

Analitična ocena je stekla

(Nekaj misli ob njenem uvajanju)

Končno imamo pred seboj rezultate težko pričakovane analitične ocene delovnih mest. AODM — kot ji skrajšano rečemo.

Res je, da sleherna ocena ni takšna, kot smo si jo zaželeli, in da so določene nedoslednosti in neskladnosti ali pomote. Vendar je celota skrbno pripravljena in uporabna, s pogojem seveda, da bomo napake odpravili, neskladja znova pretehtali in vse skupaj preizkusili pri sami uporabi.

Se več, pravilnost izvedbe terja nenehno spremljanje in morda celo skorajšnjo revizijo, brž ko se bomo prepričali, da so nekatere rešitve nevzdržne in naravnost zaviralne glede na razvoj, kot si ga obetamoin smo se ga že lotili s prvimi koraki na poti k reorganizaciji podjetja.

Bilo bi sploh zelo zgrešeno, če bi sedanjo AODM jemali kot nekaj popolnega in trajnega ali celo izključnega z vidika organizacije, sistematizacije delovnih mest in vrednotenja delovnega prispevka.

Vendar si po drugi strani ne smemo predstavljati, da hočemo biti zgolj sodobni in da delamo zopet nekaj, kar naj bi ostalo le pri lepih besedah za določeno situacijo in kot nekakšna reklama navzven.

Ocenitev delovnih mest z vidika zahtevnosti dela in vpliva, kot ga ima delavec na svojem delovnem mestu ali s tega delovnega mesta, ter vplivov, katerim je izpostavljen med delom, ni nekaj spremenljivega po modi in samo zaradi lepega videza. To ni zgornje oblačilo, ki si ga vsakdo lahko prikroji po svoje ali ga zamenja glede na vremenske razmere in podobno.

Nasprotno, vse kaže, da smo se milce prepozno lotili tega zanesljivega sredstva in načina za določitev pravih razmerij med delovnimi mesti. Zato nismo med prvimi, ki tako uravnavajo svoja notranja razmerja, in že sami čutimo, da tudi to ni več dovolj pri uresničevanju prave delitve po delu.

Prav zaradi tega bi bilo toliko bolj neodgovorno, če bi se kar naprej zanašali, da bo pač tudi ta poskus šel mimo nas in da bo sleherni lahko šaril po svoje.

Zato je nadalje prav, da smo tokrat že zelo previdno in da je delavski svet tako močno poudaril pomen javne obravnave ter jo pripravil na način, ki zagotavlja njeno splošnost in ki mu ni kaj oporekati.

Vprašanje pa je, če so vsi to pravilo razumeli in bili vselej dovolj preudarni pri dajanju pripomb in spreminjalnih predlogov, ali pa če so vzeli javno obravnavo in skupno opredelitev z vso resnostjo.

Tokrat se ne moremo opravičevati z navideznimi izgovori, češ da je bilo premalo časa za premislek, saj smo si ga sami odmerili in smo celo nenehno kazali svojo nejevoljo, ker je bilo treba dolgo čakati na objavo in uveljavitev.

Če pa vendarle sodimo, da je odločitev težka in smo zares spoznali, da je bil rok z vidika preudarnosti in tehtnosti opredelitve prekratek, potem pritrdimo tistim, ki so takšen pomislek že izrazili v svojih pripombah in so predlagali:

a) naj sprejmemo in uveljavimo AODM takšno, kot nam je bila dana v obravnavo — seveda po odpravi očitnih pomot in nedoslednosti;

b) naj hkrati določimo posebno samoupravno telo, ki bo skrbelo za objektivnost in pravičnost prevedbe ter za utemeljeno revizijo ali izpopolnitev prvotne opredelitve in odločitve.

Tu sicer ne bomo ponavljali tehničnih razlogov za takšen predlog, vendar je že sama previdnost več kot dovolj, da priznamotudi dejstvo, da smo se nedavno

predlagateljem popolno upravičenost, ko so nas z zadevnim stališčem opozorili na možnost rešitve navidezno težke dileme med nujnostjo in bojaznijo.

Če sprejmemo predlog, rešujemo vprašanje nujnosti, ki jo itak vsi priznavamo in poudarjamo ali smo jo poudarjali, in še pritrjujemo tistim, ki so zares zaskrbljeni, a prav tako ne zavračamo bojazni, kakor jo nekateri iznašajo kot tehtnejši pomislek zoper AODM.

Revizije se ni treba bati. Potrebno je le, da jo zavestno do-

odločili za uporabo analitskih stopenj pri izpolnitvi proizvodnih nalog in za progresivno spodbujanje dosegov norm. Se pravi, da smo zavestno vpeljali v način delitve prav tisto, kar štejemo za naprednejše v stališču, da je treba rezultate AODM glede na delitev dopolniti še z elementi funkcionalnosti in ugotavljanja dejanskega delovnega prispevka v razmerju z uspešnostjo poslovanja.

Spričo tega smemo zapisati, da je morda v gradivu, kakor smo ga obravnavali in ga bomo sedaj spremljali med izvajanjem, skorajda pomembnejši prvi poskus razvrstitve delovnih mest po posebnostih dejavnosti in funkcionalni pomembnosti v okvirih našega družbenega dela.



pustimo in nato tudi načrtno uravnavamo, da se ne izrodi v zlonamerno samovoljo ali v dobronamerno nerodnost in nasledok neznanja.

Zato ne sme biti orodje posameznika in prav tako ne zgolj posledica posamičnega pritiska oziroma nezadostno pripravljenosti ali slabo pretehtane odločitve.

Vpričo tega menimo, da imajo prav tisti, ki so za revizijo predlagali poglobljene postopke in organe, s katerimi se lahko zavarujejo vsi upravičeni interesi in se zagotavlja popolno varstvo z vidika delovne skupnosti in prizadetega posameznika.

Nadalje se nam zdi pomembno, kot je bilo poudarjeno med samo obravnavo oblikovali dve težnji. Ku o delitvi dohodka, da so rezultati AODM le del metode, po kateri vrednotimo delovni prispevek, oziroma samo eno izmed odločilnih izhodišč za določanje delavčevega deleža pri delitvi sredstev za os. dohodka.

V tem pogledu sta se med obravnavo oblikovali dve težnji. Vendar menimo, da imajo prav le tisti, za katere so rezultati AODM samo pomembna stopnja pri zagotovitvi temeljne nepristranosti za delitev po delu, medtem ko je treba v funkcionalnosti delovnih nalog in v kategorijah dela poiskati še osnove in merila za delitev na podlagi dela — delovnega prispevka.

Za takšno ugotovitev govori tudi dejstvo, da smo se nedavno



Pred dnevi so na ogled okolice litostrojskih blokov povabili tudi predsednika in podpredsednika šišenske občinske skupščine, da bi jima pokazali, kaj vse so naredili z razmeroma malo denarja in se pogovorili o nalogah, ki so jih postavili za prihodnje leto.

Predsednik občinske skupščine Miran Goslar je dejal, da ta skupnost nikakor ne sodi več med neurejene in da je ena redkih krajevnih skupnosti, ki res pametno gospodari. Obljubil jim je, da bo občinska skupščina pomagala z denarjem tudi prihodnje leto, višina zneska pa je seveda odvisna od privlačnosti in utemeljenosti načrta krajevne skupnosti za prihodnje leto.

Vendar si ne domišljamo, da smo že našli pravo pot in da bo stvar stekla kar sama od sebe, potem ko jo natančneje oblikujemo.

Nasprotno, ta prvi poskus funkcionalne razvrstitve delovnih mest ni povsem posrečen in bo treba marsikaj še dopolniti oziroma izpiliti. Kaj pa naj šele rečemo o nadaljnjem oblikovanju samega zamečka, ki še čaka, da ga bomo resnično priznali in temeljito podprli v njegovem razvoju?

Za sedaj je težko napovedati, kaj bomo še ukrenili glede tega. Vendar je zamisel že pred nami in je boljše, da se je lotimo, kot da računamo, za koliko odstotkov oziroma stopenj in točk po AODM je zapostavljena ta ali

ona skupina, to ali ono delovno mesto.

Računanje in tarnanje, če že mora tako biti, prepustimo tistim, ki se čutijo ogrožene v morebitnih privilegijah, kot so jih imeli ali bi jih radi pridobili, medtem ko je za vse nas bolj smotno, da se resno lotimo izpopolnitve onega, kar smo začeli z AODM, pa naj bo ta dobra ali pomanjkljiva.

Ne glejmo nazaj, ker nam to ne koristi, temveč jemljimo stvari, kot so, in pohitimo, da ne bo prepozno!

To je tudi razlog, da na tem mestu — v tem članku — ne razlagamo bistva AODM, temveč poudarjamo le nadaljnje perspektive glede izvedbe in izpopolnitve.

—i

O gradnji HE Bajina Bašta

»Delo« je dne 13. in 27. septembra 1966 objavilo nekaj podatkov HE BAJINE BAŠTE. Objavljamo jih skoraj v celoti.

Nedavno so graditelji naše največje hidroelektrarne Bajina Bašta napovedali, da bo konec septembra letos začela ta elektrarna obratovati s prvim agregatom. Zdaj pa je nastopila nepričakovana ovira. Po vestih iz Bajine Bašte je tovarna »Goša« iz Smederevske Palanke dobavila dele opreme, ki jih ne morejo vgraditi, ker niso izdelani točno po načrtu. Popravilo teh napak pa bo trajalo baje 2 meseca. Elektrarna torej ne bo začela obratovati 2 meseca pred rokom, kakor je bilo zamišljeno, in bodo graditelji zaradi tega izgubili tudi obljubljeno premijo.

Za skupnost pa bo ta zakasnitev zelo občutna, ker bi sicer nova hidrocentrala začela dajati električno energijo v času, ki je vsako leto najbolj kritičen. Hidroelektrarna Bajina Bašta je zdaj največji objekt te vrste v naši državi, saj bo samo hidroelektrarna Djerdap, ko bo zgrajena, po svoji zmogljivosti večja od Bajine Bašte. S tremi agregati bo hidroelektrarna Bajina Bašta dajala v srednje ugodnem letu 1440 milijonov kilovatnih ur električne energije. Skupna moč teh treh agregatov je 252.000 kilovatov, kar je skoraj toliko, kolikor moč vseh šestih obstoječih hidroelektrarn na Dravi od Dravograda do Maribora (s skupno zmogljivostjo 279.000 kW). Po zmogljivosti že zdaj presega Bajina Bašta vsako izmed treh doslej največjih hidroelektrarn — »Split«, »Dubrovnik« in »Senj«. Ko pa bo zgrajen še šesti agregat, bo imela ta nova hidroelektrarna instalirano moč 336.000 kW.

Novo elektrarno na Drini so začeli graditi leta 1961 in bi mo-

rala biti zgrajena v začetku letošnjega leta. V primerjavi s podaljšanim rokom pa zdaj končujejo dela za dobre tri mesece prej. Ti trije meseci so za našo preskrbo z električno energijo velikega pomena, ker nam bo elektrarna dajala prve količine električne energije prav v času, ko je pomanjkanje te energije najbolj občutnejše. Po izračunih na temelju tridesetletne registracije padavin in pretoka vode na Drini bo hidroelektrarna Bajina Bašta dajala približno 55 odstotkov celotne letne proizvodnje prav v zimskem polletju (oktober-marec). Za gradnjo in opremo te elektrarne znašajo skupni stroški okrog 47,6 milijarde Sdin. Precejšen del teh stroškov odpade na odkup zemljišča, ki ga

poplavlja veliko umetno jezero. To jezero je dolgo 60 kilometrov in sega do Višegrada. Poplavilo je 1252 ha zemljišč, od tega 377 ha obdelovalne zemlje, nadalje 241 zgradb in 19 kilometrov cest. S tem velikim jezerom, ki zajema 340 kubikov vode, bo za obratovanje elektrarne v znatni meri izravnano tudi sezonsko nihanje dotoka vode na Drini. Glavni objekt elektrarne je 460 metrov dolga dolinska pregrada pri vasi Perućac, ki je od temeljev do vrha visoka 90 metrov in omogoča izkoriščanje vodnega padca do 70 metrov. Zaradi neugodnih geoloških razmer je zgrajena v olajšani gravitacijski izvedbi, pa je kljub temu zahtevala vgraditev 960.000 kubikov betona in 6840 ton jeklene armature.

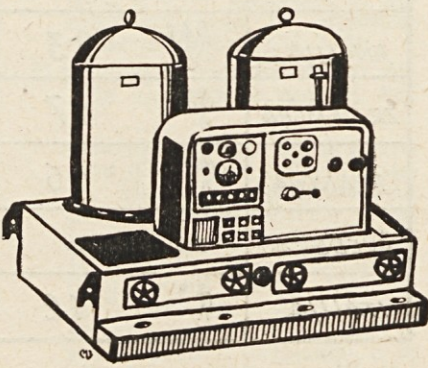
Graditev HE Orlovac

Zagrebski »Vjesnik« je dne 20. 9. 1966 objavil članek z naslovom »Gradnja HE Orlovac na Cetini«, iz katerega povzemamo nekaj podatkov:

Pripravljalna dela za gradnjo HE Orlovac trajajo že dve leti. Sem štejejo predvsem gradnjo

komunalnih objektov in zgradbe potrebne za HE. Zgraditi bo treba strojnico, cevovode, 60 km kanalov in dovodni tunel, ki bo dolg 12 km. Vrednost del je 400 milijonov novih dinarjev, a gradnje HE se bodo udeležila naša najbolj znana podjetja na tem področju — podjetja, ki so se že uveljavila pri gradnji HE Dubrovnik, Split in Senj. Vso opremo bodo izdelala naša podjetja: zagrebski Rade Končar, ljubljanski Litostroj in mariborska Metalna.

Poleg izrednega pomena za razvoj industrije aluminija bo imela HE Orlovac pomembno vlogo tudi pri razvoju poljedelstva na tem področju. Z gradnjo HE bodo namreč onemogočili poplave na Livanjskem polju. Z delovanjem HE Orlovac bo tudi zmanjšan pretok vode na HE Peruć, pa se bo tako proizvodnja HE Split pri Omišu dvignila za 120 milijonov kilovatnih ur.



Problematika časovnih norm

(Nadaljevanje)

Zvišanje obračunskih postavk

Obračunske postavke so zvišane in zajemajo vrednost zvišane norme (okoli 35%). Ker so obračunske postavke sorazmerno nizke, so zvišane za več kot 35%.

Progresivno nagrajevanje dosegov norm

Progresivno nagrajevanje dosegov norm se uvaža z namenom, da bi se proizvodnja intenzificirala z bolj izkoriščenim časom. Ko smo snemali izkoristek delovnega časa, smo ugotovili, da se še zmeraj ne dela približno 20 % delovnega časa ali približno 1,5 ur dnevno, temveč se efektivno dela le 6 ur. Torej so rezerve precejšnje.

Progresivno stimuliranje dosegov je izraženo s stopnjo progresije (Sp). Stopnja progresije se izračuna po enačbi:

$$Sp = \frac{Nc}{Ec} \sqrt{\frac{Nc}{E}}$$

Nc = norma čas, Ec = efektivni čas

Tako izračunana stopnja progresije se uporablja po tabeli, ki obsega:

— doseg norme v %,
— stopnjo progresije (količnik),

— osnovo za obračun dosega. Pri tem se je upoštevalo načelo, da za doseg norm nad 140 % in več uporablja vselej le maksimalni količnik Sp 1,18.

Tabela za progresivno stimuliranje dosegov norm

Doseg norm %	Količnik Sp	Izplačan preseg %
100	1,00	100
101	1,005	102
102	1,01	103
103	1,015	104
104	1,02	106
105	1,025	107,5
106	1,03	109
107	1,035	111
108	1,04	112
109	1,045	113
110	1,05	115
111	1,05	115,5
112	1,06	118,5
113	1,06	120
114	1,07	122
115	1,07	123
116	1,08	125
117	1,08	127
118	1,09	129
119	1,09	130
120	1,09	131

Doseg norm %	Količnik Sp	Izplačan preseg %
121	1,10	133
122	1,105	135
123	1,11	136
124	1,115	138
125	1,12	140
126	1,125	142
127	1,13	144
128	1,13	145
129	1,136	146
130	1,14	148
131	1,145	151
132	1,15	152
133	1,155	154
134	1,16	155
135	1,16	156
136	1,165	158
137	1,17	160
138	1,175	162
139	1,18	164
140	1,18	166
160	1,18	189

Pripomba: Ob dosegu norm 140 % in več se količnik za progresivno stimuliranje ne spremeni in se tedaj uporablja le Sp = 1,18.

Za obračun osebnega dohodka se upošteva povprečni doseg norm obračunskega meseca.

Obračun progresije se opravi za 1 mesec nazaj takole:

Primer: Časovni preseg operacije XY delavca v VII. mesecu je 115 %, normski zaslužek je 90 tisoč din. Stopnja progresije je 1,07.

Nagrada za 115 % doseg norme se izračuna iz produkta normskega zaslužka in stopnje progresije:

$$Na = Nz \cdot Sp$$

Stopnja progresije se ne podaja s količnikom, temveč (1,07) kot decimalno število (0,07).

Torej je Sp za izračun nagrade za mesec nazaj 0,07.

$$Na = Nz \cdot Sp = 90.000 \cdot 0,07 = 6.300 \text{ din}$$

Delavec XY dobi za tekoči mesec nagrado za 115 % doseg norme 6.300 din.

Dosegi norme v VII. mesecu 1966
Dosegi norm za VII. mesec 1966 (brez tehničnega kadra po enotah — konstrukterji in pdb.) po stroškovnih mestih so razvidni iz tabele:

Strošk. mesto	Časovni doseg %	Nc	Ec
0400	159	523	330
0500	127	2805	2202
1100	121	8412	6947
1200	115	1908	1645
	120	10320	8592
1300	112	24531	21943
1400	128,5	3321	2595
1500	105	654	628
1600	113	2029	1797
1700	129	1879	1455
1800	134	1569	1170
1900	121	659	544
	115	34642	30132
2040	138,5	289	208
2600	108	2338	2166
2700	106	14277	13525
2800	117	27544	23511
2900	117	572	489
	113	45020	29899
3040	131	441	336
3100	117	7133	6091
3200	128	8493	6605
3300	125	2306	1859
3600			
(1 oseba)	128	132	103
3700	110	1485	1357
3800	113	4247	3751
	120	24137	20102
5100	117	13992	11851
5200	114	38324	33630
5300	113	3147	2769
5400	118	10254	8818
5500	100	1211	1210
5800	107,5	7021	6513
	115	74649	64791
6300	111	7038	6379
6400	113,5	12525	11033
6500	103,5	11647	10299
	112,5	31210	27711
8000	113	3194	2821
8200	117	160	137
8300	123	1026	831
8400	106	13005	12313
8500	109	4719	4332
8600	103	3702	3616
8850	119	2390	2003
8860	115	1784	1550
8920	106	140	132
8940	115	1228	1070
	109	31348	28805

Povprečni doseg podjetja 115 223444 194853

A) Časovni doseg norme na število delavcev za julij 1966

Strošk. mesto	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	nad 250
0400	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
0500	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	16	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
0600	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1000	—	1	—	2	1	5	5	48	64	54	26	14	13	14	3	1	2	2	1	1	1	—	—	2
2000	—	—	1	—	7	13	30	116	38	29	28	52	8	21	14	—	—	1	—	—	—	—	—	—
3000	2	—	—	—	2	2	17	37	35	23	15	14	4	4	4	2	2	2	—	2	—	1	—	2
5000	1	3	1	3	9	16	30	65	104	104	66	40	18	14	10	8	1	—	—	1	—	—	—	—
6000	—	—	—	—	4	6	6	5	72	67	22	4	12	3	1	2	2	—	—	—	—	—	—	—
8000	—	—	1	—	—	—	4	22	78	65	10	8	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Skupno	3	4	3	5	23	42	92	293	394	342	183	122	56	56	32	13	7	5	1	4	1	1	—	4
%	0,2	0,2	0,2	0,3	1,3	2,5	5,6	17,4	23,5	20,3	10,9	7,3	3,3	3,3	1,9	0,7	0,4	0,3	0,06	0,2	0,06	0,06	—	0,2

Število delavcev, ki so delali v normi v VII. mesecu 1966, je 1687

DRŽAVA	JEKLO	KEMIČNA IND.	METALURGIJA	ELEKTR. STROJI	TRANSPORT-OPREMA	STROJI (RAZEN EL.)
ZDA	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
ANGLIJA	2.3	3.4	2.2	4.2	3.2	3.5
ZRNEMČIJA	1.7	2.6	3.2	3.8	2.4	3.2
FRANCIJA	1.6	3.0	3.1	2.6	2.0	2.3
ŠVEDSKA	Brez podatkov	2.5	2.6	2.3	1.4	1.9
ITALIJA	1.2	2.5	4.2	2.3	2.1	2.4

Grafikon kaže število delavcev, potrebnih za realizacijo in proizvodnjo v evropskih državah v primerjavi z enim ameriškim delavcem



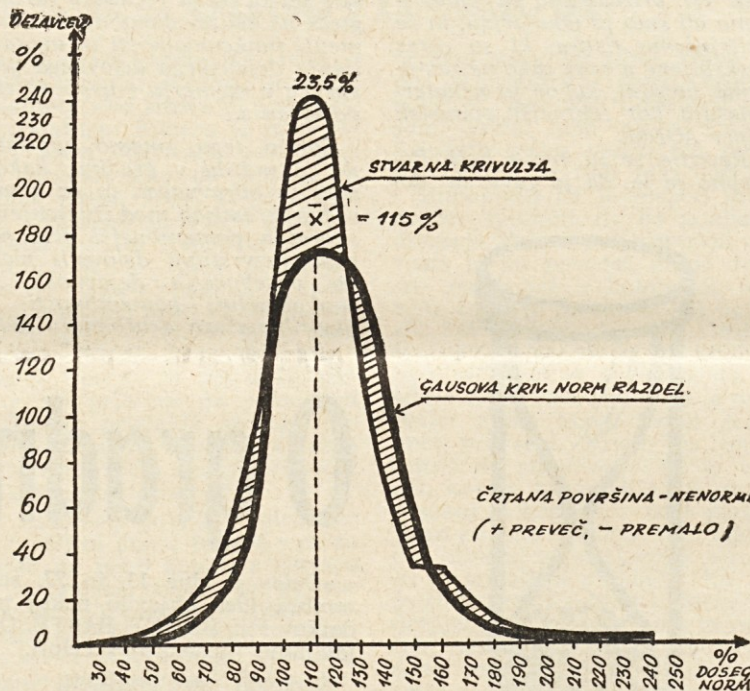
JESENSKA ŠPORTNA LIGA OBCE SIŠKA

V zadnjem času opažamo, da družbeno politična aktivnost mladih ljudi pada, obenem pa že dolgo govorimo, da je potrebno mladino vključiti v takšne ali drugačne dejavnosti. Zaradi tega so družbeno politične organizacije in občinski svet za telesno kulturo v občini Šiška organizirali jesensko športno ligo v naslednjih panogah:

Rokomet, nogomet, odbojka, košarka in streljanje. To so organizirali tudi zato, da bi mladi koristneje uporabili svoj prosti čas in tako ne bi živeli (vsaj v namišljenem) dolgočasu. Če mladina tekmuje, so mladinci moralno prisiljeni, da tudi trenirajo, s tem pa se poživijo rekreacija, o kateri smo včasih veliko govorili, danes pa smo nanjo že skoraj pozabili.

Tudi Litostroj je prijavil svoje ekipe. Dosedaj sta bili odigrani

Časopis Litostroj je tvoj, zato redno dopisuj vanj o vseh zanimivostih iz svojega obrata ali pisarne.



Krivulji dosegov norm — stvarne in normalne razdelitve

samo rokometni tekmi med ICL: Dom vajsenske mladine St. Vid in Litostroj: Tovarna dekorativnih tkanin. Obe naši ekipi sta zmagali in to z zelo prepričljivimi rezultati.

LETNE KONFERENCE MLADINSKIH AKTIVOV

V teh dneh so v podjetju redne letne konference mladinskih aktivov. Ponekod so bolj, drugod manj uspele. To je pač odvisno od razumevanja in aktivnega sodelovanja vodstev PE. Mladinci se predvsem zanimajo za dogodke v tovarni kot so: analitska ocena delovnih mest, revizije norm, organizacijske spremembe, medsebojni odnosi itd. Predvsem je opaziti, da so člani našega kolektiva o dogodkih v podjetju ter raznih sklepih, sprejetih na sejah samoupravnih organov, zelo slabo ali pa sploh napačno obveščeni. Iz tega lahko sklepamo, da nadrejeni niso tista živa vez med direktnim proizvajalcem in vodstvom EE, kot bi morali biti. Dokler bomo doma, od prijateljev ali znancev izvedeli prej razne govorice o podjetju kot pa dobili v tovarni resnične podatke o stanju v tovarni, naše samoupravljanje ne bo tako, kot si želimo.

Nekatera moderna zdravila so tako učinkovita, da jih lahko uporabljajo le popolnoma zdravi ljudje.

Naučimo se pravilno govoriti. Prva oseba prihodnjega časa glagola »ženiti se« ni »ločil se bom«.

Dobro si zapomnite ali pa zapisujte svoje dogodivščine! Ko boste ostareli, boste s tem lahko dolgočasili prijatelje.

So ljudje, ki mislijo, kadar so sami, na druge, med drugimi pa predvsem na sebe.

Ljudje, ki pretirano jedo, si s svojimi zobmi kopljejo grob.

Če v resnici ni stvarnosti, tedaj resnica ni stvarnost in stvarnost ni resnica.

Vse težave z alkoholom so v tem, da dober požirek napravi iz vas drugega človeka. Toda tudi ta drugi človek hoče piti.

Ne teka vsak okrog zato, da bi prenašal čenče; mnogi uporabljajo v ta namen telefon.

Analitična ocena je stekla Kriteriji, po katerih je bila opravljena

Ocenitev dela je dokumentiran pregled vseh del, s katerimi ugotavljamo razmerja med različnimi oblikami dela z vnaprejšnjimi določenimi kriteriji za umske in fizične sposobnosti, ki jih terjajo delovni procesi. Z ocenitvijo dela ugotavljamo torej realne odnose različnih oblik dela in na podlagi teh določimo pravilnejše osnove za vrednotenje delovnega prispevka.

Ocenitev dela rabi ne samo za stimulativno nagajevanje, ampak tudi za smotrno razporeditev dela (delitve dela) na izvrševalce. Je torej dokumentacija za delitev dela oz. organizacijski pripomoček, ki služi za razdelitev delovnih procesov, študij ter analize.

Pri ocenitvi delovnega mesta ne smemo imeti pred seboj določene osebe. Vemo, da različne osebe opravijo enaka dela lahko hitreje ali počasneje, kvalitetnejše ali slabše itd. Če hočemo oceniti delovna mesta, ne smemo upoštevati določene osebe, ampak samo delo. Zato je treba delo razčleniti in ugotoviti, kakšne umske in fizične zahteve mora izpolnjevati delavec, da bo lahko delo opravil ob pogojih delovnega procesa. Ocenjevanje dela na »oči« v veliki in zelo razčlenjeni delovni skupnosti brez vnaprejšnjih določenih kriterijev in izločitve osebnosti izvajalca ne da resničnih in pravih razmerij med delovnimi mesti. Za ocenjevanje ali merjenje uspešnosti osebe, ki delo opravlja, bodo določena druga merila.

Vnaprejšnji določeni kriteriji, po katerih je bila opravljena ocena, se delijo v tri skupine:

- strokovnost,
- odgovornost,
- napori.

Posebej pa so bili obravnavani kriteriji za ocenjevanje delovnih pogojev.

Ocena je potekala po fazah. Osnova za oceno je podana z organizacijo podjetja, od funkcij in delovnega področja posameznih delovnih in organizacijskih enot do delitve dela na sleherni delovni mesto. Zaključna faza organizacije in prva faza ocene so bili opisi vseh delovnih mest, izvedeni po naslednjih načelih:

— opisati delo, ki ga zahteva delovni proces in kaj delavec dela (ne kako) v opisanem delovnem procesu,

— da je na delovnem mestu zaposlen normalen, povprečen in za delo strokovno sposoben delavec.

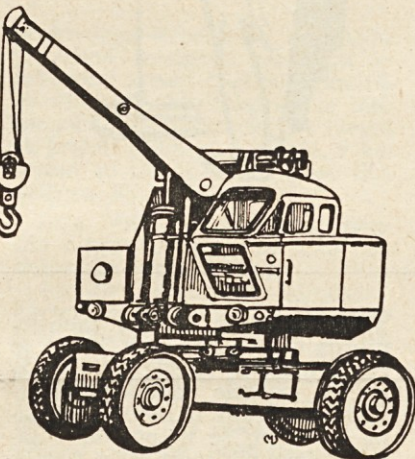
Druga faza je bila analiza in primerjava delovnih mest med seboj po enakem kriteriju, n. pr. primerjava vseh delovnih mest po kriteriju potrebne strokovne izobrazbe, nato primerjava vseh delovnih mest po kriteriju strokovne prakse itd. S to fazo je bilo opravljeno tudi stopnjevanje, se pravi, razporeditev delovnih mest po stopnjah glede na posamezne kriterije.

Tretja faza je obsegala točkovanje na podlagi ocenjenih stopenj in analize dobljenih rezultatov. V tej fazi je bilo preverjeno, kako je bila opravljena analiza delovnih mest in stopnjevanje glede na zahtevnost dela in vpliv delavca na sredstva ter organizacijo dela in delovne postopke oziroma operacije in podobno.

Razpon v točkah med najnižje in najvišje ocenjenim delovnim mestom nam dokazuje, da metoda ocene omogoča zadovoljivo diferenciacijo med delovnimi mesti. Prav tako omogoča metoda dovolj kombinacij (nekaj milijonov) različnih ocen. Nepravilnost ocene delovnega mesta ne more biti posledica same metode, temveč lahko pomeni le njeno nepravilno ali nedosledno uporabo. Pravilnost ocene delovnega

mesta ni možno ugotavljati tako, da pogledamo njegovo skupno oceno po vseh kriterijih in jo primerjamo s skupno oceno nekakega drugega delovnega mesta. Ocena delovnih mest ne more dati iste zaporedne razvrstitve, ki smo je vajeni. Da se prepričamo, ali je delovno mesto pravilno ocenjeno, moramo primerjati s stopnjami istih kriterijev tistih podobnih delovnih mest, ki jih zares dobro poznamo. Le na tak način lahko presojamo oceno vsakega delovnega mesta in damo pripombo na oceno, če se nam zdi, da kak kriterij ni bil pravilno uporabljen.

Dobljenega razpona po oceni med najnižje in najvišje ocenjenim delovnim mestom ne moremo direktno uporabiti za osnovo pri nagajevanju. Zato n. pr. prištevamo vsem delovnim mestom enako število točk (konstantno), ki zmanjša razpon na zaželeno razmerje (1:6, 1:4, itd.); določitev razpona pa je stvar politike delitve osebnih dohodkov in ga določi delavski svet v postopku za samoupravne odločitve o delitvi po delu.



ZAHTEVKE A₁ — STROKOVNA IZOBRAZBA

Po tem zahtevku ocenjujemo teoretično znanje, ki je potrebno za delovna mesta in ki ga dajejo razne oblike šolanja.

ZAHTEVKE A₂ — STROKOVNA PRAKSA

Po tem zahtevku ocenjujemo usmerjeno strokovno praktično priučevanje za delo na delovnem mestu. Kot merilo nam služi najkrajša pot do izoblikovanja potrebnega znanja za delovno mesto na podlagi ustreznega teoretičnega znanja, pridobljenega s šolanjem, in praktičnega dela na enem ali več delovnih mestih.

ZAHTEVKE B₁ — ODGOVORNOST ZA IZVRŠITEV DELA

Ta zahtevek se nanaša na napor volje, na vestnost, pazljivost in zanesljivost izvrševalca, ki se mora normalno angažirati, da opravi svoje delo v normalni količini, kvalitetno in v določenem roku. Ocenitev se ravna po najtežjih delih, ki so normalna za ocenjeno delovno mesto.

ZAHTEVKE B₂ — ODGOVORNOST ZA DELOVNA SREDSTVA

Ta zahtevek se nanaša na odgovornost in vestnost pri ravnanju z zaupanimi stroji, napravami, instrumenti in orodji.

Po tem zahtevku ocenjujemo odgovornost za delovna sredstva tistih delavcev, ki z njimi delajo, ali zanje posredno odgovarjajo. Delavce, ki posredno odgovarjajo za sredstva, ocenjujemo s tisto stopnjo, ki predstavlja večino.

ZAHTEVKE B₃ — ODGOVORNOST ZA USPEH

Po tem zahtevku ocenjujemo odgovornost vodilnih oseb do vključno vodij delavnic, katerih dolžnost je, da zagotovijo nemočen potek dela in koordinacijo

dela skupine oziroma organizacijske enote v celoti ter odgovarjajo za delovna sredstva.

ZAHTEVKE B₄ — ODGOVORNOST ZA VARNOST IN ZDRAVJE DELAVCEV

Po tem zahtevku ocenjujemo odgovornost vodstvenih in vodilnih delovnih mest za varnost in zdravje delavcev ter delovnih mest, ki odgovarjajo za upoštevanje varnostnih predpisov pri projektiranju in konstruiranju. Upošteva se samo neposredna odgovornost za varnost drugih, n. pr. če z nepravilnim navodilom vpliva ali povzroči nezgodo. Ne upošteva pa se lastnega rizika v zvezi z nezgodami (glej D₉).

ZAHTEVKE C₁ — TELESNI NAPOR

Po tem zahtevku ocenjujemo napor mišic in telesa zaradi zunanjega upora, statične obremenitve in neudobnega položaja telesa. Na napor vpliva tudi povečana temperatura v prostoru, kjer se delo odvija.

ZAHTEVKE C₂ — NAPOR V ZVEZI S KOMUNIKACIJAMI

Po tem zahtevku ocenjujemo napor, ki nastaja zaradi osebnih stikov pri delu. Ta napor se izraža v načinu obveščanja z ljudmi, izražanju, nastopu in tovariškem odnosu, da se ustvarja vzdušje zaupanja in spoštovanja.

ZAHTEVKE C₃ — NAPOR V ZVEZI Z ORGANIZACIJO IN UKREPANJEM

Po tem zahtevku ocenjujemo napor, ki se pojavlja v zvezi z organizacijo in ukrepanjem. Ta napor se kaže v pravilnem razdeljevanju nalog in v koordinaciji dela tistih delovnih mest, ki so neposredno ter vseh delovnih mest, ki so posredno pod vodstvom delovnega mesta, ki ga ocenjujemo.

Prijeli smo

ENAKA ANALITSKA OCENA — ZASLUŽEK PA NE!

V podjetju sta se zaposlila dva delavca, Francelj in Jože, ki sta imela enako šolsko izobrazbo, bila sta tudi enako stara in stanovala sta v istem kraju. Pri sprejemu v podjetje so jima določili enako grupo in dodelili enaki delovni mesti. Toda kmalu se je med njima pokazala velika razlika pri delu in kasneje seve tudi pri plači. Prvi je bil priden in delaven, drugi pa godrnjav in nezadovoljen, ne toliko s seboj kot s svojim šefom.

Francelj je hitro napredoval, vtem ko je Jože ostal na istem delovnem mestu. Ker je stalno kritiziral in se pritoževal, so se v oddelku odločili, da mu bodo to razliko dokazali in njegovo delo tudi ocenili.

Delovodja je poslal Jožeta, naj se pozanima v nabavnem oddelku za elektromaterial, ki ga rabijo za montažo. Jože je šel v nabavni oddelk, da bi zvedel, če imajo zahtevani material. Prišel je nazaj in povedal, da ga imajo; delovodja pa bi rad vedel, koliko ga imajo na zalogi. Jože gre in poizve, pride nazaj in pove, da ga imajo toliko in toliko. Delovodja ga vpraša, koliko stane. Jože vzame zopet pot pod noge in gre vprašat, koliko stane; poizve za ceno in se vrne s sporočilom. Delovodja mu vljudno ponudi stol in pokliče Francelja, na Jožetu pa naroči, naj bo tiho.

Francelj pride in delovodja mu naroči, naj gre v nabavo in naj se pozanima, če imajo želeni material. Francelj si zapiše in gre. Kmalu se vrne in sporoči delovodji, da imajo toliko in toliko materiala in da stane toliko in toliko.

Delovodja se lepo zahvali Francelju za odgovor, pogleda Jožeta in ga vpraša, če je slišal odgovor. Vpraša ga, če sedaj ve, zakaj je njegov kolega dobil večjo plačo kot on, in naj le sam presodi, ali zasluži enak osebni dohodek kot njegov sodelavec?

Sindikati in fluktuacija

»Delavska enotnost« je pred časom objavila razgovor z Mihaelom Žilavcem predsednikom IO sindikalne podružnice Litostroja o vprašanju fluktuacije delavcev v Litostroju. Predsednik sindikalne podružnice je odgovoril takole:

Naše podjetje so zapuščali predvsem kvalificirani in visoko kvalificirani delavci z večletno delovno prakso in izkušnjami, obogatitimi pri nas. Takšne strokovnjake vsa podjetja potrebujejo in jih radi sprejemajo tudi med izvajanjem gospodarske reforme ali pa sedaj še raje. Potrebujemo pa jih tudi mi.

Od nas so odhajali zgolj zavoljo znatno manjših osebnih dohodkov, kot jih prejemale v drugih podjetjih. Sindikalno vodstvo je opozarjalo na nujnost, da prevrednotimo dela, kar je bila tudi nenehna zahteva in osrednja tema razprav na sindikalnih sestankih v vseh naših sedemnajstih sindikalnih podružnicah. Zahtevali smo, da se pravilnik o delitvi osebnih dohodkov čimprej popravi.

Proizvodnim delavcem se je osnovni del zaslužke povečal za 20 do 25 tisoč starih dinarjev ob popravljenih normativih. Poprej smo namreč prav zaradi prenizkih osnov tolerirali nerealne norme in 100 do 150 odstotne presege.

Sklepi samoupravnih organov

SKLEP DSP O ANALITIČNI OCENI DELOVNIH MEST

DSP je na svoji 8. redni seji 27. 9. 1966 glede na odločitev UO z dne 26. 9. 1966 sprejel naslednji sklep:

1. Delovni skupnosti te delovne organizacije in organom upravljanja njenih enot ali delov (DS PE/S in UO ICL) se daje v javno in splošno obravnavo celotno gradivo analitične ocene delovnih mest (AODM), pri čemer se obravnava prične z objavo tega sklepa na oglasni deski samoupravnih organov in traja petnajst dni.

V tem roku je bilo gradivo na vpogled v zastekleni sobi pritličja Izobraževalnega centra Litostroja. Isti petnajstdnevni rok je veljal tudi za obravnavo gradiva AODM kot predloga za zadevni normativni oziroma splošni akt, torej za preučitev in dajanje pripomb ali spremenjvalnih predlogov. Se pravi, da je bilo treba v tem roku organizirati in izvesti kar najbolj neposredno javno in splošno obravnavo v delovni skupnosti in v organih upravljanja enot ter zbrati posamične in skupne pripombe ali spreminjvalne predloge, ki so jih sveti enot s svojimi mnenji in ocenami takoj po končani obravnavi sporočili kadrovske službi, da bi jih zbrala in uredila ali sortirala ter predložila v ocenitev komisiji DSP za AODM glede na strokovno plat metodologije in rezultatov po zahtevkih AODM, komisiji UO za predpise o delitvi pa z vidika splošne ocene glede na funkcionalnost delovnih nalog in zadevne posledice, nakar bi obe komisiji svoje analize

predložili UO v natančnejšo obravnavo in oblikovanje predloga za končni sklep DSP o sprejetju in razglasitvi oziroma uveljavitvi splošnega akta o AODM.

2. Gradivo, ki se daje v obravnavo, se po smislu deli takole:

- a) uvod, ki samo pojasnjuje ureditev gradiva AODM in kakšna je njegova razporeditev, pri čemer je najpomembnejše navodilo za uporabo seznama delovnih mest;
- b) seznam delovnih mest, ki vsebuje: šifro in naziv posameznega delovnega mesta oziroma njegovo razčlenbo po organizacijskih, tehnoloških ali funkcionalnih in sistemizacijskih posebnostih;
- c) metoda za AODM, kot je bila že obravnavana v preteklem letu in jo je DSP potrdil na 9. redni seji z dne 29. 12. 1965, a po kateri spoznamo zahteveke z vidika: strokovne izobrazbe in prakse (A/1,2), odgovornosti za izvršitev dela in delovna sredstva kot tudi za uspeh in varstvo pri delu (B/1, 2, 3, 4), telesnega in komunikacijskega in organizacijskega napora (C/1, 2, 3);

č) predlog metode AODM po merilih za delovne pogoje, kot so:

delo na prostem ali na preprihu (C/1), vpliv vode in vlage ter kislin in lugov oziroma drugih kemikalij (D/2), plini in pare ter nevarni vonj (D/3), prah (D/4), umazanost (D/5), ropot (D/6), tresljaji (D/7), bleščanje (D/8) in nevarnost nezdod (D/9), kar je tokrat prvič v obravnavi, a je bilo že predvideno s 17. čle-

nom predloga pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in drugih osebnih prejemkov, za katerega je javna obravnavna že opravljena;

- d) seznam delovnih mest po zahtevkih A/1, 2 oziroma B/1, 2, 3, 4 ter C/1, 2 in C/3A in C/3B, kar pomeni izvedbo AODM zahtevkov in uporabo analitičnih točk za posamezna delovna mesta, kakor jih je AODM upoštevala;
- e) seznam delovnih mest po kriterijih glede na vplive (delovne pogoje), ki jim je delavec izpostavljen in bi jih bilo treba upoštevati po zadevnem predlogu za stopnjevanje in točkovanje.

Za priloge k bodočemu normativnemu aktu o AODM se štejejo opisi delovnih mest, ki sicer niso predmet javne obravnave, a morajo biti razgrnjeni v kadrovske službi, da se lahko sleherni član delovne skupnosti prepriča, kako so bili uporabljeni pri točkovanju po zahtevkih AODM, ali da najde v njih elemente, s katerimi so rezultati AODM utemeljeni. Pri tem naj nikogar ne moti, če opisi niso popolni ali sistematično pripravljeni, ker so tudi v sedanji obliki prav gotovo zadosten pripomoček za obravnavo rezultatov AODM, medtem ko bodo naslednji obravnave pokazali, kako jih bo treba še urediti, da postanejo popolna priloga splošnemu aktu o AODM, da se bo na tej podlagi ugotavljalo, ali bodo utemeljeni morebitni posamični ugovori zoper osnove o AODM v zadevnem prevečenem ali razvrstitvenem postopku.

(Nadaljevanje na 4. strani)

PO POLITIKI

Sreča je biti zaposlen

V Jugoslaviji je v družbenem sektorju zaposlenih letos 70.000 ljudi manj kot v lanskem letu in 20.000 manj kot v 1964. letu. Število nezaposlenih se je glede na prejšnje leto povečalo za novih 25.000, a vseh nezaposlenih (registriranih v zavodih za zaposlovanje) je 265.000.

SVOJEVRSTEN PARADOKS

Po načrtih, ki jih je pripravil Zvezni zavod za gospodarsko planiranje, predvidevajo, da se bo glede na letošnje leto v prihodnjem letu število zaposlenih povečalo za 1,5 do 2%. Zanimiva je primerjava s prejšnjimi leti, ko je število zaposlenih naraščalo za 6 do 8% ali 180.000 do 250.000 letno. Na srečo so za nami časi tako imenovanega ekstenzivnega, neekonomskega in nizko produktivnega razvoja gospodarstva, tisti časi, ko se je vsak, kdor je hotel, celo brez šol in poklica v nekaj urah ali najkasneje v nekaj dneh zaposlil. Toda ostale so posledice. Vsi prekomerno zaposleni delavci so prav gotovo tudi razlog, da je na cesti mnogo ljudi z višjo ali visoko kvalifikacijo, ki se bore za vstop v službo.

V takem položaju kot smo, smo prišli do nenavadnega paradoksa. Pri nas je danes gospodarstvo v največjem vzponu, a obenem še nikoli ni bilo tako težko priti do službe kot sedaj. Tak položaj je sicer prehodnega značaja in bo trajal toliko časa, dokler ne bodo zaposleni dejansko delali in dokler ne bodo ti zaposleni dobivali toliko dohodkov, da se bodo tudi drugi zaposlili v industriji in predvsem v uslužnostnih dejavnostih.

ZAPOSILITEV ZA 100.000 OSEB

Kot smo že omenili, bo v prihodnjem letu zaposlenih 65.000 ljudi več kot letos. Istočasno predvidevajo, da bo v prihodnjem letu 177.000 oseb diplomiralo na drugi in na tretji stopnji in da se bo najmanj 106.000 diplomiranih tudi zaposlilo. Če upoštevamo, da določeno število ljudi vsako leto zapusti službo, bodisi da se upokojijo ali pa iz kakršnih koli drugih vzrokov, je precej možnosti, da se bo ves prirastek aktivnega nekmetijskega prebivalstva vendarle zaposlil. Seveda za zdaj ni mogoče nadaljnji preliv prebivalstva iz kmetijstva v industrijo.

Toda to so le lepe teorije, ki so v praksi le težko izvedljive, saj je skoraj nemogoče, da bi 100.000 novih delovnih mest zasedli ljudje z diplomami. Bolj verjetno je, da bodo precejšen del teh mest zasedli ljudje brez diplom in šol, saj industrija ne potrebuje toliko strokovnjakov.

Popolnoma jasno je, da za sedaj ne moremo zaježiti odhoda ljudi v inozemstvo, saj računajo, da bo do konca leta v inozemstvu okrog 400.000 ljudi v primerjavi z 220.000, kolikor jih je bilo v začetku tega leta.

EDINA MOŽNOST

Smo pred vprašanjem, kako združiti novo rigorozno ekonomsko politiko z zakonsko pravico do dela.

Rešitev je v večji produktivnosti proizvodnje, ta bo vplivala na višje osebne dohodke. Visoki osebni dohodki omogočajo povečanje produktivnih delovnih mest, delo v več izmenah, delo



za visoko kvalificirane strokovnjake, kar zopet vpliva po drugi strani na razvoj terciarnih služb, kjer smo bili do sedaj precej v deficitu. Vsi vemo, da se terciarne uslužnostne dejavnosti lahko razvijajo le tam, kjer so tisti, ki imajo možnost, da uporabljajo njihove usluge. Vsi znaki pa kažejo, da smo pri nas pred ekspanzijo terciarnih dejavnosti in prav gotovo bo 100.000 naših ljudi prav tu našlo delo.

Seveda to ni edina rešitev iz sedanjega položaja, drži pa to, da je v tem največ perspektiv. Popolnoma jasno je eno: ne smemo dovoliti, da bi se ponovili časi, ko smo sprejemali v pisarne ali tovarne ljudi, ne glede na to, ali so bili potrebni ali ne, ne glede na to, ali so izpolnjevali pogoje za ta delovna mesta ali ne.

Dne 11. oktobra 1966 je v razgovoru z novinarji predsednik centralnega sveta Zveze sindikatov Jugoslavije Svetozar Vukmanović med drugim dejal:

da se bomo vse bolj soočali z resnim problemom presežka zaposlenih. Ta presežek pa se ne bi smel znajti preprosto na cesti, kar se zdaj vse bolj dogaja. Rešitev je treba iskati predvsem v razširjanju proizvodnih zmogljivosti in boljšem izkoriščanju obstoječih proizvodnih zmogljivosti. Če tega ne bomo delali, bomo imeli notraj delovnih kolektivov resne odpore proti modernizaciji tehnološkega procesa, ki ima za nujno posledico tudi zmanjšanje delovnih mest. Vukmanović zato smatra, da je dobra politika tistih delovnih organizacij, ki trenutno modernizirajo in hkrati razširjajo svoje zmogljivosti tudi na način nekoliko nižjih osebnih dohodkov, da bi tako lahko še naprej zagotovili zaposlenost in čez čas tudi višje osebne dohodke vsem zaposlenim.

ČE SE NE MOREŠ SPOČITI

— vedi, da ni izgubljen čas, ki ga porabiš za počitek po napornem delu;
— vedi, da ležanje ni ravno edini počitek za vse vrste utrujenosti in se nauči počivati tudi ko čakaš na avtobus, na zdravnika v čakalnici, pri brivcu ipd.
— ne verjemi, da je visoko storilen samo tisti, ki neprestano nekam hiti, je vedno na nogah, vedno v napetosti;
— ne verjemi, da si videti važen, če venomer nekam hitiš;
— priznaj, da je človek, ki vedno nekam hiti, prej človek z neurejenimi delovnimi navadami in slabo organizacijo dela, kot priden in učinkovit človek;
— ne daj se uspraviti z mislijo, da se bo svet podrl, če tebe ne bo zraven in da v službi ne morejo brez tebe;
— zapomni si, da nisi nepogrešljiv, verjetno si bodo pomagali tudi brez tebe;
— opusti navado, da odložiš vsako delo za zadnjo minuto;
— zapomni si, da bo življenje lažje za druge in zate, če si boš vzel zadosti časa za to, da delo dobro in pravočasno opraviš!

M. H.

Težave so rov, skozi katerega moramo priti, ne pa zid, ob katerem naj si razbijemo glavo.

Če si moški ali ženska, ničesar ne moreš narediti brez poguma.

Fantazija je več vredna kot znanje.

Casa imaš vedno dovolj, če ga znaš prav uporabiti.

Branje je najcenejši in najboljši učinkovit način za izbravo prostega časa.

Samo en način je, da narediš iz dela užitek: dokončaj ga!

SKLEPI

(Nadaljevanje s 3. strani)

3. Tako določena obravnava se nanaša tudi na lestvico analitskih stopenj, po kateri bodo osnove za merjenje zahtevnosti dela po AODM glede na analitične točke v razponu upoštevane pri vrednotenju delovnega prispevka, delno je bila že uporabljena po začasnem sklepu o načinu delitve po delu pri izvršitvi proizvodnih nalog (DSP št. 110/66). Pri ugotavljanju AODM točk oziroma ustrezne analitske stopnje se upoštevajo rezultati AODM za posamezno delovno mesto po zahtevkih A, B in C, medtem ko se analitske točke po zahtevku D/1—9 posebej obravnavajo za določitev zadefinirane stopnje, kot bo posebej določeno na podlagi rezultatov obravnave, pri čemer je predlagano, da se nagrajevanje po delovnih pogojih začne upoštevati šele od pet točk navzgor in da se razpon oziroma razmerje med stopnjami določi po dekadnem sistemu (5—10, 11—20, 21—30 itd.).

Vrednost analitskih stopenj sama po sebi ni predmet sedanje obravnave, ker gre za vrednotenje delovnega prispevka, kar je odvisno še od drugih elementov, ki jih ni moč zajeti z AODM točkami in analitskimi stopnjami, pri čemer so poglavitna načela glede zadevnega načina v 17. členu že obravnavanega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in drugih osebnih prejemkov.

4. Gradivo, kakor je pripravljeno za obravnavo, se vroči svetom enot (DS PE/S in UO ICL), da organizirajo obravnavo po samoupravnih in organizacijskih enotah oziroma delovnih enotah in skupnih službah na način, ki bo omogočil najbolj neposredno javno obravnavo.

5. V obravnavi naj se upošteva, da ne gre le za ugotavljanje, kako so upoštevani zahtevki AODM in kako je posamezno delovno mesto točkovano po zahtevkih oziroma zadevnih stopnjah, temveč se še posebej pričakuje, da bo s pripombami in predlogi kar največ prispevala tudi z vidika funkcionalnosti oziroma pomembnosti dela in delov-

nih nalog, po kateri je sestavljen seznam delovnih mest, oziroma so delovna mesta razdeljena na organizatorje, pripravljalce proizvodnje, koordinatorje, izvrševalce in realizatorje. Pomembni bodo nadalje prispevki obravnave s stališča nazivov delovnih mest in razčlenbe posameznega delovnega mesta, da se odpravijo napake in nedoslednosti, kakor so sedaj razvidne iz gradiva, medtem ko uporabljene šifre za delovna mesta niso pomembne in so le pripomoček za orientacijo, kar bo pozneje bolj sistematično utrjeno.

6. Glede na okoliščino, da so v gradivu bolj ali manj pomembne pomote in nedoslednosti, ki ne bodo povsod ugotovljene že med obravnavo, oziroma ker je treba računati z okoliščino, da bodo utemeljene pripombe ali spremeni-jevalni predlogi povzročili določene posledice kot posledice same obravnave, velja še splošna ugotovitev DSP, da bo pri končni redakciji akta o AODM ob njegovem sprejetju opravljena ustrežna revizija oziroma uskladitev skladno z rezultati obravnavane, vendar brez posebne javne obravnave o tako oblikovanem aktu, kakor ga bo DSP končno sprejel in razglasil.

SKLEPI UO

Na 12. redni seji 14. IX. 1966 je UO sklenil:

1. Delovna mesta, ki so začasno zasedena z vršilci dolžnosti, a se po statutu ne štejejo za vodilna delovna mesta, oziroma delovna mesta, ki so določena po sistematizaciji po reorganizaciji, a še niso zasedena in se lahko ponudijo delavcem z odpravljenih delovnih mest ob pogojih in na način po 99. členu TZDR, se razpišejo z internim natečajem za dokončno razporeditev, katerega se lahko udeležijo sleherni član te delovne skupnosti, če izpolnjuje zadevne splošne in posebne pogoje.

2. UO je seznanjen z rezultati delne reorganizacije z vidika odprave nekaterih delovnih mest

ali zmanjšanja števila zaposlenih na delovnih mestih, ki jih je reorganizacija zadela, a ugotavlja, da bo šele nadaljevanje reorganizacijskih ukrepov pokazalo, kako naj se to pokaže v zasedbi delovnih mest ali v številu zaposlenih, medtem ko je prišlo za sedaj le do notranjih premikov, ki ne dajejo povsem stvarne slike o neposrednem vplivu reorganizacije na tehnološko in ekonomsko utemeljeno število zaposlenih glede na kritičnost ali nekritičnost kadrov. Zaradi tega je treba vse pojave in okoliščine tehtno analizirati in pravočasno ukrepati, tako da se uspešno uresničijo vse utemeljene težnje, kot so bile opredeljene, ko smo se odločili za reorganizacijo, in ki se nanašajo tudi na strukturo in število zaposlenih.

3. UO je seznanjen s potekom priprav za normativni akt o AODM in se strinja, da kadrovska služba predloži UO ali komisiji za predpise o delitvi pri UO zadevno gradivo v prihodnjem tednu, tako da se bo začelo preučevanje tega gradiva kot priprava za javno obravnavo v delovni skupnosti.

4. OU je vzel na znanje poročilo vodstva organizacije o dosežanjih reorganizacijskih ukrepih z vidika izvedbe zadevnih samoupravnih odločitev in utrjevanja postopkov, ki so nasledek reorganizacije oziroma novega načina poslovanja, pri čemer upošteva utemeljenost postopnega ukrepanja. Vendar poudarja, da je treba že v tem letu utrditi generalno linijo celotne reorganizacije in jo vnesti v statut, ko bo mo izvedli njegovo uskladitev, nato pa načrtno in v določenem pogledu pospešeno uresničiti zadevne zamisli, ker je to nedvomno pogoj za uspešnost bodoče organizacije. Nosilec strokovnih nalog s področja organizacije naj potemtakem v primeru roku pripravi vse, kar je potrebno za samoupravno odločitev.

5. UO vzame na znanje rezultate javne obravnave pravilnika osebnih dohodkov in drugih osebnih prejemkov, kot jih je ugotovila in razčlenila komisija UO za predpise o delitvi in so

bili tudi predmet proučitve v komisiji DSP za uskladitev statuta in drugih splošnih aktov, ter se v celoti strinja z zadevno pritrilno oceno, tako da jo predloži DSP, ki naj odloči o sprejetju in uveljavitvi pravilnika z upoštevanjem pripomb in spremeni-jevalnih predlogov na člene 22, 24, 28, 41, 48, 49, 50, 68, 69, 79 in 190, kakor tudi glede dopolnitve V. poglavja o nadomestilih, spremembe naslova 11. poglavja o osebnih prizadetostih in pa glede na elemente za delitev, kolikor zadevajo dejansko delo ali obvezno navzočnost na delovnem mestu ob dela prostih sobotah ter spremembo lestvice povračil za delo na terenu, pri čemer bo treba v predčiščnem besedilu pravilnika poskrbeti tudi za uskladitev, kot bodo izhajale iz odločitev DSP o predlaganih spremembah in vprašanjih, ki jih je treba še prej razčistiti (stalnost, izmensko delo, nadomestila) ali jih narekuje spremeni-jevalni temeljni zakon o delovnih razmerjih (zlasti način uveljavitve vsakokratne sistematizacije delovnih mest). UO se nadalje strinja z mnenjem komisije DSP za uskladitev statuta in drugih splošnih aktov, da se sprejetje pravilnika poveže s pričetkom javne obravnave rezultatov AODM, kakor tudi s predlogom komisije UO za predpise o delitvi.

6. Po natančni analizi pripomb in spremeni-jevalnih predlogov iz javne obravnave pravilnika o dajanju gotovine za oddih, kot jo je pripravila komisija za predpise o delitvi in iz katere izhaja, da predlaganega pravilnika ni treba spreminjati, UO sklene posredovati celotno gradivo DSP s predlogom, da sprejme in razglasi pravilnik, kakor je bil dan delovni skupnosti v obravnavo.

7. Na podlagi mnenja komisije za predpise o delitvi, ki je natančneje obravnavala predlog PE PK z dne 11. VII. 1966 o premiranju delavcev pločevinarne za rokavno skrajšanje izdelave zvarjencev po komisiji 90021-HC Mehra Klila — UO sklene, da se glede na dokazano kritičnost izdelave in dobave izjemoma sprejme in uporabi predlagani način

premiranja problematičnih zvarjencev po izrecno navedenih skupinah 01-01, 02-01 in 02-02 ter zadnjem rokavniku in v predvideni sestavi delovnih skupin in v okvirih predvidenega števila premijskih deležev, a ob pogoju, da bo skrajšanje rokov zares uresničeno in preverjeno. Tako obračunana premija za vsak celi premijski delež se lahko prizna in obračuna:

Za en dan skrajšanja po novih din 10,00, ob skrajšanju od 2 do 15 dni pa sorazmerno več v razponu novih din 10,00—20,00, a za skrajšanje nad 15 dni po novih din 20,00 dnevno. Izvršitev delovne naloge v predvidenem roku sploh ne daje pravice do premije. Prekoračenje roka pomeni za izvrševalce in delovodje, da ne dobe premije, medtem ko se obratovodje tedaj še penalizirajo najmanj toliko za vsak dan prekoračenja skupnega roka, kolikor je predvideno za premiranje skrajšanja izdelave, vendar penali ne morejo presegati vsote, do katere so prizadeti obratovodje upravičeni za zadevno obračunsko obdobje po pravilniku o nagrajevanju vodstvenih kadrov. Premija se šteje za osebni prejemek v razmerju z delovnim uspehom delovne skupine, ki se obračuna v čistem znesku in ni odvisen od faktorja uspešnosti poslovanja delovne enote, čeprav gre v breme sredstev za osebne dohodke. UO hkrati ugotavlja, da je sicer seznanjen z razlogi kasnenja in sedanje nujnosti izvršitve po prejetem pojasnilu, vendar ostane odprto vprašanje odgovornosti, če bi zadevnih škodljivih ali gmotnih posledic ne bilo mogoče odvrniti, tako da bo treba v takem primeru skrbneje dognati resnične vzroke kasnenja in posebej poročati temu organu upravljanja.

8. Glede na skupinsko petico delo vodstvenega kadra UO ugotovi, da način sam po sebi ni bil pravilen in da je že storjeno vse, kar je objektivno mogoče, na poti priprav za obravnavo poglavitnih osnov pri vrednotenju delovnega prispevka, kakor bodo izražene v rezultatih AODM in v nadaljnji kompleksni ureditvi delitve po delu.

Iz zgodovine Litostroja

INŽ. LEOPOLD SOLC

150 strokovnjakov in 7000 konjskih moči

(Nadaljevanje)

Tega leta je pritegnil k delu tudi Ivana Okorna, katerega je spoznal v mizarški delavnici njegovega očeta in ki je kratko zatem postal vodja obrata ter to delovno mesto obdržal prav do likvidacije podjetja leta 1949.

Omeniti je treba še, da je Schneider oba švicarska strokovnjaka že po enem letu kot nepotrebna odpustil, ker je spoznal, da domači pomočniki za njima prav nič ne zaostajajo. S tem je dal lepo priznanje našim ljudem, ki jih je potem vseskozi čislal in spoštoval ter se tudi naučil slovenščine.

Ne smemo prezreti okolnosti, da je Schneider že prva leta vzel v uk tudi vajence in s tem začel pomembno vzgojno delo ne samo prvovrstnih strojnih ključavničarjev in strugarjev, temveč tudi strokovnjakov, večjih izdelovanja in montaže vodnih turbin in pomožne opreme, kakor tudi strojne opreme mlinov in žag, ki so jim bile turbine predvsem namenjene.

O proizvodnih uspehih novo osnovanega podjetja govori naslednji pregled, ki kaže po posameznih letih število izdelanih vodnih turbin ter regulatorjev in skupno moč turbin:

Leto	Izdelano turbin	regulatorjev	Skupno KS
1923	10	3	71
1924	7	1	131
1925	9	2	101
1926	12	—	161
1927	12	3	217
1928	27	6	500
1929	41	11	848
Skupno	118	26	2.029

Tabela priča, da se je podjetje takoj uveljavilo in da so bili uspehi iz leta v leto večji. V resnici ni več šlo za »stavbeno-strojno delavnico«, temveč za tvrdko, ki je v turbinski proizvodnji resno konkurirala Strojnim tovarnam in livarnam v Ljubljani. Tem uspehi škofjelo-

škega podjetja prav gotovo niso bili všeč.

Zgodovinsko ni izpričano, vendar je blizu resnice, da je v teh okolnostih nekdo pomagal do poslednje uveljavitve zakonskih predpisov v zvezi z novim podjetjem in njegovim lastnikom. Oblast je menila, da švicarski tehnikum Schneiderju ne daje zadostne kvalifikacije, ki jo je jugoslovanski zakon terjal za pooblaščenega inženirja. Zato Schneiderju niso dovolili izdelovati in podpisovati tako imenovanih »koncesijskih načrtov«, to je tehnične dokumentacije, ki je spremljala prošnje za energetsko izkoriščanje voda in za postavitev novih moderniziranih turbinskih naprav. Schneider je moral za to delo najemati pooblaščenega inženirja zunaj podjetja.

Nadalje so Schneiderja prisilili, da je iz naslova svoje tvrdke odstranil inženirski naslov, češ da pripada samo ljudem z akademsko izobrazbo. Tvrdka se je zato preimenovala v »G. F. Schneider, Škofja Loka, podjetje za gradnjo vodnih turbin«.

Nova tovarna

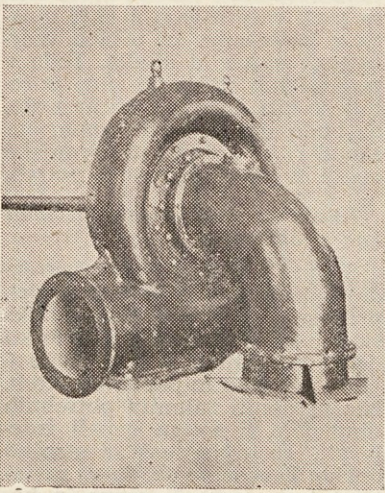
Papirnati ukrepi niso imeli nobenih posebnih posledic, saj strokovnega znanja, ki ni nikoli na papirju, niso mogli zmanjšati. Nasprotno: strokovnih delovnih rok je postajalo več in več, delo se je razvijalo vedno hitreje, sloves podjetja je naraščal... Turbine iz Škofje Loke niso šle samo na Gorenjsko, Dolenjsko in Štajersko, temveč od leta 1926 dalje tudi že v Prekmurje, na Hrvaško, v Črno goro, Bosno, Srbijo in Banat tja do romunske meje.

Schneider je strokovni sloves svojega podjetja spretno pospeševal s komercialnimi prijemi: tiskal in razpečeval je pohvalna pisma svojih kupcev, razstavljal na ljubljanskem velesejmu turbine in regulatorje, fotografiral svoje izdelke in izdajal prospekte ter referenčne liste.

Naročila so prihajala vedno pogostejše in pristavo so zapuščale vedno pomembnejše turbine, večje po razsežnosti in številu konjskih moči. Iz leta 1928 je

treba omeniti Francisov dvojček z vodoravno gredjo za 164 KS na padcu 7,7 m; naročila ga je Meščanska korporacija Kamnik.

Stara delavnica je postala pretesna in treba je bilo misliti na nove prostore. V letih dobrega



Francisova spiralna turbina z vodoravno gredjo

poslovnega uspeha so se stekla potrebna sredstva, nekaj pa je prispeval kredit Mestne hranilnice Škofja Loka, tako da je bilo mogoče kupiti parcelo pri Plevni in pričeti gradnjo poslopja, v katerem je danes Transturist (Kidričeva 20).

Leta 1930 se je podjetje preselilo v nove prostore in takoj nadaljevalo s proizvodnjo.

Število zaposlenih ključavničarjev in strugarjev se je medtem povečalo že na dvanajst, število vajencev na pet. Če prištejemo še vodjo obrata, knjigovodkinjo in lastnika, je delalo v podjetju dvajset ljudi.

Tudi strojne opreme je bilo precej več kot sprva. Nova planska stružnica s premerom plošče 2,5 m je omogočala struženje večjih strojnih delov. Za struženje turbinskih gredi so nabavili novo stružnico z elektromotornim pogonom in razdaljo med konicami 7 m. Skupno so imeli osem stružnic, od tega polovico na transmissijski in polovico na samostojen pogon. — Nadalje so si nabavili še dolgoskobelni stroj z mizo 1,5×0,7 m, 3 kratkoskobelne stroje, 2 rezkalna stroja in 3 vrtnalne stroje. Za kovačijo so si napravili strojno kladivo ter v njej postavili pečico za taljenje bele kovine. Avtogenemu varilnemu agregatu se je pridružil še moderen agregat za obločno varjenje. — Lastna delavnica modelov je imela tračno žago in stružnico za les. Za ključavničarje je bilo predvidenih 16 delovnih mest ob mizi s pramožni.

To ni bila več delavnica, temveč po takratnih merilih že tovarna. Nič čudnega torej, če se je na perspektivah in obrazcih iz tistega časa pojavil napis »G. F. Schneider, tovarna strojev, Škofja Loka«.

Proizvodni program

Glavni proizvod so bile slej ko prej vodne turbine, tj. stroji, ki kot mlinska kolesa pretvarjajo moč vode v mehansko moč. Turbinam v prid govori razlika, da na danem padcu in pri določenem pretoku dajejo več moči, kot bi jo dajalo preprosto vodno kolo.

Tovarna v Škofji Loki je izdelovala tiste vrste turbin in v takih velikostih, ki so ustrezale pogonskim potrebam mlinov, žag, obrtnih delavnic in majhnih elektrarn.

Nobena tovarna na svetu ne izdeluje turbin na zalogo, ker bi bilo spričo raznolikosti padcev, pretokov in drugih okolnosti potrebnih preveč vrst in velikosti turbin za gospodarsko izkoriščanje vodne energije. Tudi tovarna v Škofji Loki je zato izdelovala turbine individualno, kot se strokovno izražamo. Najprej se je moral zgledati interes in povedati, kje želi postaviti turbino in kakšnemu namenu naj služi. Nato je ta kraj obiskal predstavnik tovarne in vzel potrebne podatke. Na tej osnovi je bilo mogoče določiti vrsto in velikost turbine ter napraviti predračun. Če je bil interesent s ceno zadovoljen, je šele prišlo s podpisom pogodbe do posla in do izdelave turbine. Torej podobno kot »delo po meri« pri krojaču. »Konfekcija« v turbinski proizvodnji ni mogla!

Predvsem so ustrezale potrebam pogonov Francisove turbine, imenovane tako po svojem ameriškem izumitelju. Te je tovarna v Škofji Loki izdelovala v treh različnih izvedbah: z vodoravno ali navpično gredjo za montažo v odprti jašek ali pa kot spiralno turbino. Pri prvih dveh doteka voda k turbini po odprtem kanalu in sta zato uporabljivi le na nizkih padcih, torej pri majhnih višinskih razlikah med vodno gladino nad jezom in spodnjo vodo. Za višje padce so primerne spiralne turbine, ki dobivajo vodo po tlačnem cevovodu in se tako imenujejo po polžastem okrovu, skozi katerega doteka voda na gonilno kolo.

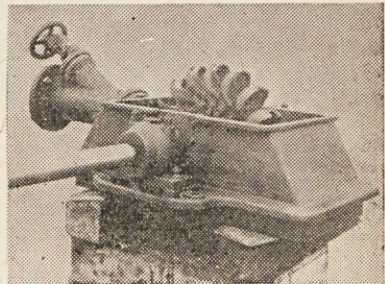
Poleg Francisovih turbin so v Škofji Loki izdelovali tudi Peltonove turbine, ki so prav tako izum Američana, in sicer gospoda Peltona. Tega je baje pred dobrimi 80 leti prišla zlata mrzlica in odšel je med iskalce zlata. S curkom vode iz gumaste cevi,

ki ga je usmeril kravi v nozdrv, je skušal pregnati žejno žival od korita, da mu z vodo ne bi popila tudi zlatih zrn. Pelton je pri tem opazil, kako je moč vode upognila kravi glavo. Drugi dan je izdelal svojo prvo turbino tako, da je po obodu lesenega kolesa privezal stare korce in vanje usmeril curek. Ta Peltonova turbina je svojo osnovno podobo ohranila do danes, le da nimamo na kolesu več korcev, temveč posebno izoblikovane lopate.

Peltonove turbine so pri Schneiderju izdelovali z vodoravno gredjo in z enim ali dvema curkoma na kolo. Ustrezale so pogonu na najvišjih padcih. Primerne pa so bile tudi za nizke padce pri zelo majhnih pretokih.

Pretežna večina Schneiderjevih turbin je bila opremljena z ročno regulacijo, tj. z napravo, pri kateri je mlinar ali žagar ročno spuščal na turbinsko kolo manj ali več vode in tako vzdrževal ravnotežje med potrebno ter proizvajano močjo, da je turbina obdržala predpisano število vrtljajev.

Za zahtevnejše turbinske pogoje, kot npr. v elektrarnah, so v Loki izdelovali avtomatske regulatorje vrtilne hitrosti. Izdelovali so jih v petih različnih velikostih, ki so po svoji zmogljivo-



Enošbna Peltonova turbina z vodoravno gredjo

sti ustrezale dobavljenim turbinam in z leti doživele več konstrukcijskih izboljšav.

Za turbinske naprave so v Škofji Loki izdelovali tudi zapornice z ročnimi ali elektromotornimi dviznimi mehanizmi ter rešetke.

Proizvodni program so dopolnjevale žage venecianke, transmissijske gredi, ležaji, jermenice ter druga drobnejša strojna oprema mlinov in žag.

(Nadaljevanje prihodnjič)

Nezgode v mesecu septembru

V septembru se je poškodovalo 49 delavcev, od tega 5 na poti. Po enotah je bilo poškodovanih: iz MO 19, iz PK 6, iz FI 17, iz OO 4 in iz sektorjev 3 delavci.

Največ se jih je poškodovalo po rokah, in to 16 delavcev. Sledijo jim poškodbe na očeh 14, na nogah 9, telesu 7 in glavi 3.

Po letih starosti so najštevilnejše zastopani delavci od 20 do 30 let, in to 24; pod 20 let se je poškodovalo 12 delavcev, od 30 do 40 let tudi 12 in nad 50 let 1 delavec.

Kvalificiranih delavcev se je poškodovalo 22; nekvalificiranih 14; polkvalificiranih 9 in 4 visoko kvalificirani delavci.

V mesecu septembru je bilo 6 nezgod manj kot v mesecu avgustu.

Služba varstva pri delu

Kje so vzroki poškodb?

Letošnje leto je sorazmerno manj nezgod kot v lanskem. Zaradi tega pa ne smemo biti manj pozorni, kajti nezgoda lahko človeka doleti prav takrat, ko najmanj misli na to. Ne bi hoteli pisati, kje vse se lahko človek poškoduje. Vprašajmo pa se, ali se lahko opravičijo naslednji primeri, ki so se pripetili v teku enega meseca:

A. A. iz enote F I, zaposlen v podjetju že tri leta, ima končano industrijsko šolo, si je poškodoval koleno, pri drugi poškodbi pa si je poškodoval prsni koš.

I. A. iz PTO zaposlen v podjetju 3 mesece, transportni dela-

vec: poškodoval si je glavo, drugič pa prsni koš.

D. L. iz sive livarne, zaposlen tri leta na tem delovnem mestu, je dobil dvakrat tujek v oko.

L. V. ponvičar iz jeklolivarne, zaposlen na tem delovnem mestu 4 leta, se je dvakrat v enem mesecu poškodoval na roki.

Kje so vzroki za te primere?

Vse osebe so mladi ljudje, stari od 19 do 24 let. Morda je vzrok v »veliki izkušnosti«, ki jo kdaj mladi ljudje poudarjajo, kadar jim žele starejši kaj svetovati.

Morda je vzrok tudi v nepazljivosti pri delu, ali pa v preveliki utrujenosti. Vemo, da je tu jesen, ko ima človek vse polno skrbi,

vendar to res ne sme biti vzrok, da bi bile naše misli med delom popolnoma drugje!

Ugotavljamo pa, da je pogosto vzrok tudi neuporaba osebnih varnostnih sredstev. Kaj lahko se je izgovoriti, da varnostna sredstva niso dobra, vendar menimo, da se slabo varnostno sredstvo za zamenjati s kvalitetnejšim.

In ne nazadje se vprašujemo, če niso vzroki za tako pogoste nezgode kje drugje?

Lahko je opravičiti dve nezgodi v enem letu, nekoliko težje pa opravičimo to v enem mesecu. Kaj mislite o tem?

—ps—

O cepljenju proti gripi

Pred nami je zopet cepljenje proti gripi. Vsako leto je bilo precej Litostrojčanov, ki so odklanjali cepljenje. Nekateri so dejali, da so zaradi cepljenja pred 2 letoma zboleli. Zaradi cepljenja še ni nihče zbolel, ker se po vsakem cepljenju normalno pojavi reakcija v večji ali manjši meri in pomeni, da je cepljenje uspešno. Vse trditve, da je nekdo po cepljenju zbolel za angino, vnetjem sinusov, pljučnico itd. so prav tako otročje, kot če bi trdili, da mora biti forma zelo mokra, če hočemo močnejšo vezavo peska.

Influenca ali gripa ni nedolžna bolezen, ampak zelo zahrbtna, ker popolnoma uniči odpornost človeškega organizma in s tem omogoči ostalim bakterijam, da se razvijejo in delujejo s svojo uničujočo močjo. V epidemijah gripe so umirali ljudje zaradi obolenj, ki so se razvila zato, ker človeški organizem ni imel moči braniti se na dveh frontah. Tudi današnji antibiotiki ne jamčijo vedno uspeha zaradi odpornih vrst bakterij. Zato je edina pravilna pot — pravočasna zaščita, ki jo dosežemo le s tremi cepljenji. Starši so pri-

pravljeni plačati za otroke cepljenje proti poliomielitisu, ki povzroči ohromelost, sami pa niso pripravljeni, da bi se brezplačno cepili proti influenci, s čimer bi svoji družini prihranili marsikakšne težave.

Dr. E. Tepina

PREGLED ŽENA

Letos smo zopet pričeli s pregledi žena z namenom pravočasnega odkrivanja raka. Prva akcija pred leti je odkrila štiri primere zgodnjega raka pri žedah, ki so sicer hodile na kontrolne preglede, kjer pa pregled ni usmerjen v odkrivanje raka, ampak samo v ugotovitev in zdravljenje ženskih bolezni. Zato je nesmisel, da se nekatere izgovarjajo, da so redno na kontroli pri ginekologu, če ne vemo, ali je bil vzlet bris na rakaste celice, ker tega ni mogoče rutinsko narediti pri vsakem pregledu, ampak samo pri pregledih, ki so v ta namen organizirani in je tudi zato manj pregledov v določenem času. Zato ne odklanjajte teh organiziranih pregledov, da ne bo prepozno...

TEA (dr. Tepina)

STANOVANJSKA ENOTA

Govori v. d. poslovedje stanovanjske enote TZ Litostroj Vinko Kožuh

Kako dolgo že živi naša stanovanjska enota?

Stanovanjska enota TZ Litostroj je bila ustanovljena 1. jan. 1966 in je sestavni del podjetja, kot na primer ICL; ima tudi svoje organe upravljanja, ki so posredno vezani na DSP Litostroja.

Koliko stanovanj zajema? 66 enosobnih, 68 dvosobnih, 345 trosobnih stanovanj, 40 sob in 106 zasilnih stanovanj v barakah. Osnovna vrednost, izračunana po zadnjem točkovanju, je 2 milijardi 900.000.000 Sdin. Stanovalci plačajo mesečne najemnine 4 milijone 500.000 Sdin in občina subvencionira po veljavni ključu približno 3 milijone Sdin mesečno.

Plačevanje razlike v najemninah za nazaj je povzročilo precej hude krvi.

Uživalci stanovanj plačujejo novo najemnino oz. razliko v šestih obrokih in bo zadnji obrok

Naš teren je bil doslej precej zanemarjen. Kdo ga je dolžan urejati?

Za vse bloke, ki jih je gradil Litostroj (brez združnih blokov) se je obvezalo naše podjetje, da uredi okolje terena in je bilo zato v celoti, ali vsaj delno oproščeno komunalnega prispevka. Litostroj je dajal vsa sredstva za gradnjo stanovanj, ne pa za urejanje okolice, ker je bila stanovanjska stiska vedno bolj pereča in vredna pozornosti.

Glede urejanja okolice pred združnimi bloki pa naj povemo, da so zadrage plačale Skladu za izgradnjo stanovanj visok komunalni prispevek in je zato sklad ali njegov pravni naslednik dolžan urediti teren.

Ali bo torej sedaj kaj bolje?

Stanovanjska enota Litostroja je v sodelovanju s krajevno skupnostjo začela urejati okolice blokov po urbanističnem načrtu. Do-

Ali so hišni sveti res že odmrli kot slepič v telesu? Kakšno vlogo igrajo pri nas?

Hišni sveti, ki so bili izvoljeni v začetku letošnjega leta, so v glavnem zelo aktivni. Med njimi so pa, žal, tudi taki, ki jim ni mar za vzdrževanje stavb in okolice. To se lahko opazi že ob prvem pogledu na tak blok. Hišni sveti razpolagajo z 10 % vplačane najemnine za tekoče vzdrževanje stavb in okolja. Toda v posameznih primerih niso porabili še niti dinarja, čeprav vedo, da bodo sredstva s 1. januarjem zanašla v korist stanovanjske enote in čeprav je mnogo potreb.

Imate v tem smislu izdelan kak program?

Skupaj s hišnimi sveti smo izdelali program vzdrževalnih del, predvsem za strehe, žlebove, pleskanje oken itd. Žal pa je težko dobiti zanesljive in solidne izvajalce, posebno za popravila streh, ker ni dobiti salonitov potrebnih dimenzij, ki so ga nehalo izdelovati. To velja tudi za strešno opeko. Zavedamo se, da so ravno tu potrebe najbolj nujne in bomo zato skušali stanje še pred zimo urediti. Tu bi želel opozoriti tudi na obžalovanja vredno dejstvo, da so mnoge strehe poškodovane zaradi nestrokovnega montiranja televizijskih anten. Mnogim televizijskim naročnikom je važno samo to, da drog stoji, ne menijo pa se za škodo, ki pri tem nastaja in za izpodnebno vodo, ki potem pronica skozi poškodovano streho.

Ne morem razumeti, da se posamezni stanovalci hodijo pritoževati, kako jim teče skozi streho, sami pa ne store ničesar, da bi jo vsaj zasilno zavarovali pred vodo.

Kaj pa barake, ta naša žalostna pesem, ki je še ni konec?

Barake so za stanovanjsko enoto velik problem, saj so v glavnem že močno dotrajane. Glede na kvaliteto stanovanj so najemnine kar visoke, toda kljub temu ne zadoščajo niti za najnujnejša vzdrževalna dela. Letos je enota



Občinski odborniki si v družbi članov našega kolektiva ogledujejo urejanje okolice litostrojskih blokov

popravila strehe in žlebove, za kar je plačala 6 milijonov Sdin, kar pomeni, da je s tem izčrpana vsa najemnina za naslednja tri leta. Stanovalci sami pa nočejo prispevati ničesar, čeprav bi marsikako drobno popravilo lahko sami naredili in tako preprečili nastajanje večje škode.

Barake ostajajo nerešen problem, niso dostojna bivališča za našega delavca in stanje se razen tega še iz leta v leto slabša. V mnogih primerih je umestno vprašanje, ali se sploh izplača še kaj popravljati. To je skupni problem podjetja in občine, saj

ne samo razsvetlavi, danes pa je »obešenih« nanje toliko raznih električnih aparatov kot v kakem modernem bloku: električni kuhalniki, pečice, hladilniki, bojlerji, radijski aparati, televizorji. Za tako velik odzvem toka pa seveda instalacije niso primerno profilirane in zato prihaja venomer do prekinitev in okvar. Pri tem se izpostavljam tudi nevarnosti požara, ker niso upoštevani tehnično varstveni predpisi. Nova napeljava bi veljala težke milijone, glede na stanje barak pa se taka investicija seveda sploh ne bi izplačala.

Nasvet hišnim svetom?

Hišnim svetom bi priporočili, da posvetijo več pozornosti tekočemu vzdrževanju stavb in okolja, stanovalec pa boljši odnos do družbene lastnine, saj so to končno njihova stanovanja in bodo njim tudi ostala v nadaljnje uživanje — ali pa skrb.

Načrti za prihodnje delo?

Stanovanjska enota želi, da bi stavbe čimprej uredili tako, da bi bile spet kot v začetku in da bi nadoknadili vse, kar je bilo zamujeno v zadnjih letih zaradi nizkih najemnin.

Imamo načrt, da primerno uredimo okolje pred bloki, ki naj bo tako kot na drugi strani Celovške ceste.

Želimo, da bi se naši stanovalci udobno počutili in da bi se jim oko razvedrilo tudi ob pogledu na urejeno okolje pred stanovanji.

M.H.



Pri praktičnem delu

plačan decembra. V tem pogledu se tudi naša stanovanjska enota ravna po sklepu Mestnega sveta, ker ga imamo za uradno tolmačenje.

Kaj pa vi mislite o takem plačevanju za nazaj?

Prepričan sem, da je zakonodajalec predvidel prehod na nove najemnine v mnogo krajši dobi, ne pa tako, da je treba sedaj plačevati razliko za 10 mesecev nazaj. Do teh zamud je žal prišlo zaradi nejasnosti o novih predpisih in zaradi velikanskega obsega dela, ki ga je zahtevalo novo točkovanje. Vedeti pa moramo, da ta denar za nazaj ostane enoti in bo na ta način v tej ali drugi obliki vrnjen stanovalec (za popravila, zamenjavo dotrajane opreme, ureditev okolja itd.).

OBISKALI SO NAS VARNOSTNI INŽENIRJI IZ BRATISLAVE IN OKOLICE

V mesecu septembru nas je obiskala 35-članska delegacija varnostnih inženirjev iz prijateljske Češkoslovaške. Zanimali so se predvsem za delovne pogoje v našem podjetju in pa za organizacijo službe varstva pri delu. Razgovori so potekali v pristrčnem vzdušju, udeležili pa so se jih tudi vidnejši predstavniki našega kolektiva, nadalje kolektiva »Žičnice« in predstavniki Društva varnostnih inženirjev in tehnikov — Ljubljana. Izmenjali smo mnenja iz področja varstva pri delu in pri tem ugotovili, da imamo isto gledanje na ta vprašanja, pa čeprav smo geografsko oddaljeni.

Prav ti prijateljski stiki, kakor tudi izmenjava izkušenj, pa bodo prinesli nadaljnje uspehe tako nam kot tudi varnostnim delavcem v prijateljski Češkoslovaški.

V. K.

vodja varnostne službe



Obisk varnostnih inženirjev in tehnikov iz Bratislave

ZANIMA VAS ...

PRIŠLI

Kati Kasapovič, Filip Zelič, Andrej Stermole, Jožef Horvat, Franc Pintarič, Marjan Ogrinc, Ivan Šterk, Ivan Plestenjak, Martin Ovčar, Janez Jereb, Stefan Zrim, Rudolf Jambrošič, Andrej Gorenc, Ivan Pokleka, Karl Podpečnik, Jože Struna, Jože Strnad, Ramo Jusič, Boris Oman, Drago Eržen, Čazim Zukanovič, Franjo Lugarič, Ilija Jakovič, Mustafa Hasanovič, Viktor Novak, Ivan Tavčar, Alojz Jus, Boško Bjelič, Stanislav Pugelj, Zlatko Berginc, Filip Jurkovič, Ivan Rihter, Fahrudin

Mehmedović, Franc Bizjak, Slovenko Pegan, Ciril Vene, Anton Ojstršek, Anton Kovačič, Herbert Ausman, Andrej Ruperčič, Matija Razoršek, Janez Lenarčič, Robert Štemberger, Rudolf Skobe, Janez Hribar, Alfonz Rudolf, Marko Podlogar, Anton Vidic, Anton Sladič, Franc Prošek, Tomaž Langenfus, Bogomil Selšek, Anton Novak, Ivan Petrič, Oton Verbič, Dušan Zupančič, Anton Nostek, Alojz Sadar, Alojz Muren, Anton Sedej, Marjan Bedene, Stanislav Pekolj, Ciril Zajc, Jože Glavič, Jože Jeršin, Tomaž Lovšin, Roman Planinc, Hugo Mihelin, Pavel Skušek, Ignac Grum, Franc Očko, Egidij Gostiša, Redžep Berija, Janez Primožič, Janez Omerzel, Jože Ovčak, Anton Cizerle, Jože Bolha, Ivan Vovk, Maksimiljan Pust, Alojz Aleš, Jožef Otiha, Lovro Možina, Milan Glavan, Živka Mitič, Marija Koželj, Alojz Cvitanovič.

ODŠLI

Justina Vodovnik, Nada Češnovar, Zlatko Drabik, Dušan Ecimovič, Jože Rakun, Viljem Nastran, Silvester Ravnikar, Jože Belin, Silvo Gregorin, Franc Gerjol, Peter Milač, Rihard Cedičnik, Ivan Starman, Stojan Djordjevič, Jakob Purnat, Andrej Gala, Janez Avbar, Alojz Gruden, Alojz Mravljec, Franc Bevc, Jože Peternej, Jože Čretnik, Mirko Karakaš, Franc Novak, Peter Strel, Helmut Vajda, Franci Godec, Ignacij Tomc, Franc Zupančič, Vojislav Jovanovič, Andrej Kumar, Ilija Karamovič, Franc

Gačnik, Vladimir Pavlovič, Mihael Kunej, Janko Sopotnik, Mirko Kolar, Viktor Rodošek, Dušan Papež, Slobodan Jovanovič, Rajmund Zupančič, Vladimir Sedej, Jože Rešetič, Frančišek Bukovec, Cvetana Slak, Franc Mikec, Pavle Avguštin, Viktor Huč, Stanislav Zontar, Jože Oven, Andrej Vrhovec, Alojz Mučič, Franc Marolt, Blaž Mažnarič, Franc Turšič, Ivan Bizjak, Franc Kovačič, Janez Mišmaš, Stefan Potočnik, Rudolf Malavašič, Janez Dolinar, Janez Potočar, Ivan Šabič, Radomir Domovski, Jurij Ambrožič, Franc Vidovič, Ladislav Petrovič, Mirko Vranješ, Marko Matičič, Alojz Jambrošič, Marko Hostnik, Ivan Žalik, Janez Podrekar, Jože Suštarič, Anton Vrščaj, Miran Aničin, Valentin Jesenovec, Davtovič Rešid, Anton Ban, Franc Mohar, Zvonimir Zidanič, Franc Gartner, Jože Gašperlin, Janez Hočevar, Oto Kramer, Jože Bratuša, Franc Pugelj, Anton Globokar, Jože Janžek, Stane Podboj, Stefan Zver, Slavko Cerkvenik, Franc Trojar, Alojz Kričej, Anton Garin, Ivan Strajhar, Jože Zamrnik, Ivan Gontarev, Ludvik Kranjc, Jože Sladič, Andrej Peklaj, Srečko Mavec, Milan Zupan, Janez Korošec, Jože Knavs, Franjo Lepen, Zdravko Terbovšek, Franc Maselj, Stefan Husar, Dušan Vodopivec, Branimir Rudolf, Anton Zaletel, Anton Šaronja, Friderik Keržič, Ivan Žagar, Miran Zupančič, Marija Faber, Valentin Jeraj, Ivana Urbič, Emilija Bogataj, Majda Škodič, Franc Kopše.

Samoupravljanje v socialnem zavarovanju

S temeljnim zakonom o zdravstvenem zavarovanju in temeljnim zakonom o organizaciji in financiranju socialnega zavarovanja, ki ju je Zvezna ljudska skupščina sprejela na sejah obeh zborov 23. maja 1962, je bil uzakonjen in uveljavljen sistem samoupravljanja tudi v socialnem zavarovanju. Samoupravljanje v socialnem zavarovanju uresničujejo zavarovanci v skupnosti socialnega zavarovanja in njenih samoupravnih organizacijah v občinah, republikah in federaciji.

Zavarovanci v občinah tvorijo komunalno skupnost socialnega zavarovanja; komunalne skupnosti v republikah tvorijo republiško skupnost socialnega zavarovanja; republiške skupnosti socialnega zavarovanja v federaciji pa tvorijo jugoslovansko skupnost socialnega zavarovanja. Samoupravljanje v okviru teh skupnosti uresničujejo zavarovanci na skupščinah in po njihovih organih samoupravljanja.

Po teh zakonitih predpisih in načelih samoupravljanja je bilo na območju mesta Ljubljane v drugi polovici 1962 formiranih 5 samostojnih komunalnih skupnosti za socialno zavarovanje. Izvršene so bile volitve v skupščine posameznih komunalnih skupnosti ter njihove organe samoupravljanja, tako da so s 1. januarjem 1963 skupščine bile snosobne upravljati s sredstvi svojih skladov. Komunalne skupnosti socialnega zavarovanja upravljajo s sredstvi kratkoročnega, t. j. zdravstvenega zavarovanja, republiške skupščine pa razpolagajo s sredstvi dolgoročnega, t. j. pokojninsko invalidskega zavarovanja, s sredstvi pozavarovanja in s sredstvi otroškega dodatka. V okviru jugoslovanske skupnosti socialnega zavarovanja se uresničuje samouprava, ki je skupnega pomena za vse skupnosti socialnega zavarovanja.

Naša komunalna skupnost, t. j. komunalna skupnost socialnega zavarovanja Ljubljana-Siška je zajela zavarovance teritorija takratnih občin Ljubljana-Siška, Ljubljana-Sentvid in Medvode, in to po podjetniškem principu.

Izvajanje finančnega načrta za zdravstveno zavarovanje v komunalni skupnosti Ljubljana-Siška je že v prvem letu poslovanja pokazalo niz problemov, tako v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenega varstva kakor v zvezi z naraščanjem stroškov zdravstvenega varstva. Prvi finančni načrt je bil izdelan po obstoječih podatkih, t. j. po kazalcih za celo rizično skupnost mesta Ljubljane. Izvajanje takega plana pa je ne samo v naši skupnosti, temveč tudi v drugih ljubljanskih skupnostih pokazalo, da je rizično območje celega mesta kot gospodarske enote precej drugačno, kot so pa manjše rizične skupnosti posameznih mestnih občin. Obrobne mestne občine, ki so izrazito industrijske, so že z zaključnim računom za leto 1963 izkazale primanjkljaj na sredstvih sklada za zdravstveno zavarovanje, vtem ko sta občini Center in Bežigrad imeli precejšen presežek sredstev. Ta odstopanja med rizičnimi skupnostmi so pa nastala zaradi različne strukture tako socialnega stanja kot rizičnosti obolenj zavarovancev po posameznih komunalnih skupnostih. Finančni načrti naše komunalne skupnosti, kakor tudi drugih pasivnih ljubljanskih skupnosti so v naslednjih letih morali dati poudarek dodatnemu prispevku, in to za kritje večjih stroškov v tekočem letu in kritje v letu 1963 izkazanih primanjkljajev. Aktivne mestne občine pa so dodatni prispevek za socialno zavarovanje zniževale in s tem ustvarjale nesorazmerje med prispevki v posameznih komunalnih skupnostih, kar se je odražalo tudi v posameznih podjetjih, ki so imela svoje poslovavnice po raznih mestnih občinah.

S problematiko premajhne rizične skupnosti se je skupščina stalno bavila in jo skupaj z drugimi obrobniimi ljubljanskimi skupščinami komunalnih skupno-

sti prikazala svojim višjim forumom z zahtevo po združitvi mestnih komunalnih skupnosti kot večjega rizičnega območja. Problem je bil rešen z republi-

Dohodki sklada
Izdatki sklada
Presežek
Sredstva rezervnega sklada
Skupaj:
Primanjkljaj sklada iz leta 1963 in 1964
Ostane sredstev

Sdin 3'093,830.000
Sdin 2'959,140.000
Sdin 134,790.000
Sdin 72,988.000
Sdin 207,778.000
Sdin 144,203.000
Sdin 63,575.000

Ta ostanek sredstev je skupščina na svoji zadnji seji določila kot namensko posojilo investicijskemu skladu občine Ljubljana-Siška za financiranje kliničnih bolnic.

S 1. januarjem 1966 ustanovljena komunalna skupnost socialnega zavarovanja Ljubljana, ki je nastala z združitvijo dotedanjih komunalnih skupnosti: »Ljubljana — Bežigrad, Ljubljana — Center, Ljubljana — Moste — Litija, Ljubljana — Šiška, Ljubljana — Vič — Grosuplje, Domžale, Kamnik, Kočevje — Ribnica, Vrhnika — Cerkljica — Logatec in Trbovlje — Zagorje — Hrastnik«, šteje nad 178.000 zaposlenih zavarovancev, nad 47.000 upokojencev in skupaj z družinskimi člani vred nad 408.000 zavarovanih oseb.

zdravstveno zavarovanje
pokojninsko invalidsko zavar.
otroški dodatek
prispevek za zaposlovanje
Skupaj osnovnih prispevkov:

	1964	1965	1965	1965	1966
%	6.2	9.3	8.5	8	7
%	12.4	11.5	11.5	10.8	11.4
%	3.1	1.7	1.7	1.7	2.1
%	0.5				
%	22	22.5	21.7	20.5	20.5

Osnovna dolžnost skupščine komunalne skupnosti je, da zavarovanim osebam zagotovi pravice, ki jim jih jamči zakon o zdravstvenem zavarovanju in delno zakon o invalidskem zavarovanju. Zato je njena dolžnost, da si določi tak program in sprejema take ukrepe za izboljšanje varstva zavarovancev v okviru skupnosti, da bo gospodarno uporabljala svoja sredstva. Na skrajno štednjo in smotno trošenje sredstev socialnega zavarovanja opozarjajo tudi konkretni ukrepi in priporočila zveznih in republiških organov v okviru splošnih naporov za uresničitev ciljev gospodarske reforme. Med te nedvomno spada tudi jasnost stališč zvezne skupščine, da ni mogoče še naprej dopuščati hitrejšega naraščanja izdatkov za socialno zavarovanje, kot raste narodni dohodek. Prve resnejše ukrepe v tej smeri je zvezna skupščina sprejela že lani, ko je dvakrat zmanjšala splošno prispevno stopnjo; tudi za potrebe v letu 1966 ni dopustila, da bi bil splošni prispevek večji kot v lanskem drugem polletju, t. j. največ 20.5 % od bruto osebnih dohodkov. Ta stopnja naj bi zadoščala za kritje naraščajočih potreb v invalidsko pokojninskem zavarovanju, za otroški dodatek in za zdravstveno zavarovanje.

Ko je skupščina komunalne skupnosti sprejemala svoj program dejavnosti za leto 1966 in s tem v zvezi tudi finančni načrt sklada zdravstvenega zavarovanja za tekoče leto, je trdno sklenila, da potrošnja sredstev ne sme presegati materialnih možnosti sklada zdravstvenega zavarovanja v tekočem letu.

Finančni načrt za leto 1966 pri 7 % stopnji za zdravstveno zavarovanje, maksimalnem dodatnem prispevku in pod predpostavko, da bo izplačano za osebe dohodke v letu 1966 30 % več sredstev kot lani, predvideva, da bo imel sklad komunalne skupnosti okoli 28 milijard Sdin dohodkov in prav toliko izdatkov. Pri teh pogojih naj bi bil letošnji dohodek sklada večji le za 12.7 % kot lani,

škim zakonom o pogojih za ustanovitev komunalnih skupnosti socialnega zavarovanja delavcev in kmetov. Ta zakon je bil sprejet v republiški skupščini konec leta 1965 in je pričel veljati s 1. januarjem 1966. Na podlagi tega zakona je zaradi združitve s 1. januarjem 1966 prenehala obstajati komunalna skupnost Ljubljana-Siška, ki je za leto 1965 zaključila svoje finančno poslovanje z naslednjim finančnim rezultatom sklada zdravstvenega zavarovanja:

Skupnost je pravna oseba; njena skupščina šteje 95 članov, njen izvršni odbor pa 15 članov. Sklad zdravstvenega zavarovanja te skupnosti, o katerem odloča skupščina, ima letos skoraj 28 milijard Sdin. V ta sklad se steka del sredstev iz osebnega dohodka vseh zaposlenih in prispevek za zdravstveno zavarovanje upokojencev. Kot je znano, plačujejo zaposleni od svojega bruto osebnega dohodka osnovni prispevek za socialno zavarovanje, ki se potem deli po sklepih zvezne in republiške skupščine ter sklenih skupščin republiške in komunalne skupnosti na sredstva kratkoročnega in sredstva dolgoročnega zavarovanja. Ta odnos med sredstvi je bil v posameznih obračunskih obdobjih naslednji:

izdatki pa le za 11.5 %. Če bo samoupravnim organom komunalne skupnosti uspelo uresničiti ta program za letošnje leto, tedaj bo ta skupnost doprinesla velik delež k naporom za boljše gospodarjenje s sredstvi zdravstvenega zavarovanja. To bo velik prispevek tudi k uresničitvi ciljev gospodarske reforme, če upoštevamo, da so v prejšnjih letih dohodki in izdatki zdravstvenega zavarovanja naraščali od 35 do 45 % letno.

Od skupnih planiranih stroškov za zdravstveno zavarovanje je skupščina namenila okroglo 17,800 milijonov Sdin ali skoraj 64 % planiranih izdatkov za stroške zdravstvenega varstva. Stroški za zdravstveno varstvo, ki so najpomembnejša postavka v finančnem načrtu, so se v primerjavi z lanskimi stroški povečali le za približno 6 %. Med drugim je sklenila, da zdravstvenim zavodom plačuje opravljene storitve v okviru odkupljenega delovnega programa. Tak sistem sklepanja pogodb je sicer precej administrativen in proračunski, vendar trenutno skoraj edina oblika, ki jamči, da se bo potrošnja za zdravstveno varstvo gibala v planirani višini.

Pri letošnjem sklepanju pogodb z zdravstvenimi zavodi je odigral pomembno vlogo tudi medobčinski zdravstveni center s tem, da je ocenjeval realnost delovnih programov in normativov in tudi sicer aktivno sodeloval pri sklepanju pogodb.

Ob sklepanju pogodb z zdravstvenimi zavodi so ponovno prišle na površje že večkrat ugotovljene organizacijske pomanjkljivosti zdravstvene službe, kot prevelika razdrobljenost zavodov v vseh dejavnostih, ki ovira večjo funkcionalno povezanost zdravstvene službe in celovitost zdravstvenega varstva. Dalje, da programi zdravstvenega varstva niso odraz dejanskih potreb, temveč strokovnih in materialnih kapacitet posameznih zavodov, in da je bil dosednji vpliv zdravstvenega centra na te in druge pomanjkljivosti očitno premajhen in

premalo odločujoč. Zato je skupščina skupnosti priporočila vsem zdravstvenim zavodom na svojem območju, da najdejo pot do tesnejšega in strokovnega sodelovanja prek medobčinskega zdravstvenega centra, ki naj bi že v sedanjih oblikah dobil vlogo usmerjevalca in organizatorja zdravstvene službe v svojem območju.

Zaradi počasnejšega naraščanja dohodkov, kot je predvideno v finančnem planu za leto 1967, izkazuje 8-mesečna realizacija sklada zdravstvenega varstva primanjkljaj v višini 513 milijonov Sdin. Neugodno finančno situacijo trenutno še rešuje razpoložljiva 500-milijonska rezerva, ki pa bo predvidoma v prihodnje še težja, če komunalni skupnosti ne bo odobren zaprošen poseben kredit v vrednosti 1 milijarde Sdin. Pričakujemo, da bo banka kredit odobrila in s tem omogočila zdravstvenim zavodom normalne poslovne pogoje.

Premajhen dotok prispevkov še v znatnejši meri vpliva na poslovanje invalidsko pokojninskega sklada in sklad otroškega dodatka. 7-mesečni obračun teh skladov, ki jih upravlja skupščina republiške skupnosti socialnega zavarovanja, izkazuje, da ima invalidsko-pokojninsko zavarovanje primanjkljaj, ki znaša 8.3 milijarde Sdin, sklad otroškega dodatka pa nad 1.2 milijarde starih dinarjev primanjkljaja. Republiški zavod za socialno zavarovanje tak finančni položaj sklada le težko premaguje s stalnimi premostitvenimi krediti, delno pa tudi s sprostitvijo naloženih sredstev pri Gospodarski banki SRS. Pričakovati je, da bo primanjkljaj v dolgoročnem zavarovanju zaradi naraščajočih potreb še večji v prihodnjih mesecih. Ker pa ima republiška skupnost skoraj 20 milijard v varnostni in valorizacijski rezervi in v rezervi otroškega dodatka, bo, če bodo ta sredstva sproščena, z njimi zadovoljivo rešila finančni primanjkljaj ob zaključnem računu za leto 1966.

Poleg drugih določil vsebuje novi zakon o spremembah in dopolnitvah temeljnega zakona o zdravstvenem zavarovanju in zakona o organizaciji in financiranju socialnega zavarovanja, ki je bil nedavno sprejet v zvezni ljudski skupščini, nekatera določila, ki delno prizadenejo zavarovane osebe. Tako vsebuje novi zakon več določil o sodelovanju zavarovanih oseb pri plačilu stroškov za zdravstveno varstvo.

Dosedanji prispevek za zdravila je po prejšnjem zakonu smel dosegati največ 20 % povprečne cene zdravila v preteklem letu; po novem je določen v višini najmanj 20 % povprečne cene v preteklem letu. Zaradi tega se je dosedanji prispevek Sdin 100 po sklepu skupščine republiške skupnosti socialnega zavarovanja zvišal na Sdin 150. Ta znesek velja do konca tekočega leta, v naslednjem letu pa bo višino zneska določila skupščina komunalne skupnosti Ljubljana. Ker je povprečna cena zdravila v letošnjem letu že skoraj Sdin 1000, bo tudi prispevek zavarovanih oseb pri nabavi zdravil v prihodnjem letu moral biti višji.

Zakon vsebuje tudi določilo, da bo sestavljen seznam zdravil, katera se smejo predpisovati zavarovanim osebam. Ker bo sestava seznama terjala daljšo dobo priprav, je v zakonu tudi prehodno določilo, da zvezna skupnost socialnega zavarovanja določi začasen seznam zdravil, ki se zavarovancem ne smejo predpisovati. Ta začasni seznam zdravil bo po določilu zakona moral stopiti v veljavo do konca tega meseca.

Drugo važno določilo zakona je, da se ukinja zdravljenje z naravnimi zdravilnimi faktorji kot pravica zdravstvenega varstva. S tem je ukinjeno zdravljenje pri vseh zdravilnih zdraviliščih. Za zavarovance, ki so v bolniškem staležu, je važno tudi določilo, da se po dveh letih bolniškega staleža brez presledka

ali s presledki dve leti staleža v razdobju treh let mora bolnik predstaviti invalidski komisiji, ki poda mnenje, ali je že nastopila invalidnost v smislu zakona o invalidskem zavarovanju. Zelo važno je določilo o višini nadomestila osebnega dohodka v času bolniškega dopusta, ki se sedaj ne določa več po zaslužku zadnjih treh mesecev, temveč po izplačilu osebnega dohodka, ki ga je zavarovalec prejel v preteklem letu in ki je bil dokončno ugotovljen po zaključnem računu delovne organizacije za preteklo leto. V večini primerov bo na ta način določeni znesek seveda nižji kot sedanje nadomestilo, ker je le malo delovnih organizacij, ki niso v tekočem letu zvišale osebnega dohodka.

Za delovne organizacije je važno določilo, da izplačujejo nadomestilo osebnega dohodka za prve tri dni bolniškega staleža zaradi bolezni ali nesreče ali zaradi nege bolnega družinskega člana za prvih 7 oziroma 30 dni. V zvezi s tem določilom bi se moral znižati osnovni prispevek ali pa zvišati del sredstev, odstopljenih delovnim organizacijam. Skupščina komunalne skupnosti Ljubljana je sprejela sklep, da se zviša za 5 % odstopljeni del vsem delovnim organizacijam, vendar z določilom, da smejo za pokrivanje izplačila nadomestila za prve tri dni delovne organizacije z nad 50 zaposlenimi delavci koristiti največ 38.3 % odstopljenih sredstev, delovne organizacije s pod 50 zaposlenimi pa največ 55 % teh sredstev. V prihodnjem letu se sredstva za prve tri dni delovnim organizacijam ne bodo več odstopala, pač pa bo znižan osnovni prispevek.

V zvezi z določili zakona je bil tudi spremenjen oziroma dopolnjen pravilnik o uveljavljanju zdravstvenega varstva, ki ga je sprejela skupščina komunalne skupnosti Ljubljana. Glavne spremembe zadevajo določila o koriščenju zdravljenja v naravnih zdraviliščih, določila o pregledih pred nastopom dela in tako imenovanih preventivnih pregledov. Ker zavarovanci vse česče potujejo v tujino in postaja zvezni pravilnik, ki zahteva predhodni pregled, nekoliko neživljenjski, je skupščina sprejela določilo, da zavarovane osebe, ki pred odhodom v tujino niso bile pregledane, lahko zahtevajo povrnitev dejanskih stroškov zdravljenja v dinarski protivrednosti za akutna obolenja, ki so nastala med bivanjem v tujini.

Važno je tudi novo določilo pravilnika, da sklad ni plačnik za stroške pregledov, s katerimi se ugotavlja akutna pijanost.

Skupščina komunalne skupnosti je bila mnenja, da bo izvajanje novih predpisov vodilo do določenega znižanja stroškov zdravstvenega varstva, kar se pa seveda v letošnjem letu ne bo posebno odrazilo, ker bo izvajanje novih določil obseglo v glavnem razdobje zadnjega četrtletja.

V zvezi z izvajanjem zakonov in statuta komunalne skupnosti ima skupščina komunalne skupnosti nalogo, da zagotovi sredstva za sklad skupnosti, določena z zakonom, da organizira službo za izvajanje socialnega zavarovanja na svojem območju, da zagotovi sredstva za sklad in organizira tako službo za izvajanje zdravstvenega zavarovanja, da bi mogli zavarovanci redno in polno uveljavljati svoje pravice iz zdravstvenega zavarovanja, da določa za vsako leto vnaprej program dejavnosti socialnega zavarovanja smernice za delo, da določa za vsako leto vnaprej prispevne stopnje za zdravstveno zavarovanje, osnovni in dodatni prispevek in, če je potreba, celo izredni. Skupščina komunalne skupnosti sklepa o finančnem načrtu in zaključnem računu sklada, odloča o zagotovitvi dopolnilnih sredstev in kritja primanjkljaja, daje soglasje na statut zavoda in k imenovanju direktorja zavoda, odloča o uvedbi razširjenega zavarovanja ter vse druge oblike izvajanja zdravstvenega zavarovanja, pred videne po zakonu.

V občinah so ustanovljeni občinski sveti zavarovancev in je njihova naloga, da obravnavajo vso problematiko zdravstvenega varstva za področje občine.

D. Feljdes:

Vzgajanje kadrov

— Pravim vam, dragi kolega, da profesorja Kazalija ne spoštujete ves znanstveni svet zama. On sijajno vzgaja kadre. Ni mu žal časa za konstruktivne diskusije s svojimi mladimi talentiranimi sodelavci.

— Da, profesor Kazali se res rad pogovarja s svojimi sodelavci, toda oni neradi diskutirajo z njim.

— Motite se, dragi kolega. Poznam njegovega najboljšega učenca Karla Dergača. On se skoraj ves dan prepira s svojim profesorjem.

— To je točno. Pred štirimi leti se Dergač o mnogem ni strinjal s profesorjem Kazalijem.

— Torej vidite.

— Toda dokler se je Dergač prepiral v službi, ni dobival povišice. Niso mu večali osebnih dohodkov. Ni dobival premij. Niso ga pošiljali na službeno potovanje v inozemstvo.

— Kaj pa tisti, ki se niso prepirali?

— O, tem se ja pa dobro godilo. Eni so dobivali premije, drugi povišice, tretji potovanja v inozemstvo itd.

— Morda pa profesor, ves v žaru polemike, sploh ni utegnil pomisliti na to, da bi Dergača nagradili ustrezno z njegovim delom.

— Tako je mislil tudi Dergač.

— In se je nehal prepirati?

— Ne popolnoma. Po daljšem duševnem boju je prenehal z vsakodnevnimi diskusijami in se prerekal s profesorjem samo še v ponedeljek, sredo in petek.

— Prav čuden človek ta Dergač.

— Tudi Kazali je čuden. Čez mesec dni je Dergač napredoval in seveda so mu povečali tudi plačo.

— Torej imam prav. Profesor res izredno vzgaja kadre.

— To je priznal tudi Dergač. Čez dva meseca se je prepiral

samo še ob ponedeljkih in srebah.

— Velik napredek.

— Čez mesec dni pa ga je profesor poslal za mesec dni v inozemstvo, zaradi izmenjave izkušenj.

— Saj sem rekel, da je profesor Kazali čudovit človek.

— Ko se je vrnil s potovanja, se je Dergač prenehal prepirati s profesorjem tudi ob ponedeljkih in srebah. V vsem je soglašal z njim. Sedaj so njuna mnenja in znanstvene koncepcije popolnoma iste.

— Vidite, dragi kolega, bolje vam ne morem dokazati, da profesor Kazali sijajno vzgaja kadre.



— Ali veš, kdo je najhujši bolnik pri nas?

— ???

— Naša ambulanta vendar. Pa pravijo, da jo bodo zdaj s polomljenega divana preložili na prebarvano staro posteljo.

(Bolj samogovor kot pogovor z našim »vozačem«)

Prijetno jesensko jutro... Ob robu ceste se je peljal sam s kolesom. Na prtljajniku je imel obrabljeno aktovko in v njej prav verjetno skromno južino. Po upadlem in neobritem obrazu je bilo sklepati, da je eden izmed tistih, ki se vozijo vsak dan po tej cesti do avtobusa; eden izmed mnogih, ki se mu začne delovni dan že ob 4 zjutraj, ko se mora odpraviti na dolgo pot, naj bo v lepem ali slabem vremenu. Ni še dolgo v službi. Šteje pa se že med »stare«, ker je že prestal preizkušnjo po starem izreku: »Vsaj leto dni moraš zdržati pri enem delodajalcu, čeprav

bi na tebi koso klepal.« Vsak dan in ob vsakem vremenu se vozi z istimi ljudmi na delo in nazaj, vsak dan po svoje razpravljajo o vsakdanjih življenjskih zgodbah.

Z ženo gospodarita na treh hektarih zemlje, ki bi morala dati dovolj pridelka za občinski davek, za 6 otrok, za ženo in zanj. Pa ne da. Ni je mogoče pripraviti do tega. Pri hiši je premalo rok, ki bi jo obdelovale, premalo živine in gnojila, da bi jo dobro pognojila, premalo denarja, da bi kupil umetno gnojilo. Skratka, vsega je premalo, a vendar se krčevito oklepa svojega rojstnega doma...

»Tam smo doma. Delamo, kot moremo. Za svet sva z ženo premalo šolana. Za otroke bo to laže.« Prvi otrok je star 14 let, eden hodi v šolo, drugi pa so še doma. »Prepozno sem se oženil,« je dodal. Šest otrok, šest želodčkov. »Kruh zanje mora dati zemlja. O otroškem dodatku ni govora.« Dolgo časa se ni mogel odločiti, nazadnje pa se je le vdal. Vse je laže: rano vstajanje, dvojna dolga vožnja s kolesom in potem še z avtobusom, skromna malica in 8 ur trdega dela; vse je laže kot pomanjkanje, če ni pri osemčlanski družini zadostnega letnega ali mesečnega dohodka. Težko je odgovorjati vprašujočim očem otrok: »Ata, mama, zakaj imajo drugi otroci to in ono, mi pa ne?« Moraš po svetu, moraš prijeti tudi za najtežje delo. Bojiš se vprašati: Koliko boste plačali na uro? V sončnem, deževnem, vročem in mrzlem jutru mora zdoma. »Otroci, tako radi imate dinarje. Zanje moram biti zelo priden, discipliniran. Moram paziti, da se mi kaj ne pripeti. Neštetokrat se vas spomnim, da se tudi vam doma ne bi kaj zgodilo. Ko bi me samo videli, kako pritiskam na pedale, tudi po delu, da bi bil čimprej doma, da bi bil čimprej pri vas!« Mama jih tolaži: »Potrpite, saj bo prišel ata. Pomagal nam bo, da bomo vse opravili.«

»Človek mora biti kot jeklo, vedno močan, vzravn, dobre volje in potrpežljiv s seboj in vsem, kar si je naložil na svoje

rame. Ko odrastejo otroci, bo že bolje.« Petdeset let je že za njim. »Če bo le zdravje, pa bo šlo!«

Prehitel je skupino delavcev, zvečine mlajših. Ni bilo pozno, vendar ni popustil. »To je moja ura.« Pri vhodu se je pomešal med druge sodelavce in z njimi odhitel na delovno mesto. Zopet bo opravil svoj »siht« in osem ur bo zopet minilo: in zopet bo v skupini drvečih tudi on, šestkratni oče, ki ga doma vsak dan težko pričakujejo.

VELIK RIZIKO

Neki stari angleški milijonar se je odločil, da bo dal zavarovati zvestobo svoje žene.

Predstavniki zavarovalne družbe je po srečanju z »objektom zavarovanja« dvaindvajsetletno lepoticco, izjavil:

— Ne sprejememo zavarovanja. Riziko je mnogo preveliko.

FILATELISTI

Ob koncu prejšnjega stoletja se je v nekem londonskem časopisu pojavil oglas: »Dekle, staro 22 let, iz dobre družine, razpolaga s kapitalom 2 milijonov funtov, išče poznanstvo z normalnim mladeničem zaradi sklenitve zakona.

Iz raznih krajev sveta je na ta oglas odgovorilo 30 tisoč ženinov. »Nevesta« — dva domiselna angleška filatelista, sta seveda čakala samo na to.

KRATKO IN JASNO

Škotski kirurg John Abernethi je bil znan po svojem lakonskem izražanju. Nekoč ga je neka ženska prosila za pomoč.

— Opeklina? vpraša zdravnik.

— Poškodba, odgovori pacientka.

— Obloge.

Drugi dan se je pogovor nadaljeval.

— Bolje?

— Slabše.

— Spet obloge.

Čez dva dni je pacientka zopet prišla k zdravniku.

— Bolje?

— Ozdravela. Koliko?

— Brezplačno! je vzkliknil zdravnik. — Tako pametne pacientke še nisem srečal.

5000 avtomobilov na dan

Industrijsko mravljišče v turinskem FIATU

Strokovna ekskurzija slušateljev Višje kadrovske šole v Kranju je imela v programu tudi ogled tovarne avtomobilov Fiat v Turinu. To lično, lepo urejeno mesto, ki šteje danes že več kot milijon prebivalcev, živi pravzaprav skoro samo od te tovarne, ki zaposluje kar 140.000 delavcev. To je res pravi industrijski gigant, ki izdeluje prometna sredstva za po suhem, po vodi in v zraku, ali — kakor je njihova parola — »Fiat terra mare cielo«.

Obrati za izdelovanje traktorjev, kamionov, tramvajev, železniških vagonov, motorikov in avionov so razmeščeni po raznih koncih Turina, tovarna avtomobilov pa je v predmestju Mirafiore. Tja pripeljejo vse goste in ekskurzije.

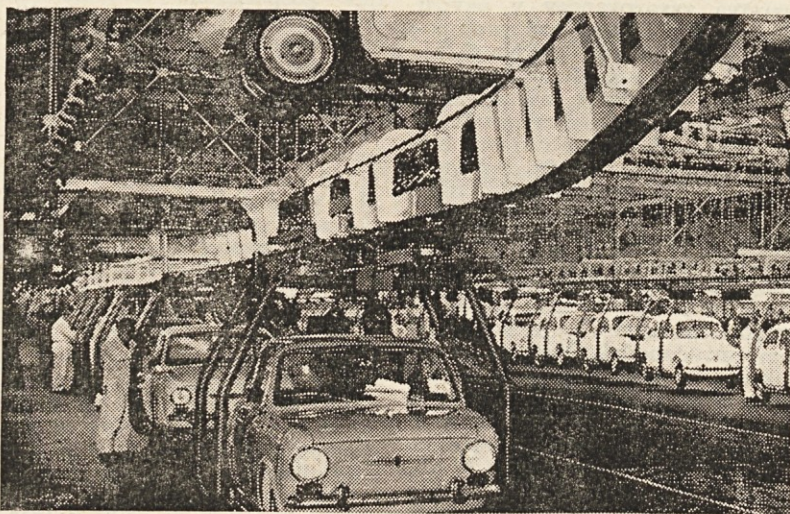
Tu je vse novo, moderno, bleščeče in zanimivo. 40.000 delavcev, med katerimi je menda samo 4.000 uradnikov, proizvede v teh obratih dnevno 5.000 avtomobilov vseh kubatur. Največ izdelajo seveda srednjelitražnih avtomobilov, ker je pač po njih na tržišču največje povpraševanje. Naš znani Fiat 750 je ostal po številu že precej zadaj, Fiat 1.300 pa je že sploh vzlet iz proizvodnje, ker ga je nadomestil 1.500 kubični motor v avtomobilu iste oblike. Tudi po najmočnejših avtomobilih (1.800 in 2.300 kubicov) je relativno majhno povpraševanje in jih zato izdelajo komaj kakih 30 dnevno. V ospredju je novi Fiat 124 in

1.100 R, ki sedaj zajemata večino proizvodnje.

Tovarna Fiat je pravo turistično čudo. Na stotine obiskovalcev vseh narodnosti, poklicev in starosti prihaja sem. Tovarna ima urejeno pravo turistično službo za sprejemanje gostov in skupin. Pred impozantnim modernim upravnim poslopjem že čaka cela vrsta avtobusov z obiskovalci, prikupna, uniformirana, skrbno napravljena recepcionerka hitro opravi »obmejne« formalnosti, nekam telefonira in že prihiti njihov spremljevalec.

Sedemo v avtobus in začne se vožnja skozi obrate, kar mimo proizvodnih linij. Poldruga ura radovedniške naslade. Vidiš vse in nič. Vožnja je le toliko počasna, da vidiš avto v proizvodnji od začetka do kraja, ko se novorojeni lepoteč požene prek vrtečih se valjev, da mu pretresejo in preizkusijo drobno in potem drvi nekam naprej, da ga odpeljejo novemu kupcu v ponos in nadlego. Vožnja je hkrati spet prehitra, da bi lahko kaj strokovnega zapazil, kaj šele slikal ali posnel na papir.

Nad glavami drsi transportni trak, baje ga je kar 250 km v vseh teh obratih. Neslutena, komaj doumljiva natančnost v stekanju vseh mogočih delov avtomobila, veličastna sinhronizacija, tehnološka umetnina v racionalizaciji proizvodnje. Tempo je diktatorski, ni prilike in možnosti za postajanje v gruči, za



Tekoči trak v Fiatu

demokrate razgovorke. Trake teče, nič ne reče. Samo ropota in priganja.

Na cestah med obrati komaj srečaš kako vozilo. Človek bi mislil, da je v kakem sanatoriju za živčne bolezni. Skoro vse notranji transport se opravlja skozi podzemne tunele, od katerih je eden dolg 600 metrov, drugi pa celo 800.

Pred tovarno je kilometer in pol dolga poskusna steza. Na vsaki strani oster zavoj, eden z nagibom 30°, drugi celo v 45°. Ko te zapeljejo po stezi in zdrvi avtobus v ovinek s tako strdim nagibom, kar nekam otrdiš, junaško preblediš in potem na koncu olajšano spustiš krik zadovoljstva, da si doživel nekaj podobnega kot poskusni pilot. Pravijo, da poženejo na to pisto vsak dvajseti proizvedeni avtomobil,

ki se mora seveda še vse drugače izkazati. Preizkusijo ga na raznih vrstah cest, zaklenejo ga v posebno komoro, kjer ga temeljito zaprašijo, nato zapeljejo v tunel, kjer ga z vseh strani prestrelijo z močnimi curki vode, da tako ugotovijo, če je notranost dovolj varna, če je tesnenje v redu.

Pri tako veliki tovarni, kjer prihajajo avtomobili na dan kot štruce pri peku in kjer je ekskurzij približno toliko kot muh pri mesarju, na žalost skoraj ni časa za kaka vprašanja o drugih stvareh, ki bi človeka zanimala. Izveš recimo komaj toliko, da imajo lastno industrijsko šolo, ki daje letno kakih sto absolventov in še ti so potem zaposleni samo pri vzdrževanju in popravilu strojev, po nekaj letih in s primernimi izkušnjami jih postavi- jo tudi za delovodje skupin, ki

štejejo kakih 40 delavcev. Proizvodnja sama je seveda serijska in delajo na njej lahko nekvalificirani ali delno kvalificirani delavci.

Turin je močno industrijsko mesto in se morajo zato pogledati ozirati po novih delavcih z juga. Fluktuacija je presenetljivo nizka.

Pot nas je potem vodila naprej v Pariz, kjer smo si ogledali se-dež francoskega podjetja za proizvodnjo mehanografskih strojev Bull. Spričo močne konkurence ameriške firme IBM je ta tovarna verjetno začutila nevarnost osamelosti in se je zato pred dvema letoma združila s podjetji American Electrics in Olivetti v močan proizvodni koncern. Proizvodnje tu nismo videli, le centralno podjetje in razne vrste izdelanih mehanografskih strojev.

Ogledati bi si morali tudi tovarno avtomobilov Citroën, pa so na vodstvu podjetja rekli, da »obžalujejo«, ker nas ne morejo sprejeti. V nevezanem razgovoru so predstavniku skupine celo kar naravnost povedali, da njihova »tovarna ni velesejem«.

Mirko Hrovat

Časopis »Litostroj« izhaja mesečno (s posebnimi prilogami) v nakladi 5800 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — Glavni urednik dr. Branko Vrčon — Odgovorni urednik Pavel Perko — Tehnični urednik Esteria Lampič — Tel. uredništva 33-511 (h. c.), telefon glavnega urednika 580, odgovornega 415 — Cena posameznih številki v prodaji 30 din — Poštnina plačana v gotovini — Rokopisov ne vračamo — Ti-ska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru.