevati (beri: naklepiti več točk). Torej bo zahteva po enotnosti še treba potrditi v praksi.

Sicer pa pogledimo, kakšne odgovore smo dobili na vprašanje, kaj ljudje pričakujejo od novega sistema osebnih dohodkov!

IGOR MELIVA, vodja Propagandnega oddelka v tozdu Marketing: »Od novega sistema osebnih dohodkov pričakujem, da bodo enakovredna dela tudi enako nagradjena v vsem sozdu. Skrbim pa me, da ne bomo dovolj ustvarili, da bi to uresničili.«

VALERIJA RECEK, strokovna knjigovodkinja v Blisku: »Smatram, da bi morali vsi tozdi v okviru sozda poenostaviti startno osnovo, da bi bile razlike pri osebnih dohodkih posledice manjše.«

MARJAN REPIČ, rodni strugar v tozdu Blisk: »Zelo pozitivno bi bilo, da bi bilo nagrajevanje v IMP enotna zato, da ne bi v tozdih za enaka dela in naloge izplačevali zelo različne osebne dohodke. Vprašanje pa je, kako zagotoviti enako startno osnovo za vse tozde v IMP in enak OD za enako delo. Tudi, če bo spretje pravilnik o enotnem nagrajevanju v sozdu, se bodo najbrže osebni dohodki spet razlikovali glede na poslovnost sposobnost tozdov in bomo spet na istem kot smo sedaj.«

ŠTEFAN JONAŠ, proizvodni delavec in član komisije za delovna razmerja v Panoniji: »Nagrajevanje v sozdu bi moralo biti enotno.«

Proizvodno delo je sedaj premalo ovrednoteno v primerjavi z režijskim delom. Vsi režijski delavci bi morali biti plačani glede na uspešnost tozdov, za katere delajo. Za proizvodne delavce je nagrajevanje po delu presek norme.«

VALERIJA LOVRENČIČ, vodilni monter centralne kurjave iz tozda Montaža Koper:

»Najboljše bi bilo, da bi bilo nagrajevanje v sozdu enotno. V sedanjem sistemu nagrajevanja je premalo vrednoteno delo glede na po-

goje dela v gradbeništvu, kjer delo ni primerljivo z urejenim sistemom v tovarni, kajti naše delo je od gradbišča do gradbišča različno zahtevno in tudi pogoji dela in vremenski pogoji so različni.«

VLADIMIR SOBOČAN, delavec v proizvodnji pri sestavljanju končnih izdelkov v Panoniji: »Nagrajevanje v sozdu naj bi bilo enotno. Za enaka dela naj bi imeli vsi delavci v IMP enako plačo.«

JOŽE SITAR, predsednik komisije za delovna razmerja v tozdu OV: »Mislim, da bi moralo biti področje nagrajevanja v sozdu enotno urejeno in sicer po branžah. Imam pa pomisleke glede tega ali bo to sploh zažvelo. Pri nas v IMP je veliko različnih interesov po tozdih in delovnih organizacijah. Nisem prepričan v to, da bomo kdaj sprejeli nagrajevanje po delu. Če bi se dosledno držali nagrajevanja po delu bi nas to pripeljalo v veliko administriranje, saj bi si moral vsak delavec vsak mesec pisati poročila z vidika obstoječih kriterijev (kvaliteta, količina, gospodarnost opravljenega dela). Če nam bi kdaj uspelo izpeljati nagrajevanje po delu, potem naši osebni dohodki ne bi bili več akciji, ampak čisti osebni dohodek.«

Vprašanje pa je lahko nagrajevanje izpeljati, če nimamo dela.

Če bomo naredili pravilnik v sozdu potem, menim, bi morali opraviti relativna razmerja glede plačila ali naj

bi bila relativna razmerja le za sedmo delovnih mest, medtem ko naj bi dobil delavec nagrado, oziroma osebni dohodek po izmerjenem delu. To pa nas bi pripeljalo v nadaljnjo papirnato vojno.

Če pa govorimo o nekih limitih, to ni več stimulativno, kajti limit lahko nekdo s svojim delom preseže in tako ni zainteresiran, da bi delal več kot bi lahko po svojih zmožnostih.

Stari, oziroma sedaj veljavni pravilniki sploh niso narejeni v smislu nagrajevanja po delu in tudi novi ne bo tako narejeni. Jasno je, da so v sedanjem pravilniku pomanjkljivosti, saj bi sicer ne pripravljali novega.

Z novim pravilnikom naj bi urejali vse tisto, kar s sedanjim nismo — tu mislim, da naj bi odpravili relativno razmerje v smislu obračunavanja osebnih dohodkov, kajti to je doslej omogočalo umetno prestavljanje delavcev na višja delovna mesta za višji osebni dohodek, čeprav gre za opravljanje enakih del in nalog, kot so jih opravljali dotlej. Pri nas količinsko merimo učinek dela, medtem ko kvaliteta in gospodarnost sploh nista stimulirani.

Tudi režija ni urejena po teh kriterijih nagrajevanja. Sicer pa mislim, da je važno opraviti delo, potem si bomo denar že razdelili.«

MARJAN BALOH, predsednik komisije za delovna razmerja v tozdu Ten — Telekomunikacije: »Metodologija pravilnika o nagrajevanju naj bi bila v tozdih in skupnih službah enotna. Sozdov pravilnik o nagrajevanju bi moral dati ozdom možnost, da ti vnesemo v svoje pravilnike specifičnosti del in nalog.«

Po sedanjem pravilniku so delavci premalo nagrajevani po rezultatih dela.

Pričakujem, da bo novi pravilnik čim bolj upošteval zahtevnosti del in nalog. Na osnovi njegovih določb naj bi bolj upoštevali kakovost in količino opravljenega dela.

Razkorak v režiji med dobrim in slabim delavcem je premajhen, kajti menim, da nekdo lahko veliko naredi, pa je njegovo delo v primerjavi s slabim delavcem zelo malo upoštevano.«

OLGA ZAJC, članica izvršnega odbora sindikata v tozdu TEN Telekomunikacije: »Za skupne službe naj bi bil enoten pravilnik o nagrajevanju, za proizvodno delo pa naj bi vsak tozd izdelal svoj pravilnik.«

Z novim pravilnikom naj bi že vendar poudarili proizvodno delo, da bi zmanjšali prehod delavcev iz proizvodnje v režijo, kar vsebujejo tudi smernice republiškega sindikata.

Glede stimulacije za delo je bilo v tozdu dobro zastavljeno, vendar se je vse izjalovilo tako, da je dobil tudi slab delavec stimulacijo.

Mislím, da bi bilo prav, da bi bili popravki oziroma pripombe, ki smo jih dali v javni obravnavi za Emondov pravilnik — ta ni bil potrjen — vnešene v sozdov pravilnik, ki bo v javni razpravi. Menim pa, da čas, ki je predviden za javno razpravo o sozdovem pravilniku, ni primeren, saj so v tem času počitnice, dopusti, ko razprava ne bo uspešna.«

ZDRAVKO VELKAVRH, član komisije za nagrajevanje v tozdu TEN Telekomunikacije: »Nagrajevanje v sozdu naj bi bilo enotno in sicer za specifične profile in za podobna dela in naloge. Sedanji način nagrajevanja je preveč tog in je zato znatno ovirana organizacija tozda. Tako imamo v galvani že dalj časa probleme s kadrovanjem, ker ne

najdemo delavcev za profil dela, ki je specifičen za galvano. Z novim sozdovim pravilnikom naj bi urejali nagrajevanje tako, da bi tozdom omogočili, da bi le ti s sistemom nagrajevanja spodbujali delavce k boljšemu delu.«

RAFAEL ULAGA, predsednik komisije za delovna razmerja in osebne dohodke v tozdu IPKO: »Izhodišče za nagrajevanje naj bi bilo v sozdu enotno. Mislim, da so premalo vrednoteni pogoji dela. Pri nas nimamo urejenih prostorov in delajo delavci na dežju, soncu.«

ANDREJ ZALAR, vodja kadrovske službe v tozdu IPKO: »Sedanji pravilnik je preveč tog. Pravilnik, ki je v veljavi že 6 let — to je od leta 1978 je pri našem hitrem razvoju postal neživljenski. V IMP-jevih tozdih in delovnih skupnostih so sprejemali neenotne spremembe in dopolnitve in tudi dodatki za pogoje dela so različni po tozdih in delovnih skupnostih. Dodatki za pogoje dela so v tozdu IPKO konstantni — te bi bilo treba določiti v odstotkih od neke osnove.«

Sedanji pravilnik ima premalo možnosti za napredovanje delavcev nekaterih profilov. V novem pravilniku bi morali opredeliti nivoje za posamezne profile, preko katerih ne bi smeli iti v nobenem tozdu in v nobeni delovni skupnosti. IPKO še nima urejenega pravilnika o normah, zato je tudi precej težav na področju norm.«

Osnutek pravilnika je bil v javni obravnavi v okviru DO IKO lani v jeseni, vendar še ni sprejet, ker je bilo nanj veliko pripomb, ki se usklajujejo.«

STAMENKO JOVANOVIČ, Panonija: »Relativna razmerja v Pano-

niji niso rezultat ocenjevanja po metodologiji, ki je bila veljavna v času, ko so oblikovana sedaj veljavna relativna razmerja. V tej metodologiji izbrani pristopi ocenjevanja, ki so splošno opisani v literaturi (Jurand Vrednotenje dela). Nekateri kriteriji so namreč oblikovani tako, da glede na dejanske razmere težko ocenjevati delo. Na primer merijo opravljajo zunanje institucije, rotot, koncentracije kemikalij na prahu, bliskanje in sevanje) na način, da merijo najbolj kritične vplive. Ocene pa se izvajajo za vse delo in naloge. Te meritve so drage, zato se merijo najbolj kritični vplivi, ker so dovoljene maksimalne meje kot na primer za rotot 90 delov ur.

V poročilih o meritvah te institucije navajajo vplive, ki so blizu meji ali presegajo meje vplivov po normativih.

Z družbenim dogovorom so določeni kriteriji za izdelavo razvoja del in nalog, kjer je navedeno, kaj nim namenom naj ta razvid služijo, zvid del in nalog ima osnovni namen, da se delavca nagraduje po delu in rezultatih dela. V primerih, ko ocenimo jemo delovni proces do nivoja delovnih skupnosti (po starem delovnih merila) lahko tako delo ocenjujemo na področju daljše obdobje, ne pa operativno glede na dejanske prispevke delavcev k dohodku.«

MARJAN REPIČ Blisk: »V šolanje je, kako dolgo bomo lahko dobro poslovali, saj zaradi osebnih dohodkov izgubljammo sobne in perspektivne delavce. Vse povprečni osebni dohodek je bil 15.000 dinarjev, letos pa doslej 20.000 dinarjev več.«

Kaj hočemo: Neskaljeno prijateljstvo ali spodbudo za boljše delo?

Med pogovori o novem sistemu osebnih dohodkov so bili najbolj zanimivi tisti na temo individualne stimulacije — norm, osebnega ocenjevanja, pa tudi ocenjevanja uspešnosti vodilnih delavcev.

Kako so tu mnenja različna! Na enem polu je mnenje, da so neprimerno več vredni dobri odnosi od konkretnega plačila po opravljenem delu — na drugem pa izjave, kako individualna ocena prispeva k boljšemu delu, večji zavzetosti, tudi boljšim odnosom.

Kaj je res?

V osnovi bi rekel, da temelji koncept individualne stimulacije na predpostavki, da bodo ljudje sami zahtevali nizke ali celo odbitne odstotke za slabe delavce. Pa ni tako. Lepo je rekel Bogdan Sagaj iz Montaže Maribor: Monterji predlagajo dobre za visoko oceno, ne povedo pa, kdo bi zaslužil nizko.

Temu pravimo tudi lažna solidarnost. Toda zakaj lažna? Saj vendar vidimo, da je to še kako realno ravnanje in čutenje ljudi. In v osnovi je gotovo pozitivno, da imajo ljudje občutek za sodelavce, pa čeprav se kaže v tem, da nočejo slabih kolegov preveč prikrajšati pri plači.

Po drugi strani pa, zlasti dobri delavci, pravijo, da so razlike pri osebnih dohodkih med dobrim in slabim delom premajhne. Tako pravijo, ampak v konkretni situaciji tudi pri njih deluje zgoraj opisana strpnost, zato so ljudje nekako razdvojeni — med željo po večjih razlikah in nagonom solidarnosti ter izenačevanja članov določene skupine.

In tretjič je seveda dejstvo, da vsak misli o sebi najboljše, tisti slabi navadno še najbolj. Tudi če se človek zaveda napak, ki jih dela, za svoje vedno najde opravičilo — do drugih je seveda bolj strog.

Vse zgoraj opisano so psihološke zadeve, ki seveda vplivajo na izvajanje nagrajevanja po individualni uspešnosti. Niti teoretični na tem področju, niti praktiki ne posvečajo posebne pozornosti temu, kaj se pravzaprav dogaja v ljudeh, ko se prepirajo za dodaten procent ali dva.

Zelo pomembna pa je tudi misel Jožeta Zvera: Če škriplje organizacija dela ne more biti v redu niti individualna stimulacija. Mislim, da je zadel žebljico na glavico.

DUŠAN HOČEVAR, tozdi Inženiring: »Glavni problem sedanjega sistema osebnih dohodkov je, kako stimulirati učinkovitost pri delu, izkušnje in ustvarjalnost in kako destimulirati slabo delo. Obstojči sistem je takšen, da se pri proizvodnem delu praktično zreducira na preštevane komadov, ki pridejo iz stroja, ali položeni metrov instalacije v eni uri, medtem ko je pri administrativnem delu zreduciran na preštevane papirjeve, ki jih obrnemo. Ker pa papirji seveda niso vsi enako

težki oziroma pomembni, jih ne moremo kar mehanično šteti, zato administrativnim delavcem določamo individualno stimulacijo z osebno oceno. Kakorkoli se že ocenjevalci trudijo biti pošteni in dosledni, je osebna ocena, glede na daljše obdobje.

Toda glavna slabost obeh sistemov stimulativnega nagrajevanja — tako normiranje kot tudi osebne ocene — je v tem, da sta oba zelo enostranska in z njima ni mogoče zajeti celotnega delavčevega prispevka k dohodku tozda. Kriteriji, ki so podlaga ugotavljanja individualne uspešnosti, namreč ne zajemajo kreativnosti, učinkovitosti in izkušnosti. Z obstojčim sistemom smo v glavnem sposobni ocenjevati rutino, manjka pa nam drugi del kriterijev, s pomočjo katerih bi ocenili delavčovo kreativnost in tako dobili celotno podobo njegovega delovnega prispevka. Saj morda te kriterije celo imamo, a se jih bojimo uporabiti...«

ANA HOČEVAR, vodja obračuna osebnih dohodkov v delovni skupnosti DO Izip: »V naši delovni skupnosti imamo vedno vsi enak odstotek individualne stimulacije. Kolikor vem, takrat sicer še nisem bila zaposlena v tej delovni skupnosti, so se že pred leti ob uvedbi osebnih ocen dogovorili, da se bomo vsi delavci delovne skupnosti enako potrudili in zato tudi imeli enak odstotek individualne stimulacije. Tako tudi je in vsi dobimo enak odstotek, zato tudi nimamo problemov, ki jih nekateri imajo pri osebnem ocenjevanju. Res pa je, da bi z osebno oceno lahko naredili razliko med pridnimi in manj pridnimi, kajti ne drži, da se vsi delavci vedno enako trudijo.«

DUŠA ŠKERBEC, referentka v knjigovodstvu DO Izip: »Meni se zdi povsem pravilno, da vsi vedno dobivamo enako stimulacijo. Prej sem delala v drugi delovni organizaciji, kjer smo imeli različne osebne ocene, je pa pri tem prihajalo do konfliktov in smo ravno zaradi ocen imeli skrhane odnose. Zato pravim tisti odstotek ali dva razlike pri osebni oceni ni vreden toliko, da bi odtehtal skrhane medsebojne odnose.«

NEŽKA KRAMARIČ, knjigovodkinja osebnih dohodkov v Finančno računovodski službi DO PMI: »Razlike pri osebni oceni so minimalne, a psihološko na ljudi zelo vplivajo. Ponavadi je tako, da imajo najvišje osebne ocene tisti z najvišjimi plačili. Toda, če ima nekdo odgovorno delo, je to vendar že zajeto v

njegovi osnovni plači. Osebna ocena naj zares odraža delo, Zakaj ne bi dobil visoke ocene nekdo, ki opravlja manj zahtevno delo, pa se trudi in dobro dela? Druga pomanjkljivost je, da vse delavce finančno računovodske službe ocenjuje direktor, ki res ne more vedeti, kako dela vsak od nas. Moje delo dosti bolje pozna računovodja, še bolj objektivno pa bi bilo, če bi se pri ocenjevanju posvetovali z vodjem oddelka. Toda tega ni in tako se je zgodilo, da je šla kolegica na bolniško in so druge opravile poleg svojega še vse delo namesto nje, na osebni oceni pa se to sploh ni poznalo.«

IGOR MELIVA, vodja propagandnega oddelka v tozdu Marketing: »V Marketingu imamo podoben sistem, kot smo ga imeli že prej v tozdu Inženiring. Kot vodja oddelka predlagam ocene za pet delavcev Propagande, komisija pa ta predlog obravnava in sprejme dokončen sklep. Turidum se, da bi bile osebne ocene pošteno, moram pa reči, da je pri našem delu zelo težko biti objektivni. Vemo, da so osebne ocene vezane na količino in kvaliteto. Samo delo v Propagandi je takšno, da bi lahko količino razmeroma točno ugotavljali. Pri kvaliteti posameznih rešitev pa že prihaja do izraza tudi osebni okus. Pa tudi to bi še šlo, saj vendar obstajajo neka pravila oblikovanja. Hudi problemi za naše delo in tudi za ocenjevanje pa nastajajo zaradi načina dela in zaradi organiziranosti oziroma neorganiziranosti v sozdu.

VALERIJA RECEK iz tozda Blisk: »Osebna ocena posebno v računovodstvu sedaj ni pravilno postavljena glede na naravo dela in roka (periodični obračun). Če je periodični obračun pravočasno in dobro opravljen, smatram, da bi morala biti tudi ocena za vse tri mesece enaka, kar pa se ne izvaja.

V pravilniku bi morali sistem in način individualnega nagrajevanja režijskih delavcev poenotiti in določiti »zanje primerna merila.«

MINKA JURAK, tozdi Projektiva Maribor: »Pri individualni stimulaciji projektantskega dela upoštevamo količino, gospodarnost in kvaliteto dela, za vsakega od teh elementov pa uporabljamo objektivna merila. Za količino izhajamo od dosežene prodajne cene, ki jo delimo z našo urno ceno (tu imamo 4 kategorije od enostavnih do zahtevnih del) in tako dobimo število ur, v katerih mora biti projekt narejen. Odkar imamo ta način, je presseg norm padel na 10 odstotkov, medtem ko je bil lani 30 odstotkov. To kaže, da so norme dovolj objektivne. Bili so tudi odpori, ko smo uvajali ta način, toda dejstvo je, da ne moremo deliti več, kot ustvarimo.

Gospodarnost ocenjujemo s primerjavo celotnega prihodka in stroškov in je procent za vse delavce enak. V povprečju znes 2 odstotka. Morda je sporno, da dobimo vsi enak odstotek, saj ni prispevek vseh delavcev enak. To bomo morali verjetno še izpolniti.

Pri kvaliteti niso možni pozitivni odstotki, ker smatramo, da mora biti vsak projekt dober, ko ga damo iz rok. Torej, če je projekt brez napak, dobi projektant izplačano normo, ki jo je dosegel. Če pa ugotovimo napake, recimo, da se investitorji pritožijo na račun kvalitete, trgamo odstotke. Kolegij oceni pomanjkljivosti in določi odstotek. Letos smo imeli že štiri primere, ko smo na račun slabe kakovosti delavcem trgli od osebnih dohodkov — enkrat celo 30 odstotkov. To pa ni vse: Delavec mora slab projekt popraviti, ne da bi mu priznali režijske ure in o tem je prikrajšan tudi pri doseganju norme v tekočem obdobju.«

RADOSLAV GROM, tozdi Projektivni biro: »V našem tozdu smo doslej imeli za individualno stimulacijo projektantskega dela že najrazličnejše sisteme norm — od vrednosti investicije (po metodologiji zagrebškega združenja UCIN), kar je bil najbolj sporen način, pa do norm za instalacijske elemente (izvodi, priključki, radiatorji, količine zraka itd.). Zdaj uporabljamo na prvi pogled zelo preprost sistem: Strokovni kolegij na osnovi sklenjene pogodbe presodi, koliko ur lahko porabimo za posamezen projekt. Če projektant opravi delo prej, je norma presegel, če ne je pod njo. Seveda na koncu ponovno preverimo, ali je bila norma realno ocenjena. Če projektant dokaže, da dela ni bilo mogoče opraviti v predvidenih urah, se ne šteje, da ni dosegel norme. V praksi ta način sploh ni tako enostaven. Razprave na kolegijih so pogosto zelo intenzivne, da bi čim bolj natančno opredelili za določeno delo potrebni čas.«

GORAN OPALIČ, razvojna služba DO PMI: »Na naš sistem osebnih dohodkov vpliva dejstvo, da se financiramo povsem proračunsko. V bistvu dobimo golo plačo, ne glede na to, kaj naredimo. Če bi bili zabušanti, bi bilo dobro, vendar mi nismo zabušanti. Če pa imas voljo do dela in ideje, je obstoječi način zaviralen. Pravim, da se financiramo proračunsko, ker se noben denar od proizvodnje novih izdelkov ne vrača v razvoj, tako razvoj ne more ustvariti lastnega denarja, da bi lahko snoval razvojne usmeritve. Prepuščeni smo volji tozdov. Namreč, če so zainteresirani, da se bo nekaj razvijalo, se bo, drugače pa ne. Če bi uvedli sistem skupnega prihodka od osvojenih novih programov, bi rešili tako pro-

blem materialne osnove razvoja javnosti, in tudi postavili ustrezen sistem osebnih dohodkov.

POLDE KROFLIČ, razvojna služba DO PMI: »Na sindikatu smo osebni oceni dosti razpravljali. Seveda se vsi strinjamo s potrebnostjo individualne stimulacije, v praksi ugotavljamo dve anomaliji. Mi smo imeli v delovni skupnosti PMI primere, ko smo morali nekaterim delavcem dvigniti osnove na raven zapletenih osebnih dohodkov. Če je to smo rekli na sindikatu, raje zvišajmo vrednost točke čeprav na račun zmanjšanja razpoložljivega denarja za osebno oceno, da bi ostala zmerja nespremenjena. Kajti če popravljamo samo RR-e najnižjim, rušijo razmerja. Po drugi strani smo zahtevali, da se poenoti metoda logija osebnega ocenjevanja, kar pri nas smo imeli dve strukturi: eni strani navadne delavce, medtem ko so direktorji in vodilni dobili dosti višje osebne ocene — celo 50 odstotkov. Konferenca sindikata je sprejela sklep, da bi morala biti šina osebne ocene omejena na 30 odstotkov.«

POLONA KLANČAR, tozdi Inženiring: »Zaradi individualne stimulacije sem ravno danes nakurjavaj se očitno, da osebne ocene izražajo tega, kar bi morale. Pogosto, v našem tozdu imamo preveč oddelkov in v enem bodo imeli delavci osebne ocene od 18 do 20 odstotkov, v drugem pa od 8 do 15 odstotkov. Ali ni očitno, da v različnih oddelkih uporabljajo različna merila?«

JOŽE ZVER, tozdi Inženiring: »Osebne ocene so pri nas bolj pravek osebnega dohodka. Če imam, da se ustvarja neka elita delavcev, ki imajo že visoke osnove, so tudi abonirani za visoke osebne ocene in obratno — tisti z nizkimi osnovami dobivajo nizke ocene. Tudi imam v mislih predvsem Inženiring. Drug problem je, da ocenjevanje ni demokratično. Ocene naredijo v ozkih vodilnih krogih in člani komisije dostikrat sploh ne vedo, kaj se dogaja. Po mojem bi morali najprej oceniti delo vseh oddelkov in nato določiti kvoto, ki pa naj bi jo razdelili nato v okviru oddelka skladu s tem, kako dobro je delo delal.

Pa še to: Za ocenjevanje individualne uspešnosti je potrebna dobra organizacija dela, mi pa imamo zelo bolj slabo organizirano in zato nečudno, da nam škriplje tudi delovni delu.«

VILI MUC, operativni inženir OV: »Včasih smo operativci imeli

● Nadaljevanje na 7. strani

KAJ PRIČAKUJEMO OD NOVEGA SISTEMA OSEBNIH DOHODKOV? • KAJ PRIČAKUJEMO OD NOVEGA SISTEMA OSEBNIH DOHODKOV?

Nadaljevanje s 6. strani

nebnih ocen, a jih vsaj pet let nimamo več. Ne vem, zakaj so jih ukinali, mislim pa, da je to slabo. V Iraku imajo operativci še vedno osebno. Ocenjuje se kvaliteto in količino dela, pa tudi gospodarnost. V Iraku se celo odnos do sodelavcev izkazuje v osebnih ocenah za razliko od naših, kar se dobro obnese. »

DAMJAN PEGAN, monter centralne kurjave v tozdu Montaža Koper: »Imamo skupinske norme, ki se obračunavajo v skladu s pravilnikom. Vodilni monter piše dnevnik, naredijo se izmere, seštejejo se ure in podlagi normativov za različna dela se izračuna preseg norme. Seveda se lahko pokaže tudi nedoseganje norme, kar mora monter plačati. Pred leti smo imeli primere, da so imeli nekateri vrtni cel 10 do 15.000 dinarjev. Seveda smo takrat precej razpravljali, ali je to realno. Mojem je realnost norm še najbližje odvisna od vodilnega monterja. Tega, kako natančno izpolnjuje dnevnik. Če v dnevnik, recimo, ne vpiše vseh zastojev, te lahko precej odloži. Jaz sem vedno trdil, da lahko dnevnik 5 odstotkov norme prinese ali odnese.«

V koprski Montaži pa bodo poleg kolektivne norme uvedli še osebno. Tudi za monterje. Damjan Pegan je eden od tistih, ki so prepričani, da bo to zelo dobro za delo: »Bil bi v Alžiriji (in verjetno je v Iraku podobno), kjer osebno oceno brez problema imajo že od začetka. Reči moram, da osebna ocena v Alžiriji prava osebna ocena, pač pa nekakšen dodatek na plačo. Ko pa gledam, kako je predvideno v našem pravilniku, se mi zdi, da so kriteriji realni. Mislim, da bo osebna ocena pozitivna. Vsaj za vsako zdravo pamet bi morala biti pozitivna, saj so merila dovolj jasna, da ne more biti izgovor. Ali si bil prizadeven ali ne — seveda, če jih bodo dosledno in objektivno uporabljali.«

Saj smo imeli osebno oceno v našem tozdu že pred leti in jaz osebno nisem videl nikoli nobenih problemov. Imel pa sem vodilnega monterja, ki je to dobro delal. Ko je bilo

treba narediti oceno, nas je po delu vse povabil v gostilno, plačal vsakemu dva decij in rekel: »Poglejte se v oči in povejte, kaj kdo od vas zasluži! Mi smo seveda vsi molčali. »No, bom pa jaz povedal svoj predlog.« In je vsakomur povedal v obraz, kakšno oceno mu bo dal in zakaj. Tako smo se pogovorili in kasneje ni bilo nikoli nobenih problemov. To je bil dober način.«

VALERIJA LOVREČIČ, tozda Montaža Koper: »Pri nas je skupinska norma. Monter pridobi na normi s tem, v kakšno grupo je razporejen. Posameznika sedaj ni mogoče boljše plačati, če boljše dela oziroma dobi slab delavec boljše plačilo, kot ga je zaslužil, ker ga skupina dvigne s celotnim uspehom.«

V režiji so osebne ocene in sicer v okviru posameznih služb individualno razporejajo stimulativni del osebnega dohodka.«

VOJKO PALISKA, vodilni monter vodovodnih instalacij iz tozda Montaža Koper: »V pravilniku bi bilo potrebna specifična gradbišča oziroma montaže posebej boljše ovrednotiti, saj so tu instalacije, v primerjavi s klasičnimi instalacijami v blokih oziroma v stanovanjski gradnji, neprimerno zahtevnejše. Na takih objektih je potrebno več angažiranosti, truda in požrtvovalnosti vseh od vodje montaže pa do učenca, če je na gradbišču.«

VOJKO PALISKA: »Pri specifičnem gradbišču, kjer se zahteva dobra kvaliteta dela, bi morali upoštevati drugačne normative kot pri standardnih objektih oziroma nezahtevnih objektih, saj je težko z nekvalitetnim materialom kvalitetno delati in poleg tega po uveljavljenem obstoječem normativu še normo presega.«

BOGDAN SAGAJ, tozda Montaža Maribor: »V našem tozdu smo septembra lani uvedli mesečni obračun norm. Naše izkušnje z normami so pozitivne, čeprav so tudi nekateri problemi, ki pa jih rešujemo s stalnim spremljanjem norm: Vsake tri, po potrebi pa tudi prej, mesece se se-

stane odbor za norme in pregleda vse pripombe na norme ter jih, kadar je treba, na podlagi izkušenj iz prakse, tudi popravi. Takih primerov smo nekaj imeli — zlasti pri normah za vgrajevanje na zahtevnejših objektih, ki v začetku niso bile najbolj razdelane. Na splošno pa ugotavljamo, da po uvedbi norm delajo delavci bolj vestno, skratka, storilnost se je povečala. Skozi izpolnjevanje norm lahko tudi spremljamo organiziranost dela na objektu, saj mora vodilni monter pisati v dnevnik tudi vse režijske ure, tako zaradi slabe organizacije, za kar skrbi operativci, kot tudi zaradi čakanja na gradbenice ali pa dežja, mraza in drugih zunanjih vplivov. Ugotavljamo, da sistem norm terja tudi boljše delo operative in priprave dela, saj je treba paziti, da na gradbišču ne prihaja do zastojev.

Poleg skupinske norme imamo tudi osebno oceno, ki jo določamo vsake tri mesece, po potrebi pa tudi vmes. Pri nas imamo osebne ocene v plus in tudi v minus. Tudi osebne ocene imajo pozitiven učinek. Prepričani, nasprotno, so primeri, ko skupina že sama predlaga dobro osebno oceno za sodelavca, ki se je izkazal pri delu. Res je, da po drugi strani delavci ne pokažejo s prstom na sodelavce, ki slabo delajo, vendar tu posreduje vodja montaže ali vodilni monter. Imeli smo že primere, ko smo komu zmanjšali osebni dohodek za 10 odstotkov, pa spet ni bilo nobenih problemov, ampak so prizadeti svoj odnos popravili in začeli bolj delati.

Nas operativci pa ocenjuje vodja operativne izvedbe. Naše delo, se ocenjuje skozi pravilno kontaktiranje z investitorjem, izpolnjevanje rokov, vodenje objekta in, kar je najbolj pomembno, skozi finančno uspešnost pri obračunu objekta, kakor jo pokažejo mesečni in končni obračun.«

ZDRAVKO VELKAVRH, član komisije za nagrajevanje v tozdu TEN Telekomunikacije: »Individualno nagrajevanje v tozdu obstaja, vendar pa so problemi, ki bi jih bilo treba z novim pravilnikom razrešiti — to je določiti obliko individualne

stimulacije, postaviti okvire za posamezne kvalifikacijske skupine.«

VLADIMIR SOBOČAN, Panonija: »Dela bi se morala čimbolj diferencirati po zahtevnosti, zato skupinske norme niso najbolj pravične.«

STAMENKO JOVANOVIČ, Panonija: »V Panoniji osebni ocen ni. Imamo splošni stimulativni del in pa stimulativni del za prisotnost na delu za delavce v režiji in v proizvodnji. Proizvodni delavci pa imajo tudi norme. Prepričan sem, da se da vsako delo vrednotiti na isti način prek razvida del in nalog.«

Pri časovni opredelitvi nalog v režiji se lahko poslužimo katere od metod za ocenjevanje časa trajanja posameznega dela (najbolj verjeten čas trajanja), kar se lahko dobi:

— prek ocenjevanja delovnega tima na podlagi izkušenj. Taka ocena bi bila približek normativu časa, ki je za proizvodna dela v veljavi. Torej sta pogoja za enako vrednotenje režijskih in proizvodnih del:

— členitev dela v režiji na delovne operacije (enakovredno operacijam po tehnološkem postopku v proizvodnji);

— in ocenjevanje časa trajanja take operacije v režiji (ustreza normativu časa proizvodnega dela).«

ŠTEFAN BARBER: »Morali bi najti drugačen način nagrajevanja. Sedaj imamo v režiji od -3 do +3 odstotke stimulacije. Delavcem, ki dobro delajo in nimajo bolniških izostankov bi morali zvišati stimulativni del. Na ta način bi zmanjšali bolniške izostanke.«

MARJAN REPIČ, Bliš: »Pri nas imamo individualno nagrajevanje po delu v režiji in v proizvodnji. Vsako delo v proizvodnji je posebej normirano in tudi ovrednoteno, vendar imamo zaradi nizke osnove najnižje osebne dohodka v IMP-ju. Montaža pa nima posebno ovrednoteno posameznega dela, delavec je plačan po urni postavki po relativnem razmerju po odločbi. Dela pa so tudi v montaži normirana. Režija nima normirane dela, kot ga v večini ozdov nima, ima pa osebne ocene, ki se gibljejo od -3 do +3 odstotke.«

Nesorazmerja, nesorazmerja

Pogovori na temo osebnih dohodkov seveda niso mogli iti mimo pripomb na nesorazmerja med vrednotenjem različnih del. Z gotovostjo lahko rečemo, da bo v takšnih pripomb v javni razpravi največ.

Pa se to: Izjave o nesorazmerjih smo objavili kot opozorilo na probleme. Seveda pa bo treba te namene še preveriti in uporabiti za vrednotenje vseh del enaka merila. To hočemo, mar ne?

BORIS LEGIŠA, vodja montaže klime iz tozda Montaža Koper: »Mislim, da bo čez nekaj let vodilnih monterjev čedalje manj, ker ni nobene ovrednotene njihova odgovornost za delovni proces in za delo z

JANEZ BOREC, vodja izvedbe iz tozda Montaža Koper: »Pri nas imamo za atestirane varilce poseben dodatek v višini 0,15 (RR-1). S povečanjem relativnega razmerja se vrednost tega dodatka večja. Verjetno pa je v IMP-ju precej specifičnih poklicev, ki bi jih bilo treba začetnik stopiti na najnižjo, potem pa napreduješ. Pri nas pa tega ni.«

NEŽKA KRAMARIČ, knjigovodnica osebnih dohodkov v Finančno računovodski službi SO PMI: »Od novega sistema osebnih dohodkov v tozdu pričakujemo, da bo delavci v finančno računovodski službi po njihovi relativni razmerja drugih, kar pa tudi njihovo delo in imenit, da je naše delo podcenjeno v primerjavi na primer s planskim ali strokovnim službo. V naši delovni enoti imamo na primer referentnega prometa RR 2,35, knjigovodnega saldakov 2,25, referent za ogrevanje in blagajno 2,28, knjigovodnih osebnih dohodkov 2,25 in tudi za RR 4,09 razmeroma nizko.«

MINKA JURAK, direktorica tozda Projekta Maribor: »Mislim, da se javna razprava začne prezdaj. Izkušnje kažejo, da je javna razprava lahko uspešna le, če je gradivo toliko dodelano, da bistvenih pripomb nanj ni več. Eno je namreč v razpravi zbirati pripombe, ki predlog dopolnjujejo in precizirajo, nekaj povsem drugega pa je, če obstaja možnost pripomb, ki bodo bistveno spremenile celotno zastavo. In bojim se, da se bo v razpravi o novem sistemu osebnih dohodkov zgodilo ravno to. V gradivu, ki smo ga doslej videli, je po mojem mnenju strokovno delo izrazito podcenjeno. Naravnost grozljivo je, da ima operativci za zahtevano srednjo ali višjo izgradbo delo višje ocenjeno kot vodilni projektant ali razvijalec. Do tega je prišlo ker se predlaga, da bi vrednotenje projektantskih del ostalo nespremenjeno, medtem ko se ocene mnogih drugih del višajo. V novem sistemu se predlaga boljše vrednotenje proizvodnih del, kar je povsem pravilno, ne smemo pa ob enem prikrivati svoje udarne moči. Mislim, da avtorji gradiv niso znali

potegniti ločnice med pravo režijo in kreativnimi kadri. Edino oceno za vodilna dela so ustrezno popravili, vsi ostali kreativni delavci pa so prikrasani.«

Toda ali se res da utemeljiti, da so projektantska dela tako kreativna? Ali ni v teh delih tudi precej prenašanja že znanih rešitev na konkreten objekt, kar pa je vendar bližje rutinskemu kot ustvarjalnemu delu? Ali imamo celo primerov, ko se projekti ponavljajo, mi pa sami sebe slepimo, če pravimo, da so to nove stvaritve?

»Predvsem morate upoštevati, da projektantsko delo, vsaj v našem tozdu ni več, kar je bilo še do nedavnega. Poglejte pregled našega dela, pa boste videli, da nismo letos projektirali še niti enega stanovanjskega objekta, niti ene šole. Tako po obsegu dela kot po cenah je naš tozda takšne vrste projektiranja prerasel. Usmerjamo se v projektiranje v industrijskih objektih. Tu pa se pod imenom projekt skriva konstrukcija, ki je za vsak objekt unikat. Precej se na primer ukvarjamo z uporabo odpadne toplote, kjer si upamo trditi, da sploh ni možen model, ki bi ga od objekta do objekta samo kopirali. Nasprotno, vsak problem je treba reševati na novo. Tako smo na primer na Mariborskih mlekarh s projektiranjem prihranili milijardo dinarjev, za kar nam je dal vse priznanje tudi investitor. Nič ne more reči, da to ni bilo kreativno delo! Isto pa velja za tehnološko vodo.«

Seveda ne trdim, da je vsak delavec v Projektivi ustvarjalec. Zato pa imamo vodilne projektante, samostojne projektante in projektante razvijalce. Toda dejstvo, je, da je v našem biroju težnja po napredovanju. Res dejstvo je, tudi, da smo do tega prišli, ko smo ugotovili, da smo postali predragi za klasične instalacije. Ugotovili smo, da jih ne moremo ponujati po konkurenčnih cenah. Če smo tako dragi, smo rekli, potem se moramo organizirati za takšno delo, kjer bomo visoko cenjo lahko opravičili. In reči moram, da se naši projektanti intenzivno strokovno izpolnjujejo, delajo izpite, se udeležujejo raznih oblik izobraževanja, skratka usposabljammo se za vse zahtevnejša, kreativna dela. Zato bi bilo katastrofalno, če bi jim novi sistem osebnih dohodkov te kreativnosti ne priznal.«

ALOJZ AJDNIK, razvojna služba DO PMI: »Vodilni razvijalec, v naši službi ima 4,13, samostojni razvijalec 3,89, razvijalec 3,77. Ugotavljamo, da sta vodilni razvijalec in vodilni projektant izenačena, kar se mi ne zdi prav že zato, ker ima projektant tudi gibalni del po normi, razvijalec pa samo osebno oceno, ki je največ lahko 20 odstotkov, v pov-

prečju pa se suče okrog 12 odstotkov.«

RADOSLAV GROM, tozda Projektivni biro: »Če kdo meni, da je delo projektantov previsoko ocenjeno, bi rad opozoril na dejstvo, da je šlo kar precej naših kolegov iz projektivne montažne dejavnosti, medtem ko ne poznam nobenega obratnega primera. To najbrž pomeni, da je tam manjši pritisk. Zelo težko je namreč projektantu, ko ima pred sabo prazen papir in nalogo, naj ga izpolni. Ko je papir porisan, je lahko kritični, ali je ta ali ona črta smotna ali ne. Toda črte v projektu niso črte, pač pa funkcije: Marsikdo pa gleda v projektu samo število črt, ne pa njegove vsebine, ki pomeni kot sem rekel, določeno funkcijo.«

Seveda drži, da je vsako delo postavljeno iz kreativnega in rutinskega dela. To velja tudi za projektivo, enako kot na primer tudi za razvojno delo, kajti celo pri razvoju, kjer je kreativna komponenta izredno poudarjena, imamo tudi uporabo izkušenj od prej. V projektivi se pogovarjamo o uporabi računalnika, da bi rutinsko delo spravili na minimum. Mirno lahko rečem, da projektanti nimamo radi enostavnih rutinskih del.

PRIMOŽ GOSLAR, tozda Projektivni biro: »Pri vsakem projektu je treba najprej postaviti koncept, kar brez dvoma je kreativno delo. Za dokončno uresničitev projekta pa je potem treba ta koncept razdelati. Toda tudi razdelava ni zgolj rutinsko opravilo, saj pri njej nastopa mnogo odločitev, ki terjajo tudi iznajdljivost. Zadnje čase, recimo so problemi z materialom. Treba je iskati alternativne možnosti, s tem, seveda, da funkcija ni okrnjena. To ni zgolj rutina. Predvsem pa se vse to stalno dogaja v časovnih stiskah. Investitor mora zagotoviti sredstva za naložbo in ko jih ima, zahteva načrte zelo hitro. Tako nam odnašajo projekte z mize, ko se še tuš ni posušil. Imamo čudno situacijo: Celo če ima tozda kot celota premalo dela, morajo nekateri projektanti delati nadure — kajti projekta se pač ne da razdeliti na več delov, da bi na primer vsak obdeloval svoj list.«

ŠTEFAN JONAŠ: »Specifične poklice bi morali gledati na specifične pogoje dela in specifičnosti dela posebej opredeliti v pravilniku.«

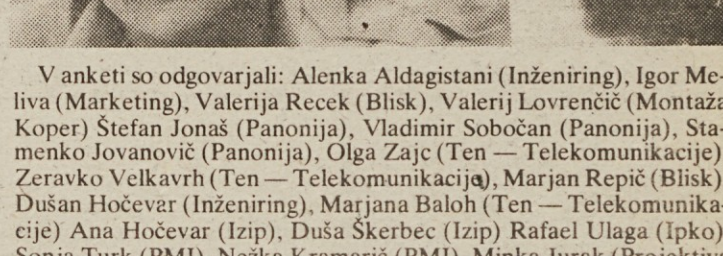
Spraševala:

LOJZE JAVORNIK

MARIJA PRIMC

Uvodne misli:

LOJZE JAVORNIK



V anketi so odgovarjali: Alenka Aldagistani (Inženiring), Igor Meliva (Marketing), Valerija Recek (Bliš), Valerij Lovrenčič (Montaža Koper), Stefan Jonaš (Panonija), Vladimir Sobočan (Panonija), Stamenko Jovanović (Panonija), Olga Zajc (Ten — Telekomunikacije), Zerkavko Velkavrh (Ten — Telekomunikacija), Marjan Repič (Bliš), Dušan Hočevar (Inženiring), Marjana Baloh (Ten — Telekomunikacije), Ana Hočevar (Izip), Duša Škerbec (Izip), Rafael Ulaga (Ipko), Sonja Turk (PMI), Nežka Kramarič (PMI), Minka Jurak (Projektivni biro), Gosan Opalič (PMI), Polde Krofič (PMI), Alojz Ajdnik (PMI), Bogdan Sagaj (Montaža Maribor), Polona Klančar (Inženiring), Jože Zver (Inženiring), Štefan Barber (Bliš), Vojko Paliska (Montaža Koper), Borš Legiša (Montaža Koper), Damjan Pegan (Montaža Koper), Jože Šitar (OV) in Vili Muc (OV).

Franc Peperko iz celjske Klime — državni prvak v letenju z jadralnim letalom

V modrih višavah je najbolj srečen

»Navigare necesse, vivere non necesse!« (Pluti je nujno, živeti ni!) Ta latinska maksima, ki je v srednjem veku veljala za takratno skromno, z nešteti nevarnostmi in s prirojenim človeškim strahom pred neznanim in novim povezano, pomorsko plovbo, in od trenutka, ko je človek 20. stoletja našel sredstva, da se odlepi od tal ter s tem svojemu gibanju v prostoru dodal novo dimenzijo, prav nič izgubila na svoji veljavi, temveč se je v novih prostorih le še potrdila.

Čeprav povezana z nešteti nevarnostmi, od muhavosti vremenskih vplivov, do krhkosti in tehnične omejenosti jadralnega letala, pa vse do sposobnosti pilota, da v hitro spreminjajočih se okolnostih spozna preteče mu nevarnosti, ta športna vrsta nepremagljivo privablja neštete, predvsem mlade ljudi, da se ji zaprejo do konca življenja. Verjetno ni druge športne panoge, kjer se človek tako zlije z naravo in njenimi silami, odvisen od sebe samega, v stanju občutka popolne svobode, kakršna na zemlji ni mogoča ter tvorne dejavnosti, kakršne večini nas prizemnežev ni dano spoznati.

Taj strasti se je zapisal tudi dipl. inž. Franc Peperko, vodja inženiringa v tozdu Montaza proizvodnja, konjičarski zagnanec jadralnega športa, nosilec diamantne značke, ki se je pred nekaj dnevi vrnil iz Banja Luke z naslovom državnega prvaka v jadralnem letenju v letu 1984. On je staremu latinskemu reku vdihnil tudi nov smisel, da je v njegovem življenju, razen visokostrokovnega dela, katerega opravlja s poklicno prizadevnostjo in v nemo ter razen družinskih obveznosti, najpomembnejša sestavina letenja na jadralnih letalih.

Začel je zelo zgodaj. Ze od šestega leta je sodeloval v modelarskem krožku, kjer se je opredelila njegova globoko vsajena želja po letenju. Ko je napolnil 15 let, je s tem pridobil pogoje za včlanitev v jadralni klub. Pri današnjih osemindesetih letih ima za sabo 32 let tesne povezanosti z jadralnim letenjem, ki je niso mogli prekiniti niti zahteven študij na strojni fakulteti, delovno razmerje, snovanje družine, gradnja hiše in tekoče obveznosti, vsakodnevnne službene prakse.

Z leti letenja se bogati izkušnost pilota, sčasoma zna, tehtati vsako podrobnost. V vrhunskem letenju se sreči prepuščeno le še okrog 10 odstotkov. »Mi jadralni letalci pa moramo računati s faktorjem sreče 25 odstotkov, približe, vendar menim da je preskromen.

Pripoveduje o ravnokar končanem državnem prvenstvu v Banja Luki. V devetdnevem tekmovalju sta njegova uspešnost in sreča nihali. Začel

je dobro, nato nekoliko padel na lestvici, da bi končno zmagal.

Naloga vsakega dne je drugačna, določi se šele tik pred tekmovaljem, potem ko so na dlani vsi meteorološki podatki, informacije o vetrovih, nevihtah ter ostalih okolnostih. Tekmovalce potegne motorno letalo na določeno višino, tekmovalje pa se prične šele takrat, ko so vsi v zraku. Preleteti je potrebno določeno razdaljo ali trikotnik, z jasno opredeljenimi nalagami. Na štartu mora vsak tekmovalec fotografirati talno singularizacijo točnega časa, enako je potrebno na predpisani trasi poleta fotografirati določene kontrolne objekte. Na cilju določata vrstni red čas in kakovost opravljene naloge.

Kot star jadralni maček je doživel marsikaj, tudi prisilne spuste. Ker je prekriziral vso našo širšo domovino, ima posluh za različnosti in otenke naše mentalitete in folklore. Če se prisilno spusti v Savinjski dolini, prihiti kmet, ki ga ne zanima, če imata

bilo enajst iz Slovenije. Tisti, ki nam danes pridigajo o nujnosti varčevanja in skromnosti, bodo vznikli: Ni važno imeti, temveč hoteti in znati. Know-how je tudi na tem področju, magična formula, ki marsikaj pojašni.

Kako gleda žena na to tvojo jadralno privrženost? »Ni bilo lahko, pa tudi danes ni vse brez problemov. Jadranje jemlje veliko časa. Saj človek mora ženo razumeti: Ve, da ima konkurenta, v podobi jadralnega letala, seveda. Potrebno je najti kompromis. Dogovorjena sva, da ima v maju in juniju prednost jadralno letalo. To je letni čas, ko najpogostejše nastajajo navpični vzgonski tokovi, neke vrste visoka sezona jadralnega letenja. V juliju prihaja do tako imenovane toplotne inverzije — toplota sicer nastaja, ni pa navpičnih tokov.

»Pred nekaj leti, ko gradnja hiše ni šla nikamor, sem se odločil nehati,« govori z rahlim nasmehom vedrega, s smislom za humor in po naravi umirjenega človeka, »vendar ni šlo. Letenje človeka zagrabi in ga ne izpusti. Nimam pojma, kdaj bo minilo.«

Pri nas v Sloveniji je že normalen pojav, da je ta konjiček zelo drag,

sodelujejo v protitočni obrambi, zato deček sredstev pripseva tudi zavarovalna skupnost Sava in Hmezd — kmetijstvo.

V trdni povezanosti med jadralnim letenjem in proizvodnim popoldanskim delom kot gospodarsko nujnostjo letenja se kali osebnostni profil tega strokovnjaka in vrhunskega športnika. To je objektivna danost, če bi bilo lažje, ne bi bilo tako lepo.

Ko govori o njegovem letenju, občutim, da je v svojem elementu. Pripoveduje o tem, kako je takrat vse odvisno od njega samega, od sposobnosti pravilne presoje, vendar brez kančka sreče ne gre. Potrebno je poiskati vzgonske tokove toplega zraka, ki nastajajo ob zemlji ter se gibljejo po vertikalni navzgor. Hitro se tvorijo kopasti oblaki z ravnim dnom kumulusi, po desetih minutah pa se razblinijo in vzgona je konec. Večkrat se dogaja, da usmeriš letalo proti vidnemu kumulusu, ko pa prideš do njega, vzgona ni več. Veliko je odvisno od vrste terena in njegove strukture. Večja površina sveže zorane črne zemlje, ki vsrka več toplote daje močnejši vzgon kot travnik enake površine, na katerem rastejo cvetlice bele barve.

Njegove vsakodnevne delovne naloge so natrpane z urejanjem nešteti problemov tehnične, organizacijske, gospodarske in tudi človeške narave. Odlašanja ne sme biti, vse mora biti opravljeno v predvidenem strogo opredeljenem času, tudi problemi konfliktni narave. Včasih odhaja z dela zbit, razburjen in prenapet — če pa se utegne vnesti v jadralno letalo, vse to, kot prašen nanos, odpade z njega. Ko lovi vzgonske tokove, odvisen sam od svoje presoje in lastnih odločitev, se osvobaja vsega, kar ga je obremenjevalo in težilo, zave se, da je vzvišen nad vsako prizemno ničevostjo, da je kot zrak, ki ga krog in krog obdaja in ga nosi. To je čas in mesto, ko se človek, čeprav mora biti sposoben trenutne presoje, lahko prepusti razmišljanju o vrednotah in vodilih življenja. Takrat, na višini kakšnih 1500 m, ko se vzpenja po stebri toplega zraka, ko se pred tvojim pogledom tvori sleherni trenutek spreminjajoča se podoba neminljive krajinske lepote, ko se zaveš, da si zrnice prahu v celotni tvorbi narave, takrat zapoješ. Se sprostiš. Očistiš. Vračaš se nazaj na zemljo pomirjen, vse svoje tegobe pa si prepušti toku zraka, ki jih je razvejal na vse strani.

V tem čudnem času današnjega dne, ko ugotavljamo, da so večerjšnji bogovi le lesene, od črvov nagrizene figure, ko večerjšnji preroki nimajo

več receptov za današnjo rabo, ko se dušimo v poplavi podpopovprečnosti, ugotavljajoč indekse minus rasti, padce storilnosti in manjšanja substanc, te pogovor s tem človekom navdihne in napolni z življenjskim optimizmom. Skromen, enostaven, odločen, predvsem pa dejaven: z ob-

čutkom za minimalne razlike v njih tokovih, vendar z obema nogama na zemlji, dasiravno se tam nahajajo modrih višavah, počuti najbolj zatega in najbolj srečnega. Za bi morali skovati posebno kraljevsko Leteti — to je živeti! Eno brez tega ne gre. JOŽE ZIDAN



Majda Beltram se je upokojila

V torek, 26. julija se je po skoraj tridesetih letih skupnega delovanja od sodelavk in sodelavcev Majda Beltram iz Interne banke IMP. V imenu sindikalne organizacije delovnih skupnosti sozda terne banke sta se ji za dolgoletno dobro in vestno delo zahvalila Debeljak in Janez Završček.

Še posebej se ji je zahvalil direktor Interne banke Lojze Kosi. Povedal je, da je tov. Beltramova maturirala na Ekonomskem tehnikumu v Ljubljani (predhodnica današnje Ekonomske srednje šole) in se najprej 1. julija zaposlila na Ministrstvu za finance SRS. 23. oktobra 1950 pa se je zaposlila v Toplovodu kot kalkulantka za ponudbe montažnih del v komercialnem oddelku. »Kljub obilici ročnega dela, ki je bilo takrat potrebno v administraciji, kljub osemindesetletnemu delovnemu tednu in kljub neplačanim naduram smo našli čas, da se zberemo in se skupaj poveseimo v Rdečem kotičku,« je Kosi obudil spomin na tista poveljna leta.

Po desetih letih dela pri Toplovodu se je Majda Beltram za nekaj časa zaposlila pri Tegradu in nato pri Metalki, toda navezanost na nekdanje sodelavce jo je pripeljala nazaj in 4. 3. 1964 je prevzela dela in naloge vodja saldakov pri Toplovodu — Elektrosignalu, kot se je takrat imenovala naša organizacija. Tov. Beltramova je saldakov

vestno vodila do leta 1977. Kosi je poudaril, da ji gredo večje zasluge za dobro lastnost poslovnega sistema.

Konec leta 1977 se je reorganiziral v sestavljeno organizacijo, kar je prineslo večjo centralizacijo odločanja, pa samoupravno koncentracijo finančnih sredstev v Interbanki, ki je Majda Beltram vodila do leta 1977. Kosi je poudaril, da je vedno skrbel za hiter pretok sredstev in za angažiranje prostih sredstev.

Bila je pa Majda Beltram ugodna in aktivna tudi v samostojnem življenju, saj je sodelovala od ustanovitve vodila zborstvo lincev v Interne banki. Ko se je Lojze Kosi tov. Beltramovi koncu zahvalil za dolgoletno vestno in požrtvovalno delo, katerim je tudi znatno prispevala k rasti poslovnega sistema, je izrekel misel, ki jo delijo njeni sodelavci in prijatelji.

Neprijeten doživljaj

Srečanje z mladimi

Hodila sem prve dni v aprilu zamišljena proti knjižnici. Pravzaprav se ne spominjam več, o čem sem razmišljala. Pod pazduho sem nosila nekaj knjig, v drugi roki torbico. Nisem imela časa niti dvigniti glave, saj sem se v tisti zamišljenosti dobesedno odbila od zidu. Knjige so mi padle na tla, sama pa sem morala vrat kar precej zaviti nazaj, da sem pogledala v oči mladeniču, s katerim sva trčila. »Oprostite,« sem nerodno zamomljala in začela pobirati knjige. Tisti trenutek sem šele zagledala gručo srednješolcev okoli sebe. Ni bilo težko ugotoviti, da so letos prvič spoznali vso modrost usmerjenega izobraževanja. Kakih pet fantov se je očito pravkar vrnilo iz bližnje trgovine, saj so bili doobra natovorjeni s steklenicami vina. Prikušana plavalaska je z očmi preletela celoten nakup, potem pa vprašala, kje imajo vendar sok. Velikan, ki je še vedno stal nad menoj, se je nasmejal, potem pa je v precej zabavljivem tonu odgovoril: »Punči, a si nora. Pa sploh veš, po čem je sok? Tu imaš kisto, pa si naredi špricar.« Ni mu ugovarjala, pa tudi po reakciji članov družine je bilo lahko ugotoviti, da je bila njena pripomba resnično neumestna.

Rada bi se zadržala v čepečem položaju in poslušala pogovor, vendar so me začele prebadati oči mladeniča, v kateri grem sem se zaletela. »Adijo,« sem dejala v slovo in nadaljevala pot v knjižnico. Kar nekaj časa so mi še zaposlovali možgane ti mladi ljudje. Hm, sem si rekla okus pa imajo. Samo buteljčno vino jim gre v ruke. Le kaj bo s temi mladimi srednješolci čez nekaj let? V. G.

Obraz iz kolektiva — Pavle Dornik iz tozda Marketing

Pa je le doživel tudi Olimpiado

Pavle Dornik je zaposlen v tozdu Marketing kot propagandist v oddelku za propagando. Dobro ga poznajo vsi, ki sodelujejo pri predstavitvah naših tozdov na raznih sejmih, saj je Dornik tisti, ki skrbi, da so IMP-jevi izdelki ustrezno predstavljeni. Ni se jma, na katerem razstavlja naš sozd, da se ne bi Pavle ob tem polno angažiral.

Doma je z Bleda, torej pravi Gorenjec in tega ne skriva. Govori v jasni gorenjskščini, morda malce razredčeni z ljubljansčino. Lepo počasi in preudarno. Gorenjci »šparajo« tudi z besedami, imajo človek občutek. In s časom, saj se Pavletu vedno nekam mudi. A na dan, ko sva se dogovorila za razgovor, se te gorenjske navade ni držal. To mi je bilo všeč in razgovor je stekel morda prav zaradi tega mnogo bolj sproščeno. »Rad imam pokrajine, naravo, našo gorenjsko. Zmeraj sem si želel to, kar vidim, tudi narisati. Začel sem že v gimnaziji. S prijatelji smo hodili v hribe, včasih s platni pod roko in risali. Tudi kar tako, po spominu sem veliko risal. Svojih del pa nisem nikoli razstavljal. Šele prijatelji so me pregovorili, da sem nekaj svojih del poslal na kulturno srečanje gradbincev Slovenije, ki je bilo leta 1981. Takrat sem se prvič predstavil kot slikar.«

Pavle je slikar samouk. Impresio-

nistične pokrajinske motive upodablja v olju, temperi in zadnje čase tudi v akrilu.

Najraje riše na platno srednje velikosti, tako nekako 50x70 cm.

»Slikam takrat, ko čutim, da moram narisati, kar sem videl. Prija-



telj, ki so vedeli, da se ukvarjam s slikanjem, so mi prvi svetovali, me učili osnovnih risarskih potez, popravljali in tako sem počasi našel svoj način izražanja. Včasih slikam dan za dnem, nato pa nekaj tednov ne najdem pravega navdaha za delo.

Letošnji jesen bo Kulturno srečanje gradbincev Slovenije že sedmo v Mariboru. Organizirala ga bosta Konstruktor in Hidromontaža. Pavle se že pripravlja, zbira material, nabavlja barve, slika nova platna. Tako, v šali, mi je omenil, da je to tudi precej drag šport.

Seveda Pavle — slikar, samouk, ljubitelj narave je tudi športnik — tekač na smučeh, včasih član državne reprezentance. Eno je šport, odrekanje, fizični napor, ki terjajo od človeka, vse sile, nenehni treningi, poleti in pozimi, da si nato v sezoni zimskega športa pripravljen na vsa teška tekmovalja — drugi pol njegovega življenja slikarstvo, ljubezen do narave, barve in platno in podobe Julijskih Alp. Vsako zase in vendar združeno.

Se pred sedmimi leti je bil Pavle aktiven športnik, sedaj se zaradi bolezni (težave s hrbtenico) s tem ukvarja samo še rekreativno.

Teči na smučeh je začel leta 1963, vendar ni takrat prav nič mislil na to, da bo ravno v tem športu dosegel vrhunske rezultate. Raje je imel veselje in tek na smučeh mu je pomenil samo zimski kondicijski trening. A kmalu je prav v teku dosegel odlične rezultate. Že prvo leto je postal mladinski državni prvak. Leta 1969 si je hudo poškodoval hrbtenico. Operirali so ga, toda zdravniki mu niso vedeli povedati nič dobrega. Da ne bo mogel hoditi, so rekli, vendar se ni dal, in naslednjo sezono je še stal na smučeh in tudi tekmoval. Bilo je skoraj neverjetno.

V svoji tekaški karieri je bil Pavle dvajsetkrat državni prvak v tekih na 10 do 30 kilometrov in je še zmeraj edini jugoslovanski tekač, ki ima v tekih točke za svetovni pokal. Leta 1976 je dosegel normo za udeležbo na olimpijskih igrah. Takrat bi moral potovati v Saporu, jugoslovanski Olimpijski komite pa si je v zadnjem hipu premislil in Pavle je ostal doma.

Tudi tekaških maratonov se je udeleževal. V Italiji je dvakrat sodeloval na teku »Marcialonga« pod Dolomiti. Med 10.000 udeležencev je bil enkrat 35. in drugič 38. Trnovskih maratonov se je udeležil prav vseh.

Zaradi težav z zdravjem je leta 1977 nehal tekmovali. Nekaj časa je treniral mlade tekače pri smučarskem klubu Kamnik, po dveh letih dela z mladimi pa je to opustil in ostal le pri rekreativnem teku. Z zdravjem je imel le preveč težav.

Ampak še se je vrnil k organizaciji in tudi k treningu. Na Jezici v Ljubljani je prvi organiziral srečanje »Na teku se dobimo« za rekreativne in ljubitelje športa. S tem se tudi še zmeraj ukvarja. Je tudi zunanji sodelavec na Visoki šoli za telesno kulturo v Ljubljani in vsako leto vsaj en mesec sodeluje pri organiziranju tečajev za mlade smučarje tekače.

Tudi pri letošnjih športnih igrah IMP-ja je Pavle veliko pripomogel — kot izkušen športnik in organizator.

Športnik in umetnik, vsako zase, vendar oboje skupaj. »Oboje je mojih konjiček, vendar vsako zase drugače doživljam, nikoli nisem tega niti poskušal združiti,« je dejal, preden smo se poslovila.

METKA BAJDA
Pesniki, slikarji

Sodelujte na kulturnem srečanju

Če je vaš konjiček pisatelj, slikar, ali likovna umetnost, imate nje ali likovna umetnost, imate čas, da sodelujete, na Šestem kulturnem srečanju gradbincev Slovenije, ki ga bodo organizirale delovne organizacije Konstruktor, Stavbar in Hidromontaža, v Mariboru od 21. septembra letos.

Organizacijski odbor bo sprejemal likovna dela od 10. do 20. julija in sicer v prostorih Konstruktor, Stavbar, Maribor, Industrijska ulica 13. Pri slikah so dovoljene vse običajne slikarske, risarske, grafične tehnike, motivika, svobodna, slike pa naj ne bodo širše od enega metra. Pri grafijah pa je obvezna tematska iz gradbenišva.

Literarna dela (pesmi, proza, odločke iz daljših proznih besedil) gledaliških predstav, opošljite do 20. julija na naslov: SGP Konstruktor, Maribor, Industrijska ulica 13. Na Kulturno srečanje. Če želite dodatne informacije, se obrnite na Metko Bajdo, terno banko IMP, Ljubljana, tova 37 — telefon 321-043.

