



Samoupravljanje v delovnih enotah

PROBLEM NA PROBLEM . . .

. . . ali kako je, če samoupravljanja ni

ELEKTRODELAVNICA

Seveda, najlažje za mene bi bilo, če bi vse, kar sem slišal, videl in prebral o odnosih v elektro delavnici izrazil z mislijo: tako je, če ni samoupravljanja. Samoupravljanje pa ni nekaj umišljenega, nekaj samo po sebi in za sebe obstoječega. Če že rečem, da samoupravljanja v tej enoti nimajo, mislim predvsem na to, da ti delavci ne rešujejo svojih težav na način, ki je pri nas edino mogoč — in učinkovit.

Takole je bilo: nekega dne so me poklicali delavci elektro delavnice — instrumentarna skupina: »Tov. urednik, imamo take in take težave. Marsikaj smo že poskušali, da bi jih uredili, toda doslej zaman. Radi bi, da bi o tem pisali v našem glasilu. Menimo, da je to pravilna pot, bolj pravilna kot kakršnakoli nedelavnost.«

Tako se je začelo. S tov. Viko sva si zapisovala vse, kar so povedali, zapisnik pa so prebrali vodja službe vzdrževanja in investicijske

izgradnje tov. Skumavec, vodja energetike tov. Jereb in vodja elektro delavnice tov. Janša. Vse tri sem zaprosil, naj po možnosti odgovore oz. naj napišejo svoja mnenja.

Najprej vam posredujem mnenja delavcev — instrumentarne skupine:

»Povejte osnovni namen, zakaj želite, da o tem pišemo?«

»Imamo občutek, da delo instrumentarne skupine ni nikjer prikazano kot vredno in nujno potrebno delo. Živimo samo od obljub, da se bodo naši problemi rešili, vendar se to do danes še ni uredilo.«

»Kdaj je bila ta skupina ustanovljena in kdo jo vodi?«

»Instrumentarna skupina je bila organizirana leta 1966 za vzdrževanje merilnih instrumentov in naprav. Ta skupina spada v sestav delovne enote energetika. V skupini nas je pet in vsak od nas ima samostojno delo:

— Marjan Peneš vzdržuje laboratorijske naprave in instrumente v vseh laboratorijih,

— Jože Pogorelec instrumente v avtopnevmatiki, toplotne postaje in preizkusne postaje,

— Franc Kuhar ostale obrate v vsej tovarni,

— Marjan Čeferin instrumente v avtopnevmatiki ter vse šibkotočne naprave v tovarni (vključno telefonijo),

— Pavel Balanč pa popravlja računske, pisalne in razmnoževalne stroje.«

»Kdo strokovno vodi naš team?«

»Za zdaj še nimamo vodje, predviden pa je in ga podjetje išče že štiri leta.«

»Kdo vam strokovno pomaga?«

»V večjih težavah se obračamo na vse mogoče strokovne delavce v tovarni.«

»Komu ste disciplinsko odgovorni?«

»Disciplinsko smo odgovorni vodji elektro delavnice inž. Janši.«

»Ali on kontrolira vaše delo?«

»Vodimo dnevnik dela, ki ga pregleda in podpiše.«

»Ali vam podpiše karkoli, ali preverja, če je delo opravljeno?«

»Ne preverja, če je delo opravljeno, niti koliko časa potrebuje kdo od nas za kako delo.«

»Kako nabavljate material?«

»Nabavljamo ga preko nabavnega referenta tov. Rakovca in tov. Krelja.«

»Ali imate materiala dovolj?«

»Včasih ga ni, včasih pa ne ustreza.«

»Ali mislite, da bi bilo delo bolje organizirano, če bi imeli vodjo?«

»Da, mislimo, da bi nam lahko strokovno pomagal pri delu. Delo bi lahko tudi zagovarjal pri drugih strokovnih delavcih in v delovnih enotah.«

»Ali imate občutek, da je vaše delo v tovarni potrebno?«

»Potrebe so velike, cenjeno pa je naše delo malo. Vsak ga omalovažuje.«

»Kako mislite vsak, ali mislite npr. delavca, ki se mu pokvari preša?«

»Ne, delavec ne, vodje oddelkov pa. Delavcu je do tega, da delo v redu teče, ni pa zavzet, da bi ne prišlo do poškodb. Ko pride na delovno mesto nov delavec, mu nihče ne razloži, zakaj in kako lahko pride do okvare.«

Primer?

»Na čeških prešah delavcu povedo, da, ko pero za kondenzat pade, tedaj bi morala voda odtekati, ker pa je ventil zaprt, ne more. Če se pero dvigne, se odtok prekine. Delavci nas na to navadno ne opozorijo.«

Isti problem je pri kobertz prešah. Zadnjič se je zgodilo, da je delavec zvezal pero, ker je menil, da s tem tlak ne bo nihal. Vedeti (Nadaljevanje na 3. strani)



Naš razgovor

Pravilnik o ugotavljanju in delitvi dohodka

V teku je razprava o osnutku pravilnika o ugotavljanju in delitvi dohodka, moj namen pa je, da ob tem pojasnim nekatera temeljna načela ugotavljanja in delitve dohodka, ki jih vsebuje predloženi osnutek pravilnika.

V tretjem statutu smo opredelili družbeno-ekonomski položaj delovne enote kot organizacije združenega dela v podjetju ter določili temeljna načela za oblikovanje dohodka delovne enote in njegovo delitev (124. člen statuta). Način ugotavljanja dohodka za podjetje kot celoto in za posamezne delovne enote ureja pravilnik v skladu z metodo obračuna po variabilnih stroških. Omenjeno metodo pri nas uporabljamo že od leta 1966, služila pa je do sedaj predvsem pri pripravi pomembnejših poslovnih odločitev.

Ena od bistvenih prednosti te metode je tudi v preglednosti in enostavnosti obračuna poslovnega uspeha delovne enote, ki je podan analitično, tako da je finančni rezultat delovne enote razstavljen na:

— rezultat dela, ki ga izkazujejo kalkulativni osebni dohodki za doseženo količino proizvodnje,

— rezultat gospodarjenja, to je znižanje materialnih stroškov (fiksni in variabilni stroški), na katere delovna enota vpliva neposredno.

Oblikovanje internega dohodka delovne enote temelji na osnovnem načelu, da morajo biti kolektivni delovnih enot v proizvodnem in poslovnem procesu predvsem usmerjeni k tistim elementom, na katere lahko vplivajo neposredno s svojim delom. Realizacijo tega

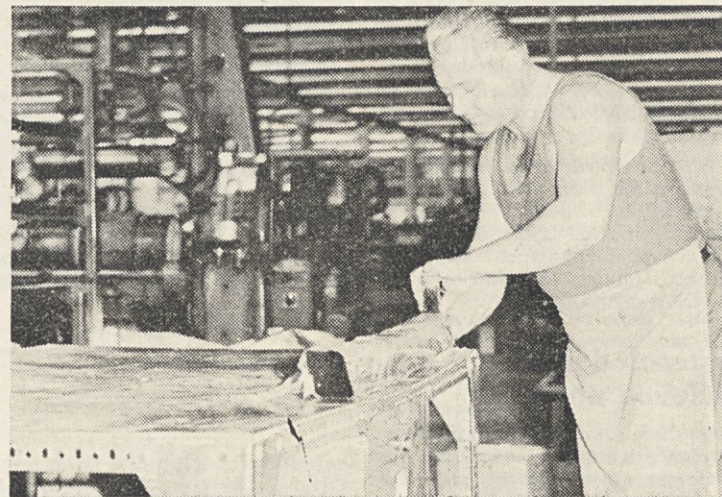
načela nam omogoča obračun poslovnega uspeha delovne enote po metodi obračuna z variabilnimi stroški.

Drugo pomembno načelo, ki ga predpisuje pravilnik je, da morajo merila za oblikovanje internega dohodka upoštevati različne možnosti gospodarjenja v delovnih enotah. Zato so dolžne strokovne službe stalno proučevati objektivnost meril (internih cen, predračunov stroškov, udeležbe pri elementih celotnega dohodka in udeležbe pri dohodku podjetja) ter predlagati ustrezne spremembe in dopolnitve meril.

Tretje pomembno načelo je, da so vse delovne enote udeležene tudi pri rezultatu, ki ga podjetje kot celota doseže pri poslovni učinkovitosti na trgu, to je pri višjih ali nižjih nabavnih ali prodajnih cenah ter zaradi splošnih pogojev poslovanja. Poslovni uspeh delovnih enot (finančni rezultat) predstavlja osnovno merilo pri delitvi dohodka podjetja, to pa pomeni, da je glede na višino dohodka podjetja kot celote lahko interni dohodek večji ali manjši od finančnega rezultata delovne enote. S tem načelom dosežemo, da je vsaka delovna enota zavzeta ne le za svoj poslovni uspeh, ampak tudi za poslovni uspeh podjetja kot celote.

Interni celotni dohodek delovne enote

7. in 8. člen pravilnika razlagata celotni dohodek podjetja in trgostne mreže kot enote s samostojnim obračunom. V celotni dohodek podjetja se šteje vrednost dosežene fakturirane realizacije in



Vsakomur nagrada po njegovem delu

drugi dohodki, kot to določa zakon o dohodku delovnih organizacij.

Posamezne delovne enote ustvarjajo svoj interni celotni dohodek v skladu z 9. in 9.a členom pravilnika. Interni celotni dohodek se oblikuje za posamezne vrste delovnih enot glede na njihove specifične naloge.

Proizvodnim in vzdrževalnim delovnim enotam se vštevja v interni celotni dohodek: količina dosežene proizvodnje in storitev po internih primopredajnih cenah, splošni stroški po predračunu (gospodarski načrt) in režijski osebni dohodki (po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov).

Prodajna služba, nabavna služba in služba za organizacijo proizvodnje oblikujejo svoj interni celotni dohodek predvsem v obliki deleža pri tistih elementih celotnega dohodka podjetja, na katerih višino v poslovnem procesu neposredno vplivajo. Ti elementi so: za prodajno službo — pokritje I., za nabavno službo — odmiki od stalnih cen materiala, in za službo za organizacijo proizvodnje — pokritje III. Odvisnost naštetih elementov celotnega dohodka in njihova sestava sta razvidni iz priloženega

obrazca OBRACUN FINANČNEGA REZULTATA PODJETJA.

Vsem drugim delovnim enotam se v interni celotni dohodek vštevja udeležba pri finančnem rezultatu podjetja kot celote. Poleg navedene udeležbe priznavamo strokovnim službam in storitvenim delovnim enotam (tako kot proizvodnim in vzdrževalnim delovnim enotam) v interni celotni dohodek tudi splošne stroške (po gospodarskem načrtu) in režijske osebne dohodke (po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov).

Oblikovanje internega celotnega dohodka delovnih enot je tako vključeno s temeljnimi načeli ugotavljanja in delitve dohodka, to je, da so delovne enote v proizvodnem in poslovnem procesu usmerjene predvsem k tistim elementom, katerih višina je odvisna predvsem od njihove poslovne učinkovitosti.

Poslovni uspeh delovne enote

Shema obračuna poslovnega uspeha delovne enote nam po enostavljen način ponazarja obračun finančnega rezultata. V do (Nadaljevanje na 2. strani)



Z boljšo organizacijo dela — večji uspeh

Pravilnik o ugotavljanju in delitvi dohodka

(Nadaljevanje s 1. strani)

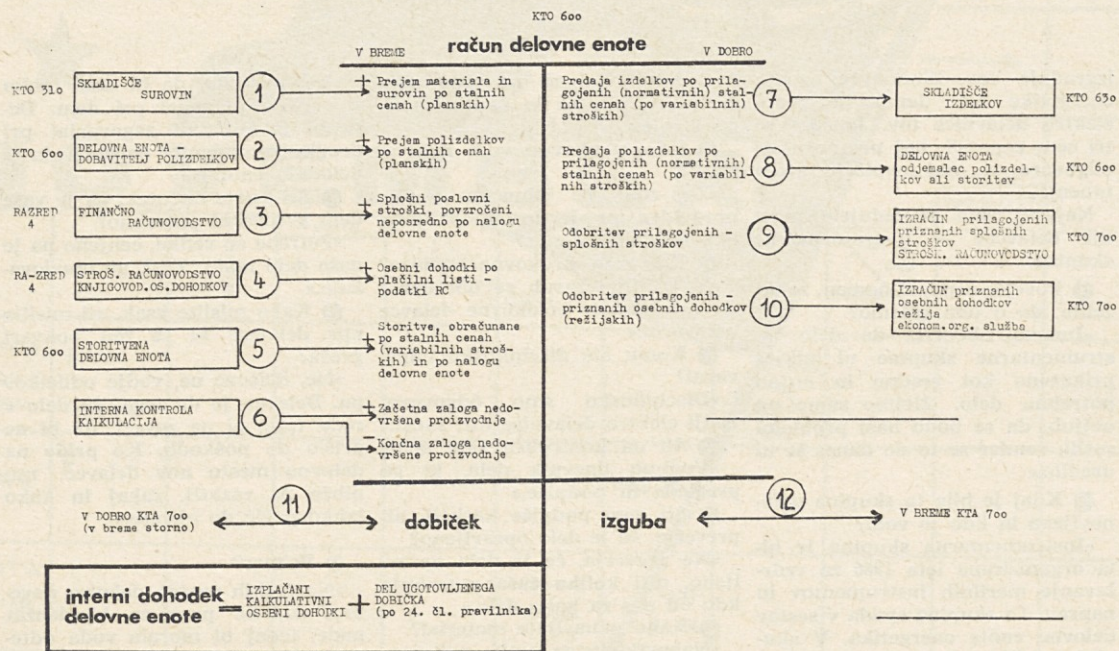
bro računa delovne enote priznajo: vso vrednost dosežene proizvodnje po stalnih cenah (normativni variabilni stroški), udeležbo pri nekaterih elementih celotnega dohodka podjetja, splošne stroške po predračunu ter za režijske osebne dohodke po pravilniku. Seštevek vseh naštetih dohodkov predstavlja interni celotni dohodek delovne enote. Če od interne-

vor o gospodarskih nalogah po posameznih delovnih enotah, ki so odgovorne za njihovo uresničitev. Uspešnost realizacije teh nalog pozneje izkazuje obračun poslovnega uspeha posameznih delovnih enot, le-ta pa je odločilen pri oblikovanju internega dohodka. To pomeni, da je načrtovanje strokovno in zelo odgovorno delo, zato bo potrebno posvetiti gospodarskemu načrtovanju več pozornosti

osebne dohodke, kadar po obračunu ne bi dosegli niti 90 % planiranih osebnih dohodkov. Prav tako lahko koristi rezervni sklad za posojila posameznim obračunskim enotam, če le-te ne bi dosegle niti 90 % planiranih osebnih dohodkov.

O koriščenju sredstev sklada skupne porabe odloča pristojni organ upravljanja delovne enote, koriščenje pa namenu pa mora

Shema obračuna poslovnega uspeha delovne enote



ga celotnega dohodka delovne enote odštejemo (v breme) dejansko porabo materiala, dejanske splošne stroške in dejanske režijske osebne dohodke, ugotovimo poslovni uspeh oz. finančni rezultat, ki je lahko dobiček ali izguba.

Seštevek vseh finančnih rezultatov delovnih enot predstavlja le del finančnega rezultata podjetja kot celote, ker je slednji odvisen tudi od višine izrednih dohodkov in izdatkov, od uspeha pri nabavi in prodaji ter od vpliva sprememb ekonomskih instrumentov.

Obračun poslovnega uspeha delovne enote mora biti pripravljen mesečno, in to do 20. v mesecu za pretekli mesec. Izjemno se obračunava poslovni uspeh skupno za meseca januar-februar in julij-avgust (shema).

Interni dohodek delovne enote

V shemi, ki je bila objavljena v prejšnji številki našega glasila, je prikazana struktura dohodka podjetja in internega dohodka delovne enote. Dohodek podjetja zajema poleg vračunanih osebnih dohodkov in dobička tudi pogodbeno in zakonske obveznosti. To pomeni, da je dobiček podjetja odvisen od: velikosti dohodka (večji ali manjši materialni stroški in amortizacija), od višine pogodbenih in zakonskih obveznosti ter od višine vračunanih osebnih dohodkov.

Interni dohodek delovne enote predstavlja vračunane osebne dohodke (ti se enoti priznavajo v cenah dela za dosežen obseg proizvodnje in v obliki režijskih osebnih dohodkov po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov) ter udeležbo pri dobičku podjetja, ki ga enota doseže na podlagi svojega finančnega rezultata. Interni dohodek delovne enote je torej predvsem odvisen od dosežene storitve (rezultat dela) in od uspeha gospodarjenja (znižanja materialnih stroškov).

Letni gospodarski načrt

S pravilnikom o ugotavljanju in delitvi dohodka postaja letni gospodarski načrt pomembno merilo materialnih odnosov znotraj podjetja. Letni gospodarski načrt predstavlja v bistvu skupni dogo-

kot doslej. Primeri, da bi bili plani za posamezna področja ali delovne enote ohlapni, bodo imeli za posledico visok poslovni uspeh in s tem neupravičeno prisvajanje dela dohodka s strani teh delovnih enot.

Skladi in njihovo koriščenje

S statutom podjetja urejamo oblikovanje in koriščenje skladov podjetja, s pravilnikom pa je določeno, da lahko delovne enote del internega dohodka razporejajo tudi v svoj rezervni sklad in sklad skupne porabe.

Rezervni sklad lahko delovna enota koristi kot nadomestilo za

biti v skladu s statutom in pravilnikom o delitvi sredstev skupne porabe.

To je le kratek povzetek in pojasnilo pomembnejših določil pravilnika, razprava po delovnih enotah pa bo še dodatno osvetlila predvsem temeljna izhodišča za oblikovanje internega celotnega dohodka in internega dohodka ter metodo obračuna poslovnega uspeha.

Naslednji članki bodo tolmačili način delitve internega dohodka delovnih enot za osebne dohodke in sklade delovnih enot ter praktičen primer obračuna poslovnega uspeha.

RUDI BABNIK

NAČIN OBRAČUNA FINANČNEGA REZULTATA

Zap. št.	Elementi
1	Brutto fakturirana realizacija
2	Rebati in drugi popusti
3	Netto fakturirana realizacija (1 - 2)
4	Fakturirana realizacija po stalnih direktnih stroških
5	Pokritje I. (3 - 4)
6	Odmiki od stalnih cen materiala
7	Odmiki od stalnih direktnih stroškov
8	Doseženi variabilni stroški (4 + 6 + 7)
9	Pokritje II. (3 - 8)
10	Splošni poslovni stroški proizvodnih delovnih enot
11	Režijski osebni dohodki proizvodnih delovnih enot
12	Doseženo pokritje III. (9 - 10 - 11)
13	Odmiki od variabilnih stroškov vzdrževalnih delovnih enot
14	Režijski osebni dohodki vzdrževalnih delovnih enot
15	Pokritje IV. (12 - 13 - 14)
16	Splošni poslovni stroški strokovnih služb
17	Režijski osebni dohodki strokovnih služb
18	Vsega v breme fakturirane realizacije (8+10+11+13+14+16+17)
19	Finančni rezultat fakturirane realizacije (3 - 18)
20	Prometni dovek
21	Rezlika pri prodaji materiala
22	Presežki izrednih dohodkov nad izdatki
23	Rezlika pri prodaji trgoškega blaga
24	Delno pokritje fiksnih stroškov preteklega leta
25	Finančni rezultat podjetja



Življenje ima prednost!

Pod zgornjim naslovom je republiška komisija za vzgojo in varnost v cestnem prometu pri Sekretariatu za notranje zadeve SRS razpisalo 3-mesečno jesensko-zimsko prometno vzgojno akcijo. Trajala bo od 1. novembra 1970 do 31. januarja 1971 in se bo glede na vremenske pogoje tudi podaljšala.

Namen akcije je pravočasno in nenehno opozarjati vse udeležence v prometu na pogosto spreminjanje vozne pogoje, ki jih v tem času zlasti poslabša deževje, megla in kasneje še poledica ali sneg. Vsakdo ve, da število prometnih nesreč v jesenskih in zimskih mesecih močno naraste, vendar premalo storimo za njihovo preprečevanje. Res je, da naše ceste niso primerne za tako gost promet, ki se iz leta v leto večja. Ne bom govoril o številu smrtnih žrtev, o invalidih ali materialni škodi, ker je tega dovolj v dnevnem časopisu, televizijskih in radijskih oddajah. Opozoril bi rad samo na dejstva, ki nam povedo, da so ne previdnost, vinjenost, izsiljevanje prednosti in nepravilno prehitvanje še vedno na prvem mestu med vzroki prometnih nesreč. Zato opozarjam vse voznike motornih vozil, naj dobro premislijo o vseh pogojih na cesti, predno se odločijo za prehitvanje ali speljevanje v križiščih. Z dobro premišljenimi ukrepi boste koristili sebi in skupnosti. Svojo varnost in varnost ostalih udeležencev v prometu pa boste povečali tudi z brezhbičnimi vozili in primerno opremo v jesenskem in zimskem obdobju.

V jesenskem obdobju se pojavljata dež in megla.

V dežju bomo:

- prilagodili hitrost vožnje pogojem na cesti,
- povečali varnostno razdaljo,
- prižgali zasenčene luči tudi podnevi,

— pazili pri vožnji mimo pešcev, kolesarjev in mopedistov.

V megli bomo:

- zmanjšali hitrost vožnje,
- prižgali zasenčene luči,
- NE BOMO PO NEPOTREBNEM PREHITEVALI ALI USTAVLJALI NA CESTI.

V zimskem času sta posebno problematična poledica in sneg, ki vsakomur povzročata precej preglavic, zato upoštevajte naslednje nasvete:

kadar je poledica, bomo:

- vozili z gumami, opremljenimi z žeblički,
- pazili na večjo varnostno razdaljo in na prehode za pešce,
- vozili s hitrostjo, s katero pravočasno ustavimo vozilo v primeru presenečenja,
- zavirali z enakomerno pojmajočo hitrostjo s postopnim prestavljanjem ročice v nižjo prestavo,

— NE BOMO PO NEPOTREBNEM PREHITEVALI, SUNKOVITO ZAVIRALI ALI NENADOMA SPREMINJALI SMERI VOŽNJE.

V snegu bomo:

- opremili vozilo z zimskimi gumami ali verigami,
- pogostejše uporabljali prestave,
- previdno ravnali z zavorami in krmilom, ter počasi pospeševali hitrost pri speljevanju.

Vozniki, s temi kratkimi nasveti, ki jih je pripravila republiška komisija za vzgojo in varnost v cestnem prometu, sem vas hotel opozoriti na nevarnosti, s katerimi se bomo v teh mesecih pogosto srečavali.

Zato vas še enkrat opozarjam: NE VOZITE HITRO IN NE TVEGAJTE PRI PREHITEVANJU, KAJTI ŽIVLJENJE IMA PREDNOST.

DRAGO KUMP

Oktet že drugič v Srbiji

Pred kratkim se je vrnil iz Valjeva naš oktet, ki je v kratkem že drugič gostoval v Srbiji. Takoj po prihodu iz Pirota smo začeli z zelo intenzivnimi vajami za nastop na festivalu najboljših kulturno-umetniških skupin Jugoslavije. Nastopili smo v koncertnem programu, v katerem so sodelovali simborski simfonični orkester, poklicni glasbeniki in na zaključku koncerta naš oktet. Že popoldne smo nastopili v oddaji, ki jo je direktno prenašal radio Beograd. Po tej oddaji so nas zaradi raznovrstnosti programa in učinkovitosti narodnih noš uvrstili v zaključni program večernega koncerta. Aplavz 600 poslušalcev in priznanja strokovnjakov sta nam bila največja moralna nagrada za naše prizadevanje.

Ko smo po koncertu posedeli v krogu nastopajočih, smo ugotovili, da vaje, za katere smo porabili veliko prostega časa, niso bile zaman. Priznanja so kar deževala. Moje osebno mnenje je, da naš oktet prehaja v obdobje, ko bo treba program popestriti s težjimi in še zahtevnejšimi skladbami. Mislimi bo treba na samostojen

koncert. Tudi želja po televizijskem snemanju ni neuresničljiva.

Drugi dan gostovanja v Valjevu smo nastopili v šoli za medicinske sestre. Poslušalo nas je okrog 400 dijakinj, ki so nas zelo lepo sprejele. Na željo smo jim zapeli še nekaj dodatnih pesmi. Za udeležbo na festivalu smo prejeli diplomu in ponovno vabilo na festival, ki bo prihodnje leto.

Ob naših uspehih ne smemo pozabiti, da nam naklonjenost Savčanov veliko pomeni. Potrudili se bomo, da bomo opravičili zaupanje vseh, ki so pripomogli k razvoju in obstoju našega okteta.

FRANC ČIMŽAR

Zahvala

Najlepše se zahvaljujem socialnim in sindikalnim delavcem za razumevanje in denarno pomoč v času bolezni in za popravilo stanovanja.

FRANC BOLKA



Svetislav Maksin, magister kemije

Priznam, da sem tov. Maksina že nekaj časa v sebi »obdeloval« za naš razgovor. Predvsem zaradi nekaterih njegovih lastnosti, ki ga dvigajo iz poprečja: tov. Maksin prav zdaj slavi desetletnico dela v našem podjetju, v Savi je prvi končal tretjo stopnjo kemije in dobil naziv magister. Pa še tole: takoj v začetku prihodnjega leta bo zagovarjal svojo doktorsko disertacijo; zelo pomembno je tudi to, da tov. Maksin velja med svojimi kolegi in v kolektivu za sposobnega in delovnega strokovnjaka. Torej je razlogov za naš razgovor več kot dovolj.

Sklep o razgovoru pa mi je dozorel pred nedavnim, ko sva skupaj potovala v Beograd, kamor je šel na sestanek odbora za perspektivni razvoj gumarstva (odbor deluje pri gumarskem poslovnem združenju Guma).

Ko sem ga prosil za razgovor, je najprej vprašal: »Zakaj pa jaz?«, vendar je kasneje pristal. Pogovarjala sva se v uredništvu in priznati moram, da mi je tu in tam »zmanjkalo tal pod nogami«, vendar pa je bil razgovor zelo sproščen, brez okraskov ali tarnanja, kar nekateri tako radi vpeljujejo v razgovor. Že v uvodu sva intervju zasnovala predvsem na njegovem študiju in tega sva se v glavnem tudi držala.

● Kdaj ste prišli v naše podjetje?

»V Savi sem zaposlen od 1. januarja 1960.«

● Kje ste delali pred tem?

»Zaposlen sem bil na nuklearnem inštitutu Jožef Štefan v Ljubljani.«

● Na kakšnih delovnih mestih ste v Savi doslej delali?

»Najprej sem bil šef razvojnega laboratorija; ko pa je bil formiran gumarski inštitut, sem bil postavljen za strokovnega vodjo. Kasneje se je inštitut priključil razvojno tehnološki službi in postal sem vodja raziskovalnega oddelka. Sedaj sem pomočnik direktorja razvojno-tehnološkega inštituta.«

● Vi ste eden prvih strokovnjakov v Savi, ki se je odločil za podiplomski študij. Kako to?

»Mislim, da zdaj ne zadostuje več znanje, ki smo ga osvojili na fakulteti. Za strokovnega delavca, ki dela na področju razvoja, je nujno, da svoje znanje stalno izpopolnjuje. Jaz sem si od samega začetka postavil cilj, da moram svoje znanje sproti razširjati.«

● Kaj pa drugi?

»Naše podjetje ima na III. stopnji vpisanih 12 strokovnih delavcev, ki kar uspešno študirajo in jih vodstvo podjetja precej podpira. Danes namreč stremimo za tem, da so naši delavci usposobljeni tudi na teoretičnem področju. Generacija za nami mora biti bolj teoretično podkovana od nas.«

● V Sloveniji imamo precej skladov, ki so razpisani za razne študije. Ste bili vi deležni kakšne podpore?

»Mojo magistrsko nalogo so denarno podprli tudi iz sklada Borisa Kidriča; tudi moja doktorska disertacija, na kateri sedaj delam, je financirana iz omenjenega sklada. Ker bo leta 1971 zvezni sklad ukinjen, bo imel prihodnje leto ta sklad še pomembnejšo vlogo kot do sedaj in bomo Savčani zanj konkurirali z nekaterimi študijskimi nalogami.«

● Kakšen je na splošno v Jugoslaviji odnos do raziskovanja? Ali ste morda imeli vi pri študiju težave?

»Dokler je šlo vse financiranje preko zveznega sklada za raziskovalno delo, smo večkrat neuspešno konkurirali. Potem smo se Sava, Borovo in Tigar »prebili« s skupno akcijo in uspeli. Ta sredstva sedaj dobivamo iz sklada Borisa Kidriča. Tudi del polindustrijske opreme in opreme za razvojno-tehnološki inštitut smo nabavili preko omenjenega sklada.«

● Ali imamo v Jugoslaviji doktorja gumarstva?

»Ne, in sicer zato, ker se ta naslov ne podeljuje. Podeljuje pa se naslov doktor znanosti (kemijskih, tehničnih). Imamo pa ljudi, ki bodo dobili ta naziv pri obravnavanju tem iz gumarstva. V Jugoslaviji sta dr. Nadaš v Borovu, ki je dobil ta naziv še pred vojno, in dr. Premru v Savi.«

● Ali boste po doktoratu ostali v Savi?

»Da!«

● Kaj menite o formiranju vrhunskih strokovnjakov v našem podjetju?

»Menim, da je zaradi razvoja našega podjetja treba računati s tem, da bomo morali naše strokovnjake formirati bolj sistematično. Prva skupina je že na podiplomskem študiju, prihodnje leto pa bomo poslali na specializacijo v tujino enega ali dva naša strokovnjaka, in to so že prvi začetki določene kadrovske-izobraževalne politike.«

PROBLEM NA PROBLEM...

(Nadaljevanje s 1. strani)

bi moral, čemu instrument služi, če pa se je že »vtaknil« v popravilo stroja, bi moral povedati, kaj je naredil.«

● Zakaj tega vi ne napišete?

»To pišemo v dnevnik dela, ki je različno napisan in v več primerih so napisana tudi opozorila.«

● Kaj vas še teži?

»Prosili smo za boljši prostor, ker v teh razmerah ne moremo dobro delati. Skozi špranje vdira v naš prostor prah, tako da ni čistoče. Tudi razsvetljava je slaba. Zahtevali smo novo, vendar je nismo dobili. Nemogoče je delo tudi zaradi ropota in slabega zraka.«

● Povejte mi približno velikost prostora!

»Prostor meri cca 12 m², v njem so štiri delovne mize in omara. Tov. Kuhar je že leto in pol v Savi, pa nima ne mize ne orodja. Orodje si mora stalno sposojati pri tov. Penešu in tov. Pogorevcu. Za nov prostor smo dali že dva predloga, in sicer:

— za prostor v tehnični hali, sredina aneksa v I. nadstropju; tega prostora nismo dobili, pojasnili so nam, da bi s preureditvijo pokvarili izgled. Čez čas pa so prostor kljub temu predelali;

— drug prostor, ki bi bil primeren za nas, je na koncu tehnične hale. Le-ta je bil predviden za žensko garderobo, vendar je bil prazen. Odgovorili so nam, da tega prostora ne moremo dobiti, ker bi morali povečati okna in bi s tem kvarili zunanji izgled tovarne. Vendar pa so tudi ta prostor čez leto predelali za nabavno službo in razvojno-tehnološki inštitut.«

● Kaj pa v novi avtopnevmatiki?

Za tja nam tudi obljublajo. Prostor pa ni nič večji. Če bi bili ločeni, ne bi imeli orodja, ker si ga sposojamo. Določijo naj nam prostor, da bosta v njem lahko vrtni stroj in stružnica, kar bomo uporabljali samo za precizna dela, ne pa tudi za groba dela.«

● Koliko časa vsak od vas porabi v tem prostoru oz. koliko časa ste na terenu?

»Približno 3 do 4 ure smo v delavnici.«

● Mislim, da imate vsi enako zahtevno delo. Kakšen je vaš dohodek?

»Peneš ima 80 točk, Čeferin, Kuhar in Pogorevec pa 89 točk. Menimo, da naše delo ni pravilno ocenjeno.«

● Po čigavi krivdi nastajajo razlike?

»Mislimo, da po krivdi vsega kolektiva elektro delavnice. So primeri, da imajo nekateri že višje točke, čeprav še niso pričeli ali zaključili šolanja, drugi pa morajo prej zaključiti šolo in šele potem dobijo več točk. Zakaj to ni za vse enako?«

● Saj imate svet delovne enote in predstavnika v delavskem svetu?

»Svet delovne enote obstaja samo na papirju. Letos še nismo imeli seje, razen prve, ko je bil konstituiran svet delovne enote.«

● Se v tovarni lahko s kom primerjate po zahtevnosti dela?

»Nerodno je primerjati, toda menimo, da je naše delo tako zahtevno kot vodje skupin. Vodja skupine odgovarja za ljudi, ki pri njem delajo, mi pa moramo delati

sami. Vodje skupin imajo 110 točk, mi pa 89 točk, kar je po izjavah nekaterih vodilnih delavcev maksimalno, po drugi strani pa so ocenili vodje skupin s 110 točkami. Kje je meja? Ne postavljamo zahteve po 110 točkah, lahko pa bi bili ocenjeni enakovredno glavnim vzdrževalcem.«

● Kaj ste naredili, da bi rešili problem osebnih dohodkov?

»Bili smo pri inž. Janši, pa smo dobili odgovor, da je tak naš pravilnik.«

● Povejte vaše predloge!

»Formira naj se tričlanska skupina — komisija, ki naj oceni naše delo, ugotovi realne osebne dohodke in oceni delo samoupravnih organov. Varnostni inženir naj ugotovi, če prostor ustreza HTV predpisom (zrak, ropot, svetloba). Tov. Marčijan pa naj pove, kaj storiti, da bi se samoupravljanje v delovni enoti uresničevalo v skladu s samoupravnimi predpisi.«

To so povedali prizadeti delavci. Preberite zdaj še mnenje inž. Jerba, vodje delovne enote energitika:

»Absolutno podpiram željo, da bi instrumentarna skupina dobila svojega vodjo, saj je res nujno potreben.«

Že pri reorganizaciji vzdrževalnih služb je bil predviden vodja te skupine. Imeli smo tri ponudbe, vendar na razpisano mesto ni nihče prišel, ker so jim druge ponudili ugodnejše pogoje. Želim, da bi bil ta problem čimprej rešen.

Pomembnost te dejavnosti v našem podjetju je neoporečna. Toda zavedati se moramo, da to ni ključna dejavnost. Ocenitev dela v odvisnosti od ostalih delovnih mest vzdrževalcev se mi zdi pravilna. Za tov. Peneša sem dal popravek za osebni dohodek, pa je bil odbit z utemeljitvijo, da ni v skladu s pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov.

Strinjam se z ocenitvijo delovnega prostora. Ta resnično ni primeren za precizna mehanična dela. Stremel bom za tem, da bomo dobili primeren prostor.«

Inž. Vinko Janša, vodja elektro delavnice:

»Instrumentarna skupina obstaja že dalj časa, ne le od leta 1966, vendar v drugačni obliki. V sedanjih obliki ima pet delavcev (elektrikarjev in finomehanikov). V kadrovski službi smo proslili za dva nova delavca, in sicer za vodjo in za samostojnega elektrikarja (vzdrževalca elektronskih in šibkotočnih naprav).

Delavci instrumentarne skupine so neposredno podrejeni vodji elektro delavnice, vendar mu pri organizaciji dela in vodenju te skupine pomaga še delovodja elektro delavnice.

Z združitvijo elektro delavnice in energetike je v organizacijski shemi instrumentarna skupina predvidena kot poseben oddelek in bo njen vodja podrejen vodji elektro delavnice.

Material za delo te skupine naročajo v skladišču pomožnega materiala in rezervnih delov ter v pripravi dela elektro delavnice in vzdrževanja. Delavci instrumentarne skupine na zahtevo vodje elektro delavnice vodijo dnevnik dela, vendar pa ga nekateri pišejo zelo nerodno.

Večjih zastojev zaradi pomanjkanja materiala ni, razen če ni možno pravočasno uvoziti rezervnih delov.

Delovni prostor res ni primeren, vendar je v novi avtopnevmatiki že določen nov prostor za vzdrževalce v instrumentarni skupini in za dežurne elektrikarje. Delovne mize so že naročene, tako da bo imel vsak delavec svoje orodje. Ta prostor je še enkrat večji od sedanjega in osvetljen po predpisih, kot jih zahteva JUS.

Delavci, ki so zaključili delovodsko šolo (TDM), so v instrumentarni skupini ocenjeni z 89 točkami (tri), ostala dva pa z 80 točkami (PDM).

Instrumentarna skupina ima svojega člana v delavskem svetu (zastopa celotno elektro delavnico), razen tega pa ima svoje člane v svetu enote in kadrovski komisiji enote.

(Nadaljevanje na 4. strani)



J. Pogorevc, M. Čeferin in F. Kuhar

● Se bo vaš študij s pridobitvijo naziva doktor zaključil?

»Formalno da! Vendar upam, da bom dobil štipendijo za podoktorsko specializacijo v ZDA. Mislim, da strokovnjak ne sme obstati v svojem razvoju, ker vsaka stagnacija pomeni nazadovanje.«

● Ali mislite, da je v Savi dana možnost za študij in ali imajo vsi enake pogoje?

»Danes je skoraj vsem, ki so sposobni in imajo voljo, omogočeno nadaljnje izpopolnjevanje. Vendar za višje stopnje izbiramo res najboljše.«

● Delavci iz razvojno-tehnološkega inštituta se pogosto pritožujejo nad neredom v proizvodnji. Je pri nas res toliko neurejenosti?

»Iz dneva v dan se borimo za večjo tehnološko disciplino. Če neko podjetje želi napredovati, mora svojo organizacijo izpopolnjevati. Mislim, da ni službe, ki bi lahko rekla, da je njeno poslovanje brez napak. Po mojem mnenju je tehnološka nedisciplina posledica nezadostne strokovne zasedenosti v delovnih enotah.«

● Kaj mislite o odnosu razvoja — proizvodnja?

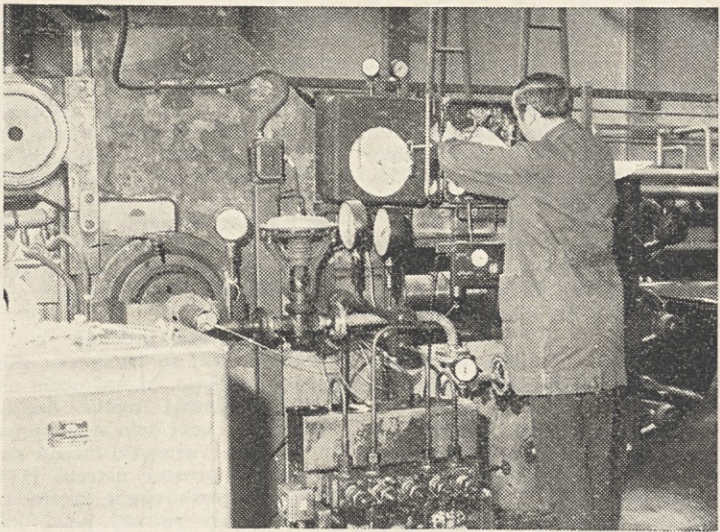
»Proizvodnja ni le fizično delo, ampak se prične v glavi nekega strokovnjaka in potem je potreben še cel proces, predno začnemo izdelek izdelovati na strojih.«

● Svoj čas je bilo na delo vaše službe precej pripomb. Tega je zdaj malo, skoraj jih ni več.

»Da, res so na naše službe včasih letele razne pripombe, predvsem zato, ker ni bilo dovolj strokovnjakov in se problemi niso tekoče reševali. Sedaj je situacija spremenjena in je pripomb vedno manj, so pa še in bodo, upam pa, da bodo objektivne.«

● Tov. Maksin, hvala za sodelovanje. Želim vam, da bi se vsi vaši načrti uresničili in da bi vaše bogato znanje čimbolj služilo vašemu delu in koristilo Savi.

PROBLEM NA PROBLEM . . .



Natančne naprave — zahtevno delo

(Nadaljevanje s 3. strani)

Delavci instrumentarne skupine se po zahtevnosti lahko primerjajo z enakimi poklicnimi in tehničnimi delovnimi mesti v elektro delavnicah, nikakor pa se ne morejo primerjati z vodji skupin (glavnimi vzdrževalci).

Menim, da se delo dežurnega električarja (vzdrževalca I) lahko primerja z vzdrževalcem v instrumentarni skupini. Dežurni električar je v II. in III. izmeni tudi samostojen, ker sam vzdržuje v svojem obratu oz. oddelku in je izpostavljen nevarnostim dotika z električnim tokom.

Čimprej je treba zaposliti vodjo instrumentarne skupine, ki bo lahko neposredno kontroliral in koordiniral delo skupine. Predvsem je treba povečati strokovnost instrumentarne skupine v vzdrževanju šibkotočnih naprav, ker za ta dela trenutno sploh nimamo nobenega strokovnjaka.

ZAKLJUČEK:

Tov. Jereb se v celoti strinja s pritožbami in predlogi, tov. Janša pa tu in tam to zanika. Žal ni bilo časa in priložnosti, da bi svoje

povedal tudi predsednik sveta delovne enote. Upam, da bo tudi do tega še prišlo.

Pa še to: ta zapis obravnava zares majhno delovno skupino. Toda v Savi pravimo: človek je najpomembnejši, on je živa celica samoupravljanja. Delavec je tve-rec samoupravnega mehanizma in poslovnih uspehov. Za izvrševanje svojih dolžnosti in izkoriščanje pravic pa zahteva red in spoštovanje drugih, da lahko svoje naloge z zadovoljstvom opravlja. Nezadovoljstvo delavcev vsake delovne enote — kot dela podjetja — pomeni slabši uspeh vsega podjetja.

Tudi fantje, s katerimi sem se pogovarjal, pravijo, da je naše, savsko samoupravljanje kot celota dobro izpeljano. Slabo pa živi v nekaterih delovnih enotah ali delovnih skupinah. To pa je lahko zelo nevarno, ker povzroča opisane probleme. Prav gotovo so taki primeri še — upam, da v manjšini. Za eno prihodnjih števil bomo pripravili primer z nekoliko drugačnimi problemi.

JOZE STULAR

Kolesarji Save

Življenjski ritem današnjega časa je zelo hiter in vse pogostejše gledamo vsak naš korak skozi dinar. Smo pač ljudje z našimi dobrimi in slabimi lastnostmi. Vendar pa so med nami tudi drugačni. Še so ljudje, entuziasti, ki s svojim denarjem in trdno voljo krepijo svoj življenjski cilj in posvetijo svoj prosti čas športu in raznim hobijem, ki jim ne prinašajo materialnih dobrin. Čeprav redki, in prav zaradi tega toliko bolj cenjeni, so posamezni amaterski športniki dosegli že marsikak velik uspeh. Spomnimo se samo Mira Cerarja in njegove skromnosti. Zavedamo se, da se vsi ne moremo potegovati za najvišje lovorike, vendar, kdor se z ljubeznijo ukvarja s kakim športom, uspeh prav gotovo ne bo izostal. Fantje, ki so se zbrali v kolesarskem klubu, imajo vse opisane lastnosti. Kljub njihovi dobri volji in ljubezni do tega športa, so ostali brez nekaterih potrebnih rekvizitov. Mladi fantje, večini študentje, nimajo dovolj denarja, da bi si kupili nekaj enotnih tekmovalnih majic. Na naše podjetje so se obrnili s prošnjo, da jim po svojih močeh pomagamo. Za njihovo prošnjo nismo bili gluhi in tako bodo fantje prihodnje leto tekmovali na kolesarskih dirkah v Jugoslaviji, Avstriji, Italiji in Madžarski z dresi, ki bodo imeli na prsih firmo naše tovarne. Prevzili bodo na tisoče kilometrov, občudovali jih bodo ljudje različnih narodnosti.

Več o delovanju kolesarskega kluba Kranj, je povedal Simon Tulipan, zaposlen v delovni enoti prešani izdelki II.

● **Tov. Tulipan, koliko članov ima vaš klub?**

Vpisanih imamo 16 članov, aktivnih pa je 10 in le-ti tekmujejo in delajo z vso vnemo.

● **Koliko Savčanov združuje?**

»Zaenkrat sva samo dva: Jože Ferlan in jaz; oba zaposlena v DE prešani izdelki II.«

● **Kakšna je poprečna starost članov vašega kluba?**

»Poprečna starost je 20 let. V tej skupini je največ študentov (5), 2 vajenca in 3 delavci.«

● **Na katerih tekmovanjih ste že tekmovali?**

»Tekmujemo na vseh enodnev-nih dirkah, ki jih organizirata kolesarska zveza Jugoslavije in Slovenije. Tekmujemo pa tudi za Jugoslavijo na velikih dirkah kot Alpe Adria, dirka po Sloveniji, dirka po jugoslovanski magistrali in dirka po Makedoniji. V taki konkurenci sicer še nismo dosegli vidnejših uspehov, vendar pa uvrstitev med 10. in 20. mestom za nas že veliko pomeni, ker večkrat tekmuje tudi do 100 kolesarjev. Tekmovali smo tudi že v Italiji in Avstriji.«

● **Zakaj ste prav našo tovarno zaprosili za pomoč?**

»Da smo izbrali prav vaše podjetje, ni slučaj. Sava v domovini in tujini uživa kar precejšen ugled in zato je bilo za nas pomembno, da bomo dobili majice z napisom naše tovarne. Za tovarno je to reklama, saj bomo z majicami tekmovali kar na 100 dirkah doma in v tujini.«

● **Kakšne so vaše želje?**

»Rad bi se zahvalil sodelavcem marketinga za razumevanje. Kot mi je znano, Sava praznuje prihodnje leto 50-letnico svojega obstoja. Verjetno so za praznovanje predvidena kakšna sredstva in prav bi bilo, da bi le-te uporabili tako, da bi bil reklamni učinek čim večji. Kolesarski klub Kranj bi bil pripravljen organizirati kolesarsko dirko s približno 100 udeleženci iz domovine, Avstrije, Italije, Češke in Poljske za ceno enega časopisnega oglasa. Cena takega oglasa je 5000 do 7000 ND. Mislim, da bi takšno vsoto v enodnevno dirko lahko vložili. Naša želja je, da bi se v Savi odločili financirati to tekmovanje, vendar bi se morali odločiti čimprej, da bi ta dirka prišla v mednarodni koledar dirk.«



Po šestih mesecih

Šest mesecev je kratko obdobje. Toda šest mesecev dela na vodilnem delovnem mestu pomeni vsakodnevno reševanje na videz nerešljivih težav, zahteva popolno vključevanje v delo.

Pred nekaj manj kot šestimi meseci smo v glasilo objavili kratko novico o štirih delavcih, ki so prevzeli odgovorna vodilna delovna mesta v naši tovarni.

Štirje vodilni delavci, o katerih bomo pisali, so skupno s še nekaterimi na odgovornih delovnih mestih. Izpostavljenih ne zato, ker bi bile njihove enote bolj pomembne kot ostale, ampak zato, ker je »paket ukrepov« za izboljšanje gospodarjenja v Savi padel v glavnem nanje. Uspehi nedvomno so, toda kako je do teh uspehov prišlo, kako so se novoimenovani vživeli in »zažrli« v delo ter s kakšnimi težavami so se in se bodo še morali boriti, bodo povedali sami.

Prvi nam odgovarja inž. IZTOK VIDMAR, vodja delovne enote avtopnevmatika: »Razen uvedbe tretje izmene ob nadurnem delu v prostih sobotah bi lahko vse ostale spremembe in ukrepe v avtopnevmatiki imenovali bolj normalizacija kot stabilizacija.«

Med kolektivnim dopustom smo preselili pripravo konfekcije in konfekcijo avtoplaščev v nove prostore. Preselitev je bila opravljena v glavnem po načrtih, vendar je prišlo do precejšnjih sprememb pri organizaciji dela, ker so se pokazale pomanjkljivosti. Moram reči, da je večina delavcev sprejela to z razumevanjem, da je pa ponekod bilo tudi nekaj »hude krvi«.

Predvsem potrebujemo več nekvalificiranih delavcev, katerih pomanjkanje se čuti še danes. Vendar teče sedaj delo že kolikor toliko normalno.

Druga stvar, ki smo ji morali posvetiti vso pozornost, so bile neurejene norme. Le-te so se spreminjale po dogovorih, kjer so glede na potrebe nastala ozka grla. Od 1. novembra dalje veljajo nove norme, ki jih je izdelal Biro za študij dela. Tudi tedaj je prišlo do nesoglasij, ki smo jih že oz. jih je še potrebno rešiti.

V zvezi z novimi normami smo uvedli spremenjen način obračunavanja dela. Prej je bil v veljavi tako imenovani akordni cenik, ki pa je ne-realno odmerjal zaslužek po posameznih delovnih mestih. Sedaj je v veljavi cenik del, ki v dinarjih pove, koliko bo delavec prejel od narejene enote dela, ki je normirana za njegovo delovno mesto.

Trenutno je naše delo torej usmerjeno na uvedbo novih norm in cenika del. Ko bo to rešeno, se bomo morali posvetiti organizaciji dela.

V naslednjem letu nas najprej čaka preselitev vulkanizacije avtoplaščev, nato pa še preselitev proizvodnje avtozračnic. Ob rednem delu in težavah s proizvodnjo, disciplino in redom bo tako dela in skrbi še več kot dovolj.

Prihodnjič: JANEZ PO-NEBSEK, pomočnik direktorja službe za organizacijo proizvodnje.

J. Š.



Sava sindikalni prvak v namiznem tenisu

Začela se je sezona namiznega tenisa. Ekipa naše tovarne se je vanjo aktivno vključila. Na tretjem sindikalnem prvenstvu v Kranju je namreč osvojila prvo mesto. Tudi v posamezni konkurenci so se naši igralci dobro odrezali. Novak je že tretjič zapored osvojil prvo mesto, Korenjak pa je letos tretji. Za našo ekipo je nastopil še Luter, ki je zasedel deseto mesto.

Naša ekipa bo nastopila v občinski ligi, kjer se bomo borili za vrh lestvice, v slovenski ligi pa računamo na dobro peto mesto.

Sindikalno prvenstvo Save

V počastitev dneva republike je naša ekipa organizirala že drugo sindikalno prvenstvo Save. Nastopilo je osem igralcev, ki so se pomerili med seboj. Prvi je bil Novak, za drugo mesto pa so se bo-

rili Luter, Dominko in Korenjak. Po ostri borbi je drugo mesto pripadlo Korenjaku, Luter je zasedel tretje, Dominko pa četrto mesto. ANTON NOVAK

**Dopisuj
v
»SAVO«,
to je
tvoje
glasilo!**

TAT

Menda še nikoli doslej ni nihče trdil, da so bili, da so in da bodo vsi ljudje dobri in pošteni. Poleg brezobzirnosti, lažnivosti, častihlepnosti... je nagnjenje k tatvinam ena najgrših lastnosti. Ljudje so kradli in bodo. Tudi pri nas, v Savi. V zadnjih nekaj letih so bile odkrite tri, štiri večje tatvine.

Nobeden od tatov ne zasluži, da o njem karkoli pišemo — razen najslabšega. Toda ob tatvinah — posebno ob zadnjem primeru — človek onemi, ko zve ime tatu. Kradel je namreč človek, ki je med nami petnajst let, človek, ki je sodeloval v organih upravljanja in družbenopolitičnih organizacijah, človek, ki smo se nanj zanesli.

Grozljiva je ocena referenta za varnost podjetja: ... »Doslej je bi-

lo v podjetju verjetno še več delavcev, ki so si skušali prisvajati lastnino podjetja (beri krasti!).«

Da ljudje kradejo, res ni razveseljivo, če pa krade človek, katerega poprečni mesečni dohodek je znašal nad 2500 din, pa je to — milo povedano — žalostno!

Kaj narediti? Nič! Poostreni varnostni ukrepi bodo koga za nekaj časa zadržali, vendar pa lahko računamo, da bo čez leto, dve spet odkrita večja tatvina. Mislim, da naši vratarji in čuvaji dovolj vestno opravljajo svoje delo. Če pa nekdo krade na tako premeten način (človek je namreč užival ugled in se svobodno gibal po podjetju), potem ga lahko odkrije samo slučaj.

-lar



Bela žogica in mojster igre