

Za še uspešnejše novo leto

Bogo Bratina

V navadi je, da ob izteku starega in pričetku novega koledarskega leta analiziramo in ocenjujemo dosežene poslovne rezultate ter začrtujemo nove naloge za uresničitev sprejetih dolgoročnejših ciljev delovne organizacije in družbenih planov razvoja v celoti.

Ocena uspešnosti poslovanja vsakega dela našega kombinata — vsake temeljne organizacije — bo različna, vendar za celotno delovno organizacijo lahko že na osnovi devetmesečnih rezultatov in ocene za zadnje tromesečje ugotovimo, da bomo leto 1978 lahko prišteli k poslovnemu uspešnejšim.

Celoten prihodek bo porastel približno za 20 odstotkov, kar je deloma posledica višjih cen, največ pa k temu prispeva porast fizičnega obsega proizvodnje in spremembe v strukturi proizvodnje.

Tudi vsi drugi elementi v delitvi dohodka kažejo visok porast, tako da se bo ob približno 25-odstotnem porastu mase izplačanih osebnih dohodkov bistveno povečal tudi ostanek čistega dohodka, s tem pa celotna akumulacija in reprodukcijska sposobnost. To pomeni, da bomo ob optimalnem zadovoljevanju osebnih in širših družbenih potreb lahko več vložili tudi v razvoj in povečanje materialne osnove dela.

Prav gotovo so doseženi finančni rezultati sad stalnega prizadevanja delavcev v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti skupnih služb, da čim smotrneje izrabljajo razpoložljiva sredstva in živo delo, prav tako pa tudi novih družbenoekonomskih odnosov, ki jih postopno uveljavljamo. Seveda naše možnosti za nadaljnje povečevanje dohodka še zdaleč niso izčrpane in temu bodo morale biti podrejene vse naše poslovne odločitve in razvojni programi — torej celotna naša aktivnost. Pri tem prevzemajo pomemben del nalog proizvodne temeljne organizacije, vedno bolj pa dobivata na pomenu plansko-razvojna dejavnost kombinata ter področje nabave in plasmaja, ki sta doma in v tujini vedno zahtevnejši. Zato bo nujno, da se tu kadrovsko še okrepimo in čim bolj organiziramo ter povežemo, da bomo kos vedno zahtevnejšim pogojem gospodarjenja.

Za nami je tudi prva faza notranje reorganizacije — samoupravnega organiziranja na principih zakona o združenem delu. Nadaljnje spremembe in prilagajanje organiziranosti združenega dela mora biti naša stalna naloga, saj to zahteva razvoj sam po sebi.

Bolj kot samoupravna organiziranost pa je pomembno vprašanje dohodkovnih odnosov, kot kratko imenujemo ekonomske odnose med temeljnimi organizacijami združenega dela pri pridobivanju, razporejanju, združevanju in skupni uporabi dohodka. Mislim, da je to osrednje vprašanje novega sistema in tu smo doslej storili še premalo.



Zdravo, srečno, uspešno 1979!

Zaostajamo zlasti na področju urejanja odnosov pri pridobivanju dohodka v tistih temeljnih organizacijah, ki so medsebojno tesno povezane v proizvodnem smislu in na področju združevanja ter uporabe ustvarjenega dohodka. Če teh vprašanj ne bomo rešili v doglednem času in če ne bomo doumeli nujnosti urejanja teh odnosov, če ne bomo presegli še vedno prisotne skupinsko lastniške miselnosti, odporov proti slehernemu združevanju sredstev, potem tako stanje lahko povzroči resne probleme na področju razvoja in gospodarjenja naše delovne organizacije.

Kombinat ŽITO se je v preteklosti hitro in uspešno razvijal. Da je temu tako, pričajo mnogi novi proizvodni obrati, vedno višji dohodek, višji osebni dohodki, vedno več delovnih mest. Vsega tega ne bi zmogli — kljub odločanju v ozkem krogu — če ne bi imeli jasnih ciljev, če ne bi bili enotni, če ne bi združevali dela in sredstev.

Danes vnašamo v naš samoupravni sistem nove kvalitete. O vseh pomembnejših odločitvah odločamo na zborih ali z referendumi, zlasti ko gre za razporejanje sredstev in to mora dati boljše rezultate, to mora pomeniti še hitrejši razvoj.

Mislim, da to želimo vsi in zato sem prepričan, da bo v prihodnje naše delo in poslovanje v celoti še bolj uspešno. Vsem delavcem kombinata ŽITO želim srečno in uspešno novo leto 1979.

Plan svobodne menjave dela

Miha Urbanija

Po zakonu o združenem delu pridobiva delovna skupnost skupnih služb svoj prihodek iz dohodka temeljnih organizacij združenega dela. Ta prihodek pridobiva na podlagi svobodne menjave dela s temeljnimi organizacijami.

V letu 1978 smo prvič pripravili plan delovne skupnosti skupnih služb. V razpravah smo ugotovili, da je to prehodno obdobje in da bomo v letu 1979 pripravili boljši plan. Prav gotovo smo se na izkušnjah nekaj naučili, kar bomo skušali pri planu za leto 1979 s pridom uporabiti. V preteklem obdobju smo lahko ugotovili, da je izredno težko dobiti za vse sprejemljive kriterije o ovrednotenju posameznih delovnih opravil za posamezne temeljne organizacije. To nam je tudi sprejem plana zavleklo v mesec september.

S samoupravnim sporazumom o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih združenih TOZD in DSSS v delovni organizaciji Žito smo opredelili dela in naloge na nivoju delovne organizacije za potrebe DSSS in pa dela, ki jih posamez-

ne TOZD poverjajo službam v DSSS. To in pa v letu 1978 evidentirani dejanski stroški po sedanjih sektorski organiziranosti, nam bo v letu 1979 prav gotovo omogočalo pripraviti kvalitetnejši plan.

Plan delovne skupnosti skupnih služb za leto 1979 bo pripravljen v naslednji obliki:

Vsak sektor bo evidentiral dela, ki jih bo v letu 1979 opravljal za potrebe delovne organizacije, delovne skupnosti skupnih služb in za posamezne temeljne organizacije z ozirom na to, koliko in katere posle jim le-te poverjajo. Na podlagi devetmesečnega obračuna in ocene do konca leta 1978 bomo razpolagali s skupno realiziranimi stroški za celotno delovno skupnost skupnih služb in za posamezne sektorje. Vsak sektor bo potem ovrednotil vse planirane naloge za leto 1979, za katere so se vsi sektorji s posameznimi temeljnimi organizacijami predhodno že dogovorili. Naloge bodo ovrednotene po kriteriju obsega in zahtevnosti. Iz plana bo tako razviden celoten znesek prihodka delovne skupnosti skupnih služb in zneski posameznih sektorjev za delo na nivoju delovne organizacije, delovne skupnosti skupnih služb in posamezne temeljne organizacije.

Vendar ne smemo misliti, da kljub točnejšim podatkom v letošnjem letu, samoupravnemu sporazumu o medsebojnih pravicah, konkretnih dogovorih za leto 1979 s posameznimi temeljnimi organizacijami ne bo problemov. Tu gre na eni strani

(Nadaljevanje na 2. strani)

(Nadaljevanje s 1. strani)

za ovrednotenje obsega in zahtevnosti nalog s strani sektorjev, na drugi strani pa za sprejem tega programa s strani temeljnih organizacij. Z obeh strani so možne napake, katere bomo morali v medsebojnem dogovoru in v razpravah uskladiti. Vendar pa praksa iz tekočega leta kaže na izredno težko usklajevanje prvega osnutka plana, kjer je po mnenju temeljnih organizacij znesek zanje občutno previsok. Pri popravkih vsaka temeljna organizacija pričakuje, da se ji bo znesek znižal, kar pa je seveda nemogoče, če ne znižamo celotnega zneska, ki je predviden kot prihodek delovne skupnosti skupnih služb za tisto leto.

Ob tem pa se nam postavi več problematičnih vprašanj, na katera odgovor ni enostaven. Tu gre predvsem za:

— pravilno dimenzioniran obseg skupnih služb glede na naloge, ki jih morajo opravljati,

— racionalno gospodarjenje v okviru planiranih stroškov,

— pravočasno in kvalitetno izvrševanje nalog,

— opredelitev odgovornosti za poslovanje organizacij združenega dela.

Še predno opredelimo probleme, moramo vedeti, da daje zakon o združenem delu enake pravice delovni skupnosti skupnih služb in temeljnim organizacijam združenega dela. To so nemalokrat poudarjali partijski in sindikalni kongresi. Torej tudi delavcem v skupnih službah ni vseeno, če so dobro organizirani in če dobro gospodarijo. Delo delavcev skupnih služb se namreč materializira v proizvodnih temeljnih organizacijah. Tam tudi ustvarja dohodek, ki je tudi zanj življenjsko nujen in za katerega je še kako zainteresiran. Po tej logiki tudi delavcem DSSS ni vseeno, kako so organizirani v TOZD, kako gospodarijo, sa je dohodek odvisen prav od dobrega gospodarjenja v DSSS in v TOZD. Za enakopravno počutje delavcev v skupnih službah z delavci v temeljnih organizacijah je to zelo pomembno.

Mislim, da v družbenopolitičnem in družbenoekonomskem razvoju naše družbe ne smemo več gledati na delavca v DSSS kot na neko nujno breme, ki nas toliko in toliko stane, ki slabo dela, ki slabo gospodari. Tak način prav gotovo ne pripomore k izboljšanju stanja, ampak ga iz dneva v dan poslabšuje. Zavedati se moramo, da delovna skupnost skupnih služb ni proračunska enota izven celote, temveč obstaja zaradi potreb temeljnih organizacij, združenih v delovno organizacijo Žito in nikakor ni sama sebi namen.

Nočem trditi, da je v DSSS vse dobro in v redu. Nikakor ne, tako kot tudi ni v TOZD. Trudimo se odpraviti kar največ slabosti, pri čemer nekje uspevamo bolj, drugje manj, vsekakor se bomo trudili še naprej.

Če pogledamo obseg in dimenzioniranost skupnih služb, ugotovimo, da smo morda na nekaterih področjih res prerazsežni. Tu se je nekaj problemov že rešilo, nekaj jih je v postopku. Ugotovili pa smo tudi, da so nekatera področja del kadrovske prešibka, kar je razvidno iz samega dela. Pa ne zato, ker bi ljudje premalo delali, ampak zato, ker sta se ob enaki kadrovske zasedbi močno povečala obseg in zahtevnost dela. Če bomo hoteli prevzeti odgovornost za opravljanje predvidenih nalog, se bomo morali na nekaterih področjih dela kadrovske okrepiti.

Velikost in struktura skupnih strokovnih služb je seveda odvisna od celotne organiziranosti Žita in predvsem od notranje organiziranosti temeljnih organizacij.

Glede racionalnosti gospodarjenja vsi podatki kažejo, da smo v mejah planiranih stroškov in da se obnašamo gospodarno in da se bomo v okviru danih možnosti še bolj.

Res je, da vseh nalog nismo opravili pravočasno in dovolj kvalitetno. Del krivde je vsekakor na nas delavcih v DSSS, nikakor pa ne v celoti. V preteklih dveh letih smo na področju uresničevanja zakona o združenem delu skupaj s temeljnimi organizacijami kljub vsemu opravili veliko delo. Ob tem pa ne moremo trditi, da so bile vse stvari ob realizaciji zakona o združenem delu jasne. Precej smo se lovili, iskali pojasnila, se usklajevali, kar

je otežkočalo normalno delo, ob strani pa so ostala redna in tekoča dela. Veliko težav pri delu smo imeli v delovni skupnosti skupnih služb tudi zaradi dolgih usklajevanj in počasnega kolesja samoupravnih organov. Spomnimo se samo delitve premoženja, plana DSSS za leto 1978, združevanja sredstev za Gorenjko, opredelitve investicij v temeljih plana. Želim, da bi bili pri obravnavi in sprejemanju planov DSSS za leto 1979 uspešnejši in ekspektivnejši s strani DSSS in TOZD. Temu je namenjenih teh nekaj gornjih ugotovitev.

Zahvala za nesebično delo

Drago Kasagić

18. novembra je bil za delavce TOZD ŠUMI pravi praznik. V hotelu LEV so se zbrali, da bi v dneh praznovanja drugega zasedanja AVNOJ čestitali jubilentom, da bi se poslovili od dosedanjega direktorja Alojza Pajničarja in da bi z našimi upokojenci obudili spomine na ŠUMI v dobrih in slabih časih.

Predsednica izvršnega odbora osnovne sindikalne organizacije tovarišica Filipović je v svojem nagovoru opisala pomembnost zasedanja AVNOJ, ki je živo in aktualno in ki bo tudi v prihodnje ostalo temelj zgodovinski usmeritvi in akciji. V povojni graditvi naše družbe je v mozaiku delovnih zmag vtkan prispevek tudi naših današnjih jubilentov. Skupaj z njimi smo lahko ponosni na prehojeno pot in na vse tisto, kar so v tem času ustvarili. S trdim in vztrajnim delom postopoma uresničujemo plan razvoja, ki bo drugo leto z nabavo bonbonske linije in rekonstrukcijo karamelne linije ne samo dosežen, ampak predvidoma tudi presežen.

Po podelitvi jubilejnih priznanj je spregovoril direktor Janez Železnikar. Poudaril je, da so vse delovne zmage ŠUMIJA v zadnjih desetih letih tudi sad nesebičnega dela tovariša Pajničarja, ki je tovarno vodil v najbolj razgibanem obdobju njegovega razvoja. Pripojitev k Živilskemu kombinatu ŽITO, izgradnja nove tovarne in sprejem zakona o združenem delu so bili mejniki, ki so tovarno ŠUMI pripeljali k sodobnemu načinu proizvodnje in k visoki stopnji samoupravnega odločanja. Tovariš Pajničar je vedno poudarjal pomen razvijanja nove tehnologije, zato lahko rečemo, da je njegova zasluga, da bomo pravočasno izpolnili srednjeročni program razvoja, in da lahko z zaupanjem gledamo v jutrišnji dan.

V zahvalo za njegovopožrtvovalno delo mu je predsednica sindikata izročila umetniško sliko z motivom njegove rojstne vasi.

Po krajši proslavi, v kateri so mladinci doživeto obudili spomin na rojstvo nove Jugoslavije, smo se vsi veselo zavrteli ob zvokih zabavnega ansambla.

Čestitke jubilentom

V dneh pred novim letom, ko je čas najrazličnejših obračunov in tudi sicer primeren za bolj svečano obeležje, je prav, da s toplo besedo in stiskom rok damo priznanje vsem tistim, ki so že veliko silvestrov preživeli v naši delovni organizaciji. Tisti, ki so delali v naši sredi deset, dvajset ali celo trideset let, zaslužijo priznanje za svoje delo, za svoj prispevek k razvoju in napredku kombinata. V temeljnih organizacijah so jim večinoma že na slovesen način izročili jubilejne nagra-



29. novembra smo čestitali dolgoletnim delavcem TOZD Šumi



V mozaiku delovnih zmag je vtkan prispevek jubilentov



Tovarišu Pajničarju iskrena hvala za požrtvovalno delo

de in plakete. Jubilentom iskreno čestitamo in želimo, da bi tudi naslednjo obletnico praznovali v Žitu!

Na slovesen in prijeten način so tudi v TOZD Mlini proslavili delovne jubileje sodelavcev, ki so 10, 20 ali 30 let zaposleni v Žitu. V teh letih so se pogoji in razmere v mlinsko predelovalni industriji zelo spreminjali. Izpopolnjevala se je tehnika, tehnologija, drugačne so postajale zahteve potrošnikov. Pri vsem tem je bilo zelo pomembno znanje in osebno prizadevanje delavcev, za kar se moramo predvsem zahvaliti prav tem, ki so dolga leta člani našega kolektiva. Želimo jim še naprej veliko zdravja in zadovoljstva pri delu. Pričakujemo, da bodo tudi v prihodnje pripravljeni prav tako vestno kot doslej delati med nami za naše skupne uspehe na gospodarskem, samoupravnem in družbenopolitičnem področju. Upamo tudi, da bodo svoje izkušnje prenašali na mlajše sodelavce, utrjevali tovarištvo, da se bo mo skupaj veselili novih uspehov.

Jubilejne nagrade in plakete so dobili:

TOZD Mlini Ljubljana

10 let
Martina Lupša, Jože Šefman

20 let
Dore Grad, Anica Roth, Viktorija Zupanc, Janez Štarus, Rezka Oblak, Miha Govekar, Jože Klopčič, Slavko Puš, Anton Radešček

30 let
Marjan Jerman, Bojan Galien, Ivan Zalo-

kar
Zahvala za dosedanje delo in dobre želje za nadaljnje sodelovanje veljajo tudi jubilentom v drugih temeljnih organizacijah!

TOZD Blagovni promet

10 let
Franc Košir, Ines Stanjek

(Nadaljevanje na 3. strani)

(Nadaljevanje z 2. strani)

20 let
Marjeta Petrič, Marija Velkavrh

TOZD Pekarna Vrhnika
10 let
Anton Kogovšek

TOZD Razvoj inženiring
10 let
Dorica Grmek, Saša Kokol, Boris Mayer

TOZD Tehnični obrati
20 let
Franc Zemljč

Delovna skupnost skupnih služb
10 let
Bogo Bratina, Marjeta Dolinšek, Jože Kolar, Cveta Rojina, Marija Cencelj

Namesto zlošččenega zapisa nekaj dilem

Primož Pohleven

V prvih dneh decembra se je iztek el dan, ko bi morali vse samoupravne sporazume, pravilnike in ostale splošne akte vskladiti z zakonom o združenem delu. Tako smo vsi delavci obljubili ob sprejemanju zakona. Težko bi odgovorili, ali smo obljubo izpolnili. Dejstvo je, da smo si prizadevali, kako pa nam je to uspelo, bi pokazal natančen pregled vseh papirjev, ki smo jih v teh dveh letih pisali, prilagajali, sprejemali na referendumih, zborih delavcev in na sejah delavskih svetov. Tedaj bi videli, ali so vsi medsebojno usklajeni ali ne, ali dopuščajo nesoglasja in dileme in kar je najbolj pomembno, ali smo v tem času že postali toliko zreli in odgovorni, da se dosledno ravnamo tako, kot smo zapisali. Da bi dobili čim bolj objektivno sliko o uresničevanju zakona o združenem delu, so bile organizirane družbenopolitične akcije in razgovori, na katerih naj bi med drugim opozorili tudi na vsa nerešena vprašanja. Tako smo v okviru Akcije 40, ki jo je organiziral občinski komite ZK Moste-Polje, tudi v Živilskem kombinatu ŽITO Ljubljana skupno z občinsko komisijo pregledali dosedanje rezultate. Razgovora so se s strani kombinata udeležili predstavniki delovne skupnosti skupnih služb ter predstavniki družbenopolitičnih organizacij delovne organizacije. Tema razgovorov oziroma vprašanja, ki jih je za razgovor posredoval komite, so zadevala najbolj problematična in odgovorna področja zakona o združenem delu. Pregled skupin vprašanj kaže, da so organizatorji razprave želeli odgovore o najpomembnejših področjih kot so dohodkovni odnosi med TOZD in DSSS, sprejem materialnih odločitev, odločitev glede investicij naložb itd. Vprašanja so zadevala resnična žarišča, ki nam v kombinatu in drugim branijo dosledno uresničevati zakon o združenem delu. Ob razpravi o uresničevanju in vzpostavljanju samoupravnih odnosov, uveljavljanju vloge in položaja ter odgovornosti delavcev smo govorili o spektru vprašanj, ki jih bodisi slutimo ali že pospešeno urejamo na tem področju. Na koncu smo ugotovili, da v kombinatu nimamo ustanovljene samoupravne delavske kontrole ter da se tudi v temeljnih organizacijah združenega dela, kjer kontrolo imajo, verjetno bolj ukvarja s pritožbami in disciplinskimi zadevami kot pa z obsežnimi in pomembnimi nalogami, ki jih navaja zakon, namesto da bi bile te komisije dejanska kontrola delavcev nad vsemi potmi in stranpotmi samoupravljanja v TOZD in

kombinatu. V bistvu čakajo na impulze od zunaj. In da postavimo piko na i; kljub dopisu, v katerem smo opozorili na potrebo ustanovitve komisij, ki jih določa statut, v temeljnih organizacijah združenega dela niso imenovali niti delegatov za samoupravno delavsko kontrolo niti za druge komisije. Združevanje sredstev je eno od osrednjih političnih in ekonomskih postavk samoupravnega sistema. Je tudi eno od osrednjih postavk novega bančnega poslovanja oziroma sistema, ki temelji na zakonu. Razen tega je združevanje sredstev bistveni element solidnega sistema planiranja in medsebojnega povezovanja temeljnih organizacij združenega dela. Čeprav bi lahko še naštevali, zaključimo s tem, da je tudi preizkusni kamen politike solidarnosti. Na tem področju že lep čas slabo polagamo izpit in obstaja bojazen, da tega razreda ne bomo izdelali. Z vso ostrino se postavlja vprašanje, ali so delavci, ki so v okviru kombinata dobili nove stroje, nove zidove ter imajo tudi druge delovne in življensjske pogoje dobro urejene, pozabili na podpisane sporazume, na svoj dolg in na delavsko solidarnost. Bodimo konkretni: medtem ko tečejo maratonski razgovori in preračunavanja, ko razmišljamo, kdo bo prizadet v svojem razvoju, pa se investicija za Gorenjko draži, izgubljam o tržišče in še marsikaj drugega. Ob dokaj revnih rezultatih dogovarjanja v okviru kombinata se postavlja vprašanje, kako dolga in trnova zna biti pot, ko bomo zaradi ekonomskih in političnih nalog postavljeni pred dejstvo, da pogledamo preko svojega plotu, da se tem zahtevam ustrezno samoupravno organiziramo ter da se v dohodkovnem in tržnem smislu povezujemo z drugimi. Prav gotovo so se v dveh letih izvajanja zakona pogoji spremenili, oziroma so dane vse zakonske možnosti za ustanovitev novih TOZD. O tem so potekali v nekaterih TOZD kombinata in občinskih komitejih razgovori, vendar pa izgleda, da še vedno čakajo iniciativo in da tam, kjer so pogoji, še ni poguma. Začeti na svoje pomeni, prekiniti z uradnimi veljavnimi mnenji dosedanje sredine ter se boriti za svoj dohodek in eksistenco. Najbrž pa bi dale take odločitve precej rezultatov tudi na področju kvalitete in večjega asortimana na nekaterih področjih, kjer kombinat dnevno bije slab glas. Predno pa se bomo lotili povezovanja nazven, nas čakajo še notranji organizacijski problemi. Precej smo govorili o svobodni menjavi dela in o poskusih, napraviti medsebojne odnose čim bolj realne. Razgovor je tekel o raznih oblikah svobodne menjave ter dohodkovnega urejanja odnosov med TOZD in partnerji, s katerimi TOZD poslovno tehnično sodelujejo. Prihodnje leto ne bomo mogli več govoriti o vizijah. Delo, ki ga opravljamo drug za drugega, bomo morali kvalitetno in količinsko izmeriti ter ob tem tudi prelomiti z miselnostjo, da je delo strokovnih služb bolj ali manj nepotrebno ali vsaj občutno drago, ker bodo ob taki miselnosti nastajale težave, če bomo očitno ožili področje dela, ki ga TOZD poverjajo strokovnim službam v DSSS. Ob takem sistemu ni mogoče niti kvalitetno delo niti ni možno storitev objektivno vrednotiti. Mimogrede pa so take vsakoletne večje ali manjše licitacije tudi v nasprotju s podpisanim sporazumom in srednjeročnim planom, ki ga kaže spoštovati vsaj do njegovega izteka. Razprava je tekla še o kadrovski politiki, informiranju ter o oceni odstranjevanja samoupravnih in ekonomskih slabosti gospodarjenja. Žal še nismo odkrili formule, kako čim bolj racionalno sprejemati samoupravne odločitve. Imamo razvlečene in neprimerne postopke in nismo briljanti na področju informiranja in podobno. Zelo veliki mojstri smo tudi pri opraviilih usklajevanja sporazumov in posameznih aktov, kjer včasih preveč trmasto in togo vztrajamo vsak pri svoji varianti ali neki majčk eni pravici, zaradi česar močno trpi politika poslovnih odločitev. To pa se seveda izdatno pozna tudi pri ekonomskih rezultatih gospodarjenja.



Trudimo se speči čim boljši kruh



Kam vodijo poti razvoja slaščičarstva v Žitu?

Kruh z dodatki

Jasna Novljan

Potreba po povezanosti, izmenjavi mnenj in izkušenj strokovnih delavcev v pekarsstvu in slaščičarstvu je — sicer šele po petih letih od zadnjega takega sestanka — vzbudila tehnologe k razgovoru o nadaljnjem razvoju pekarsstva in slaščičarstva v Žitu. V začetku decembra je srečanje na Vrhniku organizirala temeljna organizacija Razvoj-inženiring. Obravnavali so kakovost mok, uporabo dodatkov v pekarskih in slaščičarskih izdelkih, smotrnost skupne nabave surovin in dodatkov ter smeri nadaljnjega razvoja slaščičarstva v kombinatu. Tehnologi iz Žitovih pekarn in slaščičarn so si bili edini, da bi bila nabava mok in različnih izdelkov kot so dodatki, marmelada, olje, margarina in drugo veliko gospodarnejša, če bi bila skupna. Zato se bodo o tem dogovorili s temeljno organizacijo Blagovni promet. TOZD Razvoj-inženiring je izdelal interno raziskavo o razširjenosti in koristnosti uporabe številnih aditivov za kruhe in slaščiice. Rezultati naj bi pokazali, katere izmed dodatkov je najprimerneje uporabljati. Pred šestimi leti, ko smo začeli uvažati aditive — ponekod tudi s težavo in s prepričevanjem — smo bili odvisni predvsem od uvoženih tovrstnih izdelkov. Zdaj že veliko domačih proizvajalcev ponuja najrazličnejše dodatke. Elaborat, ki ga dokončujejo v TOZD Razvoj-inženiring, bo pomagal najti optimalno izbiro. Pekarski in slaščičarski strokovnjaki so tudi ugotovili, da je slaščičarstvo premalo organizirana dejavnost v Žitu, brez enotne usmeritve in premalo povezana. Odločili so se, da bo prvi naslednji strokovni sestanek temeljito obdelal položaj slaščičarstva v kombinatu in možnosti za napredek te dejavnosti.

Z delavskih svetov TOZD in DSSS

Delavski sveti v TOZD Pekarna Kranj, TOZD Gorenjka in TOZD Triglav so na skupni seji sprejeli predlagano organizacijsko shemo služb, ki bi opravljale dela in naloge za vse tri temeljne organizacije, le TOZD Pekarna Kranj se bo opredelila naknadno, katere naloge bo poverila posamezni službi. Organizacijo finančno računovodske službe, v kateri bo delalo 8 delavcev in splošno kadrovske službe s 4 delavci bo prevzela TOZD Triglav, TOZD Gorenjka pa bo ustanovila plansko analitsko službo, ki bo imela 2 delavca. Vsaka temeljna organizacija prek samoupravnih organov in strokovnih služb zagotovi do 1. 1. 1979 ustrezno kadrovsko zasedbo, uredi delovne prostore. Predvsem je zasedbo posameznih del in nalog treba izpolniti z razporeditvijo svojih delavcev. Delegati v delavskem svetu TOZD Imperial so sklenili, da bodo znesek, ki je bil prvotno namenjen za regresiranje prehrane zaposlenih, porabili: — za pokrivanje poslovnega sklada od prodanih stavb v Sotelskem, — za stroške strokovne ekskurzije na Češkoslovaško, — za nagrade jubilentom, odpravnine, za dograditev počitniških hišic in za nakup novih zemljišč na Malem Lošinju. Delavskemu svetu TOZD Pekarna in slaščičarna Dolenjska je komisija za družbenoekonomske odnose in politični sistem pri komiteju občinske konference ZKS Črnomelj posredovala zapis s svoje seje, kjer ugotavlja: Po 320. členu zakona o združenem delu izpolnjuje delovna enota

(Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 3. strani)

pekarna Črnomelj vse pogoje, da bi se organizirala v temeljno organizacijo združenega dela. Zato komisija predlaga, da osnovne organizacije sindikata in ZK v TOZD Pekarna in šlaščičarna Dolenjska razpravljajo o tem. Delavski svet TOZD Šumi je za nakup proizvodne linije bonbonov sprejel ponudbo firme Otto Hänsell, zavijalni stroj pa bodo kupili pri Thoegarten. Pogodbo za uvoz obeh strojev so sklenili s TOZD Emona Commerc, s katero smo podpisali samoupravni sporazum o trajnem poslovnem sodelovanju. Delavski svet delovne skupnosti skupnih služb je na nedavni seji potrdil samoupravni sporazum o enotnem sistemu oblikovanja in usklajevanja poslovne politike ter planiranja v delovni organizaciji ter predlog samoupravnega sporazuma o koriščenju deviznih sredstev in premiranju izvoza. Zaradi odhoda nekaterih delavcev iz kombinata je moral delavski svet izvoliti nove delegate v odbor za obveščanje in v nadzorni odbor Ljubljanske banke. Delegati so razpravljali še o sklicevanju sej družbenopolitičnih organizacij in organov delavskega sveta. Delegati so sklenili, da se bodo seje družbenopolitičnih organizacij začele največ pol ure pred zaključkom delovnega časa, seje organov delavskega sveta pa od 12. ure dalje.

Nujnost izjem

Primož Pohleven

Organi upravljanja imajo svoje izvršilne organe, komisije in odbore. Ti imajo v svojih pravilnikih in poslovniki določene norme delovanja in ponašanja, ki imajo svoje zasnove v samoupravnih splošnih aktih kombinata.

V pravilnikih je določena politika delovanja komisije, za katero so se odločile temeljne organizacije združenega dela s podpisom ustreznega samoupravnega akta ali sporazuma v delovni organizaciji. To istočasno pomeni, da morajo delavski sveti takrat, ko imenujejo predstavnike oziroma delegate teh komisij, razmisliti o delegatu in njegovih sposobnostih in nagnenjih za neko področje. S sistemom izobraževanja in razvijanja delegatskega sistema, s poročanjem in preverjanjem njihovega dela morajo temeljne organizacije omogočiti strokovni razvoj teh delegatov ter tako tudi zagotoviti realizacijo svojih interesov in pravic. Pri tem pa je potrebno poudariti, da morajo tako delegati kot člani komisij in odborov poznati kombinat kot celoto, njegove interese ter da morajo pri svojih odločitvah in delu ustrezno in optimalno vrednotiti, kaj je v dani situaciji največji interes delovne organizacije. Zaradi različnih vzrokov, predvsem pa zaradi razmer, ki vladajo glede nekaterih konjunkturnih poklicev oziroma profilov na tržišču, bo moral kombinat — delovna skupnost skupnih služb ali temeljne organizacije združene-ga dela pri določevanju pogojev za te kadre napraviti določene izjeme. Predvsem gre tu za stanovanjsko vprašanje ali za nekoliko višji osebni dohodek, kot je določen s samoupravnim sporazumom. O stanovanjskih zadevah odloča komisija za družbeni standard, ki je delegatsko sestavljena iz podpisnic, oziroma če so dileme le prevelike — delavski svet delovne organizacije. Glede osebnih dohodkov odloča poleg ustreznih komisij delavski svet posamezne temeljne organizacije združenega dela.

Urejanje takih primerov bo vsekakor zelo zapleteno, če delovna organizacija kot celota ne bo uspela ali hotela izdvojiti sredstev za stanovanja oziroma kreditov za omenjene kadre. Potem bo, kakor se nelogično sliši, tak kader moral imeti prioriteto pred vrstnim redom prosilcev za stanovanja, če bomo hoteli, da nam bo funkcioniral računalnik, da nam bo ustrezno delovala informativna služba, da bomo

zadovoljni na dopustu ali da bomo imeli v redu instalacije in podobno, da ne naštevamo naprej.

Predlog za združevanje sredstev na ravni delovne organizacije za kadrovska stanovanja je bil podan na zadnji seji delavskega sveta delovne organizacije in kaže o njem temeljito razmisliti. Istočasno pa ne kaže zaradi nekaj višjih osebnih dohodkov delavca, ki ga nujno potrebujemo, popustiti pritiskom in apetitom, ki jih takoj prično izvajati njegovi spodnji in zgornji sosedge v analitični oceni delovnih mest.

Ko se delovna skupnost odloča in presoja o potrebi po takih kadrih, je treba jasno povedati, da je to nujen ali začasen ukrep, ki ne more in ne sme sprožiti plazov prerangiranja.

Če se povrnemo nazaj in zaključimo: Zapis o problematiki so sprožile ne toliko neustrezne razprave nekaterih delegatov na 3. seji delavskega sveta delovne organizacije in nekatera neustrezna vprašanja, ki niso imela prave zveze z obravnavanimi primeri, kot potreba, da so v temeljnih organizacijah združenega dela o problematiki zavzame načelna stališča ter da imajo delegati neke vrste bianco ček za določene odločitve pomembne za kombinat kot celoto.

Rezultat sedanjega načina dela in določene mere neodgovornosti pa je bil, da o problemu člani delavskega sveta niso sprejeli ustreznega zaključka, da so razpravo po znani praksi preložili na prihodnjo sejo, ne da bi bilo vsem jasno, da smo preložili tudi perečo problematiko, ki tare vse temeljne organizacije združenega dela in delovno skupnost skupnih služb. Bojimo se, da delavski svet s svojim stališčem in razpravo ni dal svojim bodočim komisijam v temeljnih organizacijah združenega dela in delovni skupnosti skupnih služb najboljšega zgleda.

Delegati in člani organov, komisij in odborov morajo biti tako izbrani ali dodatno usposobljeni, da znajo v vsaki situaciji iskati konstruktivne prioritete rešitve. Skratka, da vidijo poleg dreves tudi gozd.

Z voljo do znanja

Drago Kasagič

Izobraževanje ob delu zmorejo le ljudje s trdno voljo in zvrhano mero prizadevnosti. Tudi za 38 delavk ŠUMIJA, ki so 24. novembra dobile potrdila o strokovni usposobljenosti za samostojno opravljanje konditorskih del, lahko to mirno trdimo.

Letos januarja smo v naši temeljni organizaciji pričeli s prvo fazo izobraževanja delavk za pridobitev poklica živilski delavec v konditorstvu.

Živilski šolski center Maribor je v ŠUMIJU organiziral dislocirani oddelek šole za živilske delavce in več kot štirideset delavk je pričelo obiskovati predavanja iz strokovnih predmetov, kot so na primer strojeslovje in tehnologija konditorstva. Delavke so spoznale kemične procese v proizvodnji bonbonov ter fizikalne zakonitosti, na katerih temelji delovanje vsakega stroja. Pa tudi svoje znanje o samoupravljanju so morale poglobiti, da so lahko prvi del zaključile z uspehom.

Ravnatelj Živilskega šolskega centra Maribor profesor Legat je ob zaključku šolanja in ob podelitvi potrdil o strokovni usposobljenosti poudaril veliko prizadevnost delavk, ki so ob vestnem delu za stroji tudi uspešno obvladale strokovno gradivo. Zahvalil se je vsem 38 delavkam za izjemno pridnost, ter zaželel 24 delavkam, ki so prav sedaj začele obiskovati drugo fazo izobraževanja, čim lepše spričevalo o zaključeni šoli za živilske delavce. To bo imelo veljavnost javne listine o priznanju stopnje izobrazbe.



Nov sistemski zakon

Boris Lepša

Pravnikom z različnih področij udeležbo v mesecu novembru na trodnevem seminarju v Portorožu predstavljen nov sistemski zakon, ki ureja področje obligacijsko pravnih odnosov. Zakon, ki je začel veljati 1. 10. 1978, je torej že drugi sistemski zakon, ki poleg zakona o združenem delu celokupno ureja del civilno pravnih odnosov v naši družbi. Čeprav so se že v letih 1971—1974 ob ustavnih amandmajih in kasnejši ustavi pojavljale ideje o enotni kodifikaciji civilnega prava, je torej končni rezultat teh idej opredmeten v kar dveh zakonih, od katerih eden ureja obligacijsko pravno področje, drugi pa celotno problematiko združenega dela in splošna načela stvarnega prava.

V referatih uglednih pravnih strokovnjakov z obeh slovenskih akademskih ustanov in v razpravah sodnikov vrhovnega sodišča SRS, so bile udeležencem seminarja predstavljene glavne značilnosti omenjenega zakona. Prevladalo je mnenje, da predstavlja zakon veliko delo, ki je zapolnil praznine, ki so obstajale v jugoslovanski zakonodaji vse od osvoboditve dalje. Zakon je pisan v jasnem jeziku s kratkimi stavki ob jedrnatem in jasnem izražanju misli. Zaradi takega sloga bo zelo dostopen tudi nestrokovnjakom, drugače kot na primer zakon o združenem delu, ki je včasih pretirano »strokoven«, z dolgimi stavčnimi zvezami, skozi katere se mora nestrokovnjak včasih dobesedno prebijati.

Zakon je namenjen predvsem urejanju odnosov, ki nastajajo pri prometu blaga in storitev, torej dejavnosti OZD. Po drugi strani pa ob čistih formulacijah ostaja tudi zelo prilagodljiv, tako da se bodo njegove določbe lahko uporabljale tudi pri urejanju pravnih razmerij med posamezniki.

Zakon je razdeljen v dva dela in čeprav zelo obsežen, ne ureja obligacijske snovi togo, ampak v skladu s 281. členom ustave, v splošnem delu ureja le temeljne inštitute obligacijskih razmerij, v posebnem delu pa samo inštitucije, ki zadevajo promet blaga in storitev, torej brez civilno pravnih družbenih razmer, ki so urejene v zakonu o združenem delu in brez nekaterih pogodb klasičnega prava, kot npr. darilna, posodbeni pogodba in drugo. Zakon kljub obsežnosti ostaja v pretežnem delu izredno prilagodljiv, kar je v skladu s tendenco našega pravnega sistema, ki naj ob jasnosti in natančnosti ostane gibek in odprt zahtevam združenega dela, ter zahtevam dinamičnega in hitro se spreminjajočega življenja naše družbe. V takih pogojih bo ohranjen prostor sodni praksi, ki bo tako kot pri vsaki zakonodajni novosti pripomogla, da bo novi zakon polno zaživel.

Zakon prinaša tudi vrsto pomembnih in naprednih rešitev ter novosti. Ena izmed njih je tudi novo stališče, ki ga zakon zavzema do splošnih uzanc zablagovni

promet. Uzance, ki so veljale od leta 1954 dalje in so se uporabljale v sporih pred gospodarskimi sodišči, so predstavljale enotne predpise, ki so urejali blagovni promet. Po 2. uzanci se uporabljajo, če so stranke prej privolile v njihovo uporabo in če iz pogodbe ne izhaja, da so stranke izključile njihovo uporabo. Tudi po novem zakonu je uporaba uzanc dovoljena, vendar zakon določa, da se stranke lahko ravnajo pa njih le, če jih izrecno dogovorijo, ali če iz okoliščin izhaja, da sta stranki hoteli njih uporabo, pa še to samo takrat, ko zakon ureja isto vprašanje z dispozitivno pravno normo. Če ga ureja z kogentnim, to je obveznim predpisom, stranke ne morejo uporabljati uzanc. Poleg te novosti zakon prinaša tudi vrsto drugih sprememb, ki bodo v pravnem življenju pravnih oseb in posameznikov pomenile povsem nov način pri urejanju obligacijsko pravnih razmerij.

Tako na primer je po novem zakonu dokazno breme obrnjeno. To pomeni, da je poškodovalec, to je oseba, ki drugemu povzroči škodo, dolžan škodo povrniti, razen če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde. Po prejšnjih pravnih pravilih je moral namreč oškodovani dokazati, da mu je bila škoda storjena in da mu jo je povzročil poškodovalec. V poglavju o zastaranju terjatev novi zakon določa splošni zastaralni rok 5 let, ki je nadomestil dosedaj veljavni desetletni zastaralni rok, čeprav zakon v primeru terjatev, ki so bile ugotovljene s pravnomočno odločbo, ohranja desetletni zastaralni rok.

Vsekakor to niso edine in najpomembnejše novosti, ki jih prinaša zakon. Glavne odlike in pomanjkljivosti se bodo pokazale pri njegovi praktični uporabi šele takrat, ko bo zakon tudi v praksi polno zaživel.

Topla malica na Šmartinski

Gregor Breznik

Temeljne organizacije združenega dela Mlini, Pekatete in Tehnični obrati bodo s skupnimi močmi, predvsem pa s skupnimi sredstvi preuredile prostore za malico delavcev.

Bonov, s katerimi smo lahko kupovali tudi vse kaj drugega kot malice, ne bomo več dobivali. Delavci morajo imeti možnost, da med delovnim dnem zaužijejo topel obrok. To bo s prenovljeno menzo delavcem iz TOZD Mlini, Pekatete in Tehnični obrati in z morebitnim dogovorom še drugim omogočeno. Hkrati bo lahko malicalo 120 ljudi. Dopolodne bomo izbirali med dvema različnima jedilima. Svežo toplo hrano bodo dobili tudi delavci v popoldanski in nočni izmeni.

Obrokov ne bodo pripravljali tukaj, temveč jih bodo dostavljali iz domžalskega Napredka, temeljne organizacije v sklopu združenega trgovskega podjetja ABC. Vozili jih bodo razen na Šmartinsko še v pekarno v Samovi. Prenovljeno menzo so odprli 15. decembra.

Raznovrstnost nalog kadrovske službe

Primož Pohleven

Delavci v združenem delu med drugim skupno urejajo tudi problematiko zaposlovanja, izobraževanja, socialne politike, zdravstvenega varstva, družbenega standarda, kulturnega udejstvovanja in družbenopolitično delovanje. Ta vprašanja so skoraj neločljivo medsebojno povezana in v zelo tesni zvezi z vodenjem in izvajanjem kadrovske politike. Iz tega tudi izhaja potreba, da vodimo enotno kadrovsko politiko na nivoju celotne delovne organizacije.

V zvezi z gornjo ugotovitvijo bo potrebno v kombinatu organizirati take metode dela in postopke, da bi obstoječe kadrovske službe v delovni skupnosti skupnih služb in temeljnih organizacijah združenega dela lahko predstavljale ob sedANJI kadrovske zasedbi močno in efektivno skupno kadrovsko službo. Ta načelno sprejeti sklep na nedavnem posvetu direktorjev pomeni, da bo v prihodnjem letu potrebno pripraviti in pričeti izvajanje sklopa ukrepov, ki naj bi kadrovsko področje v kombinatu povezali v bolj čvrsto in organizirano celoto kot doslej.

Naloge kadrovske službe v delovni organizaciji in v temeljnih organizacijah združenega dela so zelo kompleksne in obsežne. Kadrovska služba mora na podlagi razvojnih programov planirati potrebe po kadrih, zasledovati njihovo gibanje in razvoj, s tem v zvezi predvideti njihovo usmerjanje, poklicno in strokovno napredovanje. Zato mora sodelovati z drugimi kadrovske strukture v družbenopolitičnih skupnosti, organizacijah, skupnostih za zaposlovanje, organizacijah združenega dela in samoupravnih interesnih skupnostih ter poklicnimi šolami.

Seveda mora kadrovska služba voditi poleg vseh teh potreb in nalog, ki so našteje le v skromnem obsegu, tudi vse konkretne operativne posle, ki marsikdaj po obsežnosti in zamudnosti presegajo izdelavo analiz oziroma ostalih, na videz pomembnejših opravil, ki jih opravlja kadrovska ali druge službe v kombinatu. Vse našteje funkcije, ki naj bi jih kadrovska služba opravljal, so več ali manj vsaj v zametkih že tudi prisotne v temeljnih organizacijah združenega dela. Tam je npr. že v planu izražena potreba po kadrih. Delavec, ki vodi evidenco prisotnosti in morda še nekatera druga opravila, že opravlja tudi del kadrovskega zadeva, prav tako pa določeno obeležje kadrovske politike in službe opravljajo s svojimi zahtevami in stališči družbenopolitične organizacije ter poslovodne strukture TOZD. Nadaljna naloga je, da se vsi ti momenti in silnice na najbolj pomembnih točkah povežejo v tako organizirano celoto ali mehanizem, ki naj bi predstavljal enotno kadrovsko službo za cel kombinat.

Kot rečeno, kadrovska politika zasleduje in enotno (preko službe in ostalih instrumentov) deluje na tistih področjih, ki jih delovni ljudje urejajo enotno. To pomeni vsa tista področja, ki so v veljavnih aktih kombinata opredeljena kot skupna zadeva oziroma interes. Tako danes v kombinatu kadrovska služba odgovarja za izobraževanje, stanovanjsko politiko in družbeni standard, socialno politiko ter za klasične kadrovske zadeve.

Naloga službe in njenih strokovnih delavcev je, da predlagajo nivoje in področja, kjer bo ta služba vsa dela opravljal in sodelovala ali koordiniral ter na ta način skupaj z drugimi službami v temeljnih organizacijah združenega dela izpolnila določene aspekte kadrovske politike.

To pomeni, da moramo zelo hitro napraviti kvalitetne premike na področju izobraževanja, družbenega standarda in stanovanjske ter socialnovarstvene politike.

Na področju izobraževanja, ki pomeni izobraževanje in usposabljanje kadrov in mora prispevati k učinkovitejšemu opravljanju delovnih nalog, moramo z ustreznim samoupravnim sporazumom zagotoviti vsem delavcem delovne organizacije enake možnosti pri uveljavljanju njihovih interesov in pravic s tega področja. To istočasno pomeni, da se moramo odločiti za združevanje sredstev ter opredeliti načela skupne politike izobraževanja.

S tem v zvezi lahko ugotovimo, da imamo glede na obseg in strukturo zaposlenih vse pogoje, da ustanovimo v sodelovanju z ustreznimi šolskimi centri v Mariboru ali Zagrebu ustrezne organizacijske oblike izobraževanja, kjer bi sodelovali strokovni kadri kombinata in poklicni izobraževalci, s čemer bi omogočili, da bi naši delavci pridobili izobrazbo po najhitrejši poti.

Drugo področje, kjer mora v najkrajšem času priti do kvalitetnejših sprememb, je služba družbenega standarda, reševanje socialne problematike, stanovanjske problematike, dopuste in aktivno rekreacijo, enotno reševanje zdravstvene preventive ter v določeni meri najbolj občutljivo in problematično stanovanjsko področje. Tu je bila v preteklosti tudi zaradi neizčrpanih kriterijev in slabega strokovnega dela, narejena nepopravljiva škoda, ki je zastupila odnose med temeljnimi organizacijami ter povzročila, da so nekateri izločili svoja sredstva in da to problematiko urejajo sami.

Glede na enotno politiko stanovanjskega kreditiranja v Sloveniji bi lahko v srednjeročnem obdobju z enotnim sporazumom o združevanju in uporabi sredstev skoraj v celoti rešili večji del problematike s tega področja s tem, da bo potrebno popraviti sedanji sporazum, ki vsebuje vrsto pomanjkljivosti in kot tak ni bil sprejemljiv za vse temeljne organizacije združenega dela.

Novi samoupravni sporazum, ki je v pripravi, mora pri praktičnem izvajanju tudi pokazati vse prednosti združevanja sredstev ter vzajemnosti in solidarnosti, na kateri temelji celotna problematika stanovanjskega kreditiranja.

Poleg navedenih problemov smo do sedaj premalo pozornosti posvetili področju psihologije kakor tudi preventivni socialni in zdravstveni problematiki. Na teh pomembnih in občutljivih področjih dela bo potrebno bolj občuteno, predvsem pa pravočasno registrirati podatke oziroma probleme ter preventivno ukrepati, kar bo prineslo efekte v sam neposredni delovni proces in tudi v končne ekonomske pokazatelje.

Po določenem obdobju, v katerem naj bi kadrovska služba uredila ta najnujnejša in najbolj žgoča področja, bo lahko sodelovala z ostalimi centri, sektorji in službami ter reševala dolgoročnejša ali občutljivejša vprašanja.

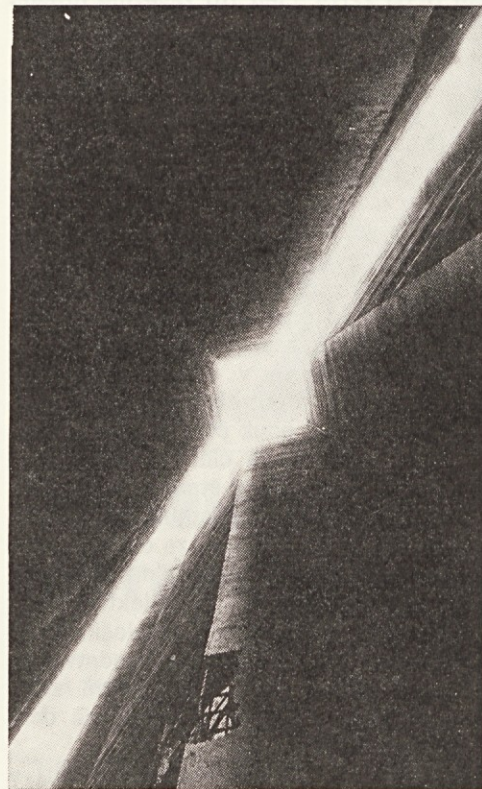
Skupno s službo za avtomatsko obdelavo podatkov bo pričela stalnejše in strokovnejše obdelovati kadrovske področje, pripravljati ustrezne analize ter na podlagi tega ukrepati v vseh tistih primerih, ko v marsikateri temeljni organizaciji združenega dela in delovni skupnosti skupnih služb visoko strokovni kadri opravljajo iz različnih razlogov popolnoma neustrezna dela in naloge. Prav tako bo pričela s testi delavcev v neposredni proizvodnji, z določenimi razporeditvami delavcev, z analizami politike štipendiranja in izobraževanja v kombinatu in podobno. Vse te naloge so izredno pomembne tudi zato, ker ni ostre ločnice med njimi, saj se praktično medsebojno povezujejo. Zato je še toliko bolj pomembno njihovo sočasno in kvalitetno funkcioniranje.

To pa lahko zagotovi le skupna želja in spoznanje vseh temeljnih organizacij združenega dela, da tako razvejan organizem potrebuje za uspešen razvoj mnogo skupnih naporov.

Slovensko mlinarstvo

Marjan Jerman

V naši prehrani imajo izredno veliko vlogo vse vrste žitaric. Sestavljene so tako, da dajejo človekovemu organizmu tiste prehranske sestavine, ki mu omogočajo normalen razvoj, saj vsebujejo ogljikove hidrate, proteine in maščobe. Prav zato si je človek vedno prizadeval predelovati žitna zrna tako, da bi bila najsprejemljivejša v vsakdanji prehrani.



Med dvema silosoma

Slovenija je po svoji geografski podobi gorata pokrajina s številnimi potoki in rekami. Tako so na skoraj vseh področjih naše ožje domovine nastajali mlinci in idlična mlinska kolesa, ki so jih poganjale vodne brzice z različno močjo. Ti, danes že skoraj izumrli kmečki mlinci so običajno mleli žitarice s polj svoje bližnje okolice v moko za domačo porabo. Zrnje se je drobilo, vendar z izredno nizkim dobitom mok ter nizko kakovostjo.

Do prve svetovne vojne je bilo takih mlinov pri nas še precej. S porastom prebivalstva in s koncentracijo le-tega v večjih naseljih in mestih pa beležimo intenzivnejši razvoj mlinarstva pri nas. Mlini na vodni pogon niso niti po svojih proizvodnih zmogljivostih niti po kvaliteti mok mogli več zadovoljevati potreb trga in potrošnikov. Pokazala se je nujnost koncentrirati proizvodnjo in predelavo žitaric tam, kjer je bilo mogoče izkoriščati naravne sile in električno energijo. Tako ugotavljamo v razdobju med obema vojnama razmeroma silovit razvoj mlinarstva v Sloveniji.

Mlini so bili že opremljeni z napravami za čiščenje žitaric pred mletjem. Diagrami mletja so v teh mlinih že omogočali izdelavo različnih vrst mok, kar se je izražalo v različni debelini in strukturi, mletje zrnja pa je bilo že izredno racionalno. Konkurenčnost je postajala vse močnejša, marsikateri mlin ni mogel več zagotavljati ne ustrezne kvalitete ne cene.

Po osvoboditvi so mlini — vsi v privatni lasti — prevzeli obveznost predelave žita, ki smo ga dobivali iz pomoči. Z zakonom o nacionalizaciji leta 1948 so skoraj vsi pomembnejši mlinci v naši republiki postali državna lastnina ter je bil za nadaljnje vodenje formiran upravno administrativni organ, ki je vodil delo novoustanovljenih mlinskih podjetij. To so bila uslužnostna podjetja, kar pomeni, da so za tedanji osrednji razdeljevalni organ Žitofond predelovali žitarice in nato izdelke razpošiljali trgovskim podjetjem po navodilih tega organa. Za izvršeno delo so mlinska podjetja prejela določeno plačilo za kilogram zmlatega žita. Druga značilnost tega obdobja, ki je imela velik vpliv na nadaljnji razvoj mlinarstva pri nas, pa je

bila uradno predpisana stopnja amortizacije, ki so jo morala vsa mlinska podjetja v Sloveniji združevati pri upravno administrativnem organu, ta pa je po svojem programu zbrana sredstva naprej plansko investirala. Tako zbrana sredstva niso zagotovila nadaljnjega razvoja mlinarstva, preusmeritev načina dela je bila nujna. Začela se je akcija, da bi mlinska podjetja sama kupovala žitarice za svoje razpoložljive kapacitete ter tudi sama prodajala moko. Ta ekonomska osamosvojitve je nastopila v letu 1954. Programska politika mlinskih podjetij je predvidevala gradnjo novih koncentriranih mlinsko predelovalnih zmogljivosti.

Poslovanje mlinskih podjetij na novih ekonomskih načelih po vrednostnem efektu po predhodno vloženem delu je dalo novim možnostim prosto pot. Ustvarjena finančna sredstva z amortizacijo vred so pogojevala kaj več kot samo rekonstrukcije zastarelih obratov.

S tehničnim in tehnološkim razvojem se je predelava žitaric izredno izboljšala. Zahteve po kvaliteti in izboru mlevskih izdelkov, kakršne predpisuje pravilnik o kvaliteti živilskih izdelkov, so v celoti izpolnjene. Rezultati se kažejo danes predvsem v bogatem izboru kruha, peciva in testenin ter v specialnih mokah, ki jih kupujemo.

Mlini v Sloveniji lahko zagotovijo danes približno 60 odstotkov potreb. Surovine za predelavo odkupujejo iz žitodolnih področij po vsej Jugoslaviji in le majhen del teh količin iz domače slovenske proizvodnje predelajo tudi doma. Zaradi slabih letin in negotovosti v proizvodnji pšenice v nekaterih letih je morala mlinska industrija določene količine žita tudi uvažati. Velika težava pri delu je ta, da nimamo standardnih vrst pšenice, ki bi omogočale izdelavo standardnih kvalitet mlevskih izdelkov. Selekcija žitnih sort je sicer intenzivna, vendar še ni posebnih rezultatov.

Izredno pomembna za nadaljnji razvoj mlinske dejavnosti je nenehno spreminjanje strukture potrošnje ter ekonomski pogoji, vezani na pridelovanje določenih vrst žitaric.

Nezanesljivost cen in negotovost pri odkupu od pridelovalcev je povzročila, da je pri nas težko dobiti potrebne količine ajde, prosa, ječmena in ovsa. Te vrste kulture polagoma izginjajo s seznama tistega blaga, ki je bil nekdanj tako izrazito slovenski in naš. Postajajo razkošen izdelek.

In kako bo v prihodnje?

Mlinarstvo je eden od važnih členov živilsko predelovalne industrije. Prav zato mora biti njen nadaljnji razvoj tesno povezan s celotnim kmetijstvom v naši ožji in širši domovini. Mlinska industrija bo morala še bolj sodelovati s pridelovalci pšenice, koruze, ajde, ječmena, ovsa na osnovi dolgoročnih pogodb o odkupu vseh vrst žita ter skupnem investiranju v silosne in skladiščne kapacitete ter na osnovi skupnega nastopanja na tržišču.

Le vzajemno poslovanje je tudi zagotovilo, da bo nadaljnji razvoj predelovalne industrije omogočil našemu potrošniku še bogatejši izbor izdelkov take kakovosti, kot jih danes poznamo v svetu.

Poraba energije naj bo smotrna

Bogo Bratina

S podpisom družbenega dogovora o ukrepih in aktivnostih za zagotovitev racionalnega pridobivanja, pretvarjanja, transporta in porabe energije (o tem smo pisali v prejšnji številki Glasnika) so podpisniki sprejeli določene obveznosti. Posamezne točke tega dogovora pa ne veljajo popol-

(Nadaljevanje na 6. strani)

(Nadaljevanje s 5. strani)

noma v enaki meri za vse porabnike, prav tako tudi ne samo posamezne točke za posamezne podpisnike, ampak se določene aktivnosti med seboj prepletajo. Tako na primer za postavljanje novih industrijskih objektov veljajo že ukrepi na področju raziskav v zvezi z novimi investicijami ali z novimi viri energije. V poštev pridejo tudi ukrepi s področja pridobivanja in pretvarjanja energije, nato ukrepi s področja porabe ter vzgoje in izobraževanja porabnikov.

Iz dogovora sledi tudi, da bo vsak udeleženec poleg izrecno opredeljenih nalog v družbenem dogovoru hkrati uresničeval tudi vse tiste predlagane ukrepe iz programa, ki jih družbeni dogovor posebej navaja.

Odstopnje od določil tega družbenega dogovora je mogoče le izjemoma, če to zahtevajo prostorski ali narodno-obrambni interesi. Pri tem pa je o vsaki taki nameri potrebno predhodno obvestiti udeležence dogovora.

Gospodarska zbornica SR Slovenije je še posebej zadožila svoje člane, da izdelajo programe ukrepov za izvajanje družbenega dogovora in da spremljajo njihovo izvrševanje.

Pri združenju TOZD kmetijske in živilske industrije je bila ustanovljena posebna komisija za pripravo takega programa v okviru panoge. Predsednik te komisije je Bogo Bratina. Posredujemo vam ta predlog.

V tistih organizacijah združenega dela, ki še nimajo energetske službe, jo morajo organizirati ter uvesti evidentiranje in analizo porabe energije (energetska bilanca, obremenilni diagrami itd.) na nivoju OZD, TOZD, kasneje po stroškovnih mestih.

Preko internih glasil je treba seznanjati delavce s problematiko ter jih vzgajati k racionalnejši porabi energije.

Usmerjeno moramo izobraževati delavce, ki delajo pri proizvodnji in pretvarjanju energije in pri večjih porabnikih energije.

Uvajati je treba merilnike porabe za večje porabnike energije.

Skrbeti moramo za redno čiščenje dimnikov in ogrevalnih površin ter za pravilno nastavitve gorilcev, nadzorovati je treba kemične in termične priprave napajalne vode za parne kotle ter izmenjevalce.

Cevovodno omrežje za paro, vročo vodo in kondenzat morajo biti dobro oskrbovani in avtomatski regulatorji morajo biti brezhibni.

Vračanje kondenzata v kotlovnice mora biti čim popolnejše.

Pri komprimiranem zraku je treba ugotoviti najnižji potrebni tlak, ki še zadošča ter nastaviti na ta tlak avtomatiko za vklop in izklop, poskrbeti moramo za tesnost cevovodnega omrežja in pnevmatskih naprav.

Če je mogoče, vgradimo avtomatsko in zadostno dimenzionirane naprave za kompenzacijo jalovega električnega toka.

Izogibati se je treba praznim hodom strojev in naprav ter razsvetljevati po potrebnem.

Omejiti moramo uporabo električnih peči za ogrevanje prostorov in električnih boilerjev samo na tista mesta, kjer ni drugih možnosti.

Pri hladilnih napravah redno kontrolirajmo vse elemente avtomatike, kondenzatorski pritisk in skrbimo za pravilno nastavitve. Skrbeti je treba za tesneje hladilniških vrat in za to, da so vrata odprta čim krajši čas.

Porabo energije moramo razporediti enakomerno, skrbno vzdrževati naprave in pravočasno zamenjavati dele ter izdelati programe za racionalnejšo potrošnjo vode. Vsaka organizacija združenega dela oziroma TOZD mora na podlagi tega operativnega plana izdelati svoj konkretni operativni plan. Ta naj vsebuje program za sprejemanje, nadzor izvajanja in roke za izvrševanje nalog.

Zagotoviti sredstva za potrebe LO

Sabina Glavan

Dogajalo se je, da organizacije združenega dela oziroma temeljne organizacije združenega dela v svojih letnih planih niso načrtovale sredstev za potrebe ljudske obrambe. Zakon o ljudski obrambi (Uradni list SFRJ 22/74, člen 70) zavezuje organizacije združenega dela, da v razvojnih načrtih in programih opredelijo tudi program zagotavljanja materialnih in drugih sredstev, potrebnih za izvršitev nalog, ki so pomembne za ljudsko obrambo ter da pripravijo načrt za obrambo organizacije. Civilna zaščita kot del sistema ljudske obrambe je najširša oblika pripravljanja in udeležbe delovnih ljudi in občanov, organizacij združenega dela in drugih organizacij ter družbenopolitičnih skupnosti pri zaščiti in reševanju prebivalstva in materialnih dobrin v vojni. Za potrebe civilne zaščite je potrebno planirati: sredstva za osnovni pouk članov enot civilne zaščite (1000 din za člana), sredstva za dopolnilni pouk članov štaba in enot civilne zaščite v skladu z letnim načrtom za dopolnilni pouk, sredstva za opremo enot civilne zaščite po materialni formaciji, sredstva za osebno in kolektivno zaščito pred radiološkimi, biološkimi in kemičnimi (v nadaljevanju sredstva za RBK zaščito) vojnimi napadalnimi sredstvi delovnih ljudi, ki ostanejo na delu v primeru vojne.

Sredstva za RBK zaščito morajo biti v skladu z določili odloka zveznega izvršnega sveta o minimumu obveznih sredstev za osebno in kolektivno RBK zaščito pred vojnimi akcijami, pripravljena v obliki kompletov z naslednjo vsebino: **za osebno RBK zaščito** — zaščitna maska, prvi povoj, zaščitni plašč, komplet za osebno dezinfekcijo in dekontaminacijo, **za kolektivno RBK zaščito** — na vsakih 50 zaposlenih po ena priročna lekarna, ena nosila, en komplet priročnih sredstev za dezinfekcijo in dekontaminacijo ljudi ter na vsakih 10 zaposlenih po en komplet za dezinfekcijo in dekontaminacijo stvari. Rok za nabavo osebnih in kolektivnih RBK zaščitnih sredstev je 31. 12. 1980 za OZD na območju Ljubljane (Odlok skupščine mesta Ljubljane, Uradni list SRS 26/76), za TOZD na območju drugih občin pa do roka, ki ga je določila skupščina občine, na katerem območju je locirana temeljna organizacija.

Tečaji iz varstva pri delu

Ivan Vesič

Vzgoja in izobraževanje o varstvu pri delu sodi med preventivne ukrepe in ima svoje temelje tudi v zakonskih določilih. Z izobraževanjem delavca navajamo k boljšemu in varnejšemu delu. Kako je poučevanje in vzgajanje za varno delo pomembno, kažejo podatki o nesrečah. Dokazano je, da se 80 odstotkov nesreč pripeti zaradi nepoučenosti, neznanja, nesposobnosti, površnosti, malomarnosti in zaradi kršenja predpisov iz varstva pri delu. Nesreče povzročajo ogromne gospodarske škode in težke socialne probleme. Vse to pa vpliva na delavca, na njegovo družino, odraža se v gospodarski organizaciji in

v celi družbi. Zavedati se moramo tudi, da izgubljeni čas pomeni izgubljeni denar. Temeljne organizacije združenega dela v kombinatu ŽITO se zavedajo pomembnosti in potrebnosti vzgoje na tem področju, zato so bili v novembru organizirani seminarji o varstvu pri delu. Zakonodaja namreč določa, da TOZD delavcem ne sme dopustiti samostojnega dela toliko časa, dokler nimajo potrebnega znanja iz varstva pri delu in uspešno opravljenega preizkusa znanja.

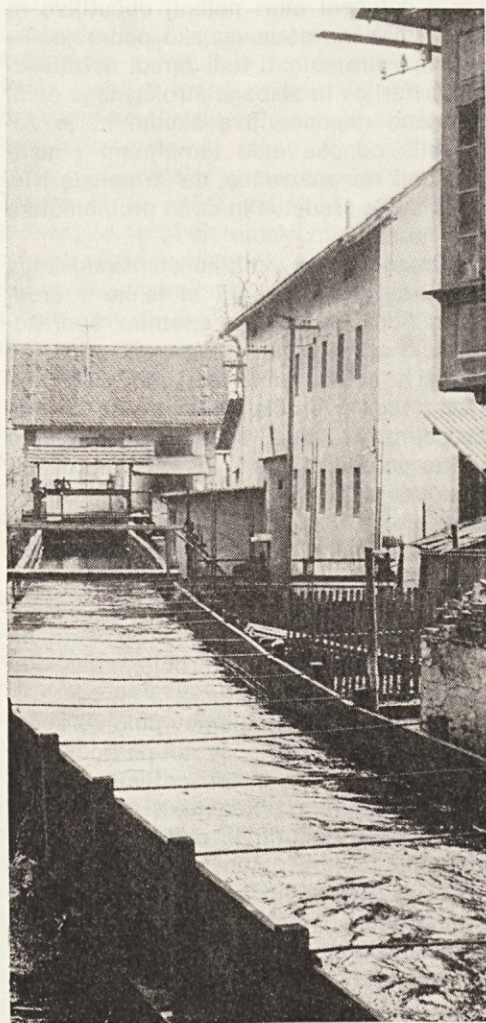
Na seminarjih so bile obravnavane naslednje teme:

— Nova pravna ureditev varstva pri delu, pravice in dolžnosti TOZD, pravice in dolžnosti delavcev, vodij dela, službe varstva pri delu, individualnih in samoupravnih organov ter vsa druga pravna določila s področja varstva pri delu.

— Tehnično varstvo s poudarkom na varstvu strojev, ureditvi prostorov in delovnega okolja, zaščite strojev in uporabe zaščitnih sredstev.

— Požarna varnost, opis gasilnih aparatov v obratih, načini uporabe vseh teh sredstev.

— Nevarnosti zaradi električnega toka v obratih TOZD, način varovanja strojev in naprav pred nevarnostjo dotika, kdo po-



pravlja električne instalacije, kdo in kako v nesreči z električnim tokom pomaga ponesrečencu.

— Zdravstveno varstvo in prva pomoč, higiena dela v živilski industriji.

Udeležba na seminarjih je bila številna, manjkali so le delavci, ki so bili v bolniškem staležu, na dopustu ali opravičeno odsotni. Predavanja so bila pestra in zanimiva. Delavci so bili zadovoljni in so menili, da so takšni seminarji res potrebni in koristni. Učne ure so poživljale razprave delavcev o njihovih problemih, o ukrepih in izboljšavah delovnih pogojev. Le redki posamezniki se ne zavedajo, da znanja ni nikoli preveč in da smo se po ustavi dolžni izobraževati za varnejše delo. Delavce iz TOZD Imperial v Krškem lahko navedem za dober zgled. Udeležba na seminarju je bila popolna. Na koncu so se delavke predavateljem zahvalile s šopki cvetja. Ker je bil seminar pred praznikom republike, smo po zaključku vsi skupaj zapeli. Bilo je res prijetno doživetje. Podoben je bil odziv na predavanja v vseh TOZD.

Temeljne organizacije združenega dela so po 15. členu republiškega zakona o varstvu pri delu dolžne opraviti občasne preizkuse znanja za vse zaposlene. Preizkusi znanja so po seminarjih pokazali, da so bili delavci res zvesti poslušalci. Testne pole s 30 vprašanji niso bile nikakršna težava. Nekoliko bolj so se morali potru-

čiti novi delavci iz bratskih republik zaradi težav z jezikom.

Vsi delavci bodo dobili potrdila o opravljenem seminarju o varstvu pri delu. Vsem, ki so uspešno opravili teste, iskreno čestitamo in jim želimo varno delo!

Organizacije ZSMS v kombinatu uresničujejo načrt

Michel Tome

Osnovne organizacije in aktivni ZSMS v kombinatu Žito so pristopile k uresničevanju zastavljenih nalog. Nove osnovne organizacije so ustanovili v TOZD Tehnični obrati, TOZD Pekatete, TOZD Maloprodaja, TOZD Pekarna in slaščičarna Dolenjska in TOZD Pekarna Vrhnika. Osnovne organizacije še niso ustanovili v TOZD Imperial in TOZD Pekarna Krško.

Razgovori v nekaterih temeljnih organizacijah so pokazali, da mladi niso zainteresirani za delo v Zvezi socialistične mladine, ker pač do sedaj ni bilo čutiti vpliva organizacij ZSMS pri družbenopolitičnem in družbenoekonomskem dogajanju v temeljnih organizacijah. Po teh razgovorih sem se spomnil na referat tovariša Tita na kongresu ZSM Jugoslavije leta 1974, ko je dejal:

»Vaša organizacija bo imela vso podporo Zveze komunistov Jugoslavije, ki se zaveda, kako pomembno je ustvarjalno in vse večje sodelovanje mladine v vsem družbenem življenju in njena čedalje večja odgovornost za krepitev socialističnega samoupravljanja. Zato smo na X. kongresu ZKJ poudarili, da so komunisti odgovorni za delo med mladino in da je njihova dolžnost predvsem povezovati akcije mladine z neposrednimi in dolgoročnimi interesi delavskega razreda in socializma. Kajti interesi delavskega razreda in njegov boj za razvoj socialističnih samoupravnih odnosov zajemajo tudi vitalne interese mlade generacije.«

Vendar pa je le čutiti napredek v delovanju žitovih mladincev na vseh področjih. Prva naloga, ki si jo je zastavilo predsedstvo koordinacijskega sveta Žito je bilo družabno srečanje mladine kombinata. Namen srečanja je bil predvsem spoznavanje mladih med seboj, izmenjava izkušenj pri reševanju problematike, ki nastaja pri delu mladine. Hkrati smo na tem srečanju s skromnim kulturnim programom obeležili tudi 20-letnico kombinata.

Naslednja skupna akcija je bila izvedba dvodnevne političnega seminarja za vodstva osnovnih organizacij in aktivov ZSMS v kombinatu. Obravnavali smo problematiko pridobivanja in delitve dohodka, dohodkovne odnose, vlogo, položaj in naloge subjektivnih socialističnih sil naše družbe, delegatski sistem in delegatske odnose, skupščinski sistem. Imeli smo tudi volilno in programsko konferenco koordinacijskega sveta.

Konec novembra smo skupaj z Državno založbo Slovenije pripravili prodajno razstavo knjig v avli upravne stavbe. Želeli smo vsaj malo vzpodbuditi zanimanje so-delavcev za branje.

Za dan republike smo s kulturnim programom počastili praznik v delovni skupnosti skupnih služb, gostovali pa smo tudi v TOZD Pekatete in v TOZD Pekarna Kranj.

Zveza komunistov Jugoslavije, njena ustanovitev in razvoj, je tema kviz tekmovanja, ki smo ga imeli 16. decembra v Lescah.

Doslej opravljene naloge obetajo, da bo delo mladine v bodoče živahnjejše, boljše in učinkovitejše. Za prihodnje leto smo

(Nadaljevanje na 7. strani)

(Nadaljevanje s 6.strani)

si namreč zadali konkretnейše naloge na družbenopolitičnem in družbenoekonomskem področju. Zelo dobrodošla nam bo pomoč članov Zveze komunistov v temeljnih organizacijah ter vseh družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov. Prepričani smo, da bo tako naše delo uspešnejše in temeljitейše.

Mladinke z novim elanom

V temeljni organizaciji združenega dela Maloprodaja Ljubljana je zaposlenih 78 delavcev, od teh je 32 mladink, torej kar 42 odstotkov. Po številkah sodeč bi lahko pričakovali živahno delo mladinske organizacije, vendar ni tako. Da bi ugotovili vzroke za preskromno dejavnost mladih delavk v tej temeljni organizaciji, so na sestanku 10. oktobra analizirali stanje. Mladinke večinoma niso zainteresirane za družbenopolitično delo, preobremenjene so z delom v dveh izmenah, razen tega imajo večinoma že svoje družine in imajo tako še večje obveznosti. Nekaj je še učenk, ki so pol leta v šoli in je povezava z njimi otežkočena. Maloprodaja tudi ni prav velika temeljna organizacija, tako da je vsaka mladinka že vključena v delo samoupravnih organov ali družbenopolitičnih organizacij. Težko je celo zagotoviti sklepčnost sestanka osnovne organizacije ZSMS, predvsem zaradi dvoizmenskega delovnega časa.

Tudi predsedstvo osnovne organizacije ZSMS v TOZD Maloprodaja bi moralo zavzeteje delati in motivirati mladinke za sodelovanje. Sklenili so, da bodo najprej uredili kadrovsko evidenco ter izvolili novo predsedstvo osnovne organizacije, ki bo pripravilo program za nadaljnje delo.

Delo industrij-skega psihologa

Hiter razvoj naše industrije in prevladovanje tehničnega gledanja na proizvodnjo, zahteva v zadnjem času iz dneva v dan večje sodelovanje psihologa. Uvajanje tega tipa strokovnjaka v našo industrijo ni bilo vedno uspešno. Razlogi za to so raznovrstni. Predvsem so ljudje slabo in netočno poučeni, za kakšne naloge je psiholog usposobljen in kakšne delovne naloge sodijo v njegovo delovno področje. Zato je osnovni namen tega sestavka seznaniti vas s tem.

Psihologija proučuje človeka celostno (kot biopsihosocialno bitje). Upošteva njegove biološke potrebe in lastnosti, proučuje njegovo osebnost, umske sposobnosti, spretnosti, znanja, upošteva pa človekovo socialno in fizikalno okolje, ki je še kako odločilno za njegove reakcije na sredino, v kateri živi in dela. Vse to proučuje psihologija z enim samim namenom, da bi čimbolj prilagodila okolje človeku in človeka v procesu učenja, okolju.

Področje dejavnosti psihologa so vzgojne posvetovalnice, psihološke službe v šolah in drugih vzgojnih zavodih, poklicne svetovalnice, psihološke službe v delovnih organizacijah, prometu, centrih za socialno delo, zdravstvenih domovih, bolnicah, zavodih za rehabilitacijo invalidov, v vojski in drugod.

Industrijska psihologija je uporabna veja psihologije, ki se ukvarja s problemom človekovega dela. Pomaga v prizadevanjih za čim višjo produktivnost dela, z upoštevanjem vseh tistih dejavnikov, ki so povezani z ljudmi in njihovim delom. Izhaja iz človeka-delavca in skuša poiskati odgovor na vprašanje, kaj storiti, da bo delavec ob najmanjši porabi energije z največjim zadovoljstvom pri delu najbolj produktiven.

Psiholog s svojim delom sodeluje pri sprejemanju in uvajanju novih delavcev v delo. Statistika kaže, da je v prvih dneh zaposlitve novih delavcev zelo velik osip (fluktuacija). Ta fluktuacija prihaja pretežno od tam, kjer je služba uvajanja novih delavcev v delo in življenje v delovni organizaciji v glavnem slabo organizirana, ali je sploh ni. Novo sprejeti delavec se mora privaditi delu na stroju, delu v določenem tempu in času, mora se privaditi delitvi dela, pogosto takega, ki samo po sebi ni zanimivo. Nov delavec prihaja v zanj neznane odnose sodelovanja in tekmovanja, ravnati se mora po navodilih nadrejenih, navaditi se mora na bolj zapleteno življenje večjih skupin ljudi ter si postopoma prisvojiti nove vrednote in razviti nove potrebe.

Psiholog lahko s svojim delom olajša proces prilagajanja in vključevanja v delovni kolektiv, s tem pa tudi odpravi ali vsaj omili različne objektivne ali subjektivne negativne reakcije, ki so v zvezi s procesom prilagajanja.

Psiholog sodeluje pri organizaciji izobraževalnega procesa, racionalni razporeditvi delavcev znotraj delovne organizacije po njihovi realni strokovni kvalifikaciji in sposobnostih. Za vsako delo je potrebno neko znanje in določene sposobnosti. Ljudje so različni, vsi niso sposobni za vsako vrsto dela, ni pa človeka, ki ne bi bil sposoben vsaj za neko delo. Na podlagi predhodne analize dela in delavcev lahko industrijski psiholog s primerno izbranimi testi znanja, testi sposobnosti in opazovanji ugotovi vzroke, zakaj delavec ne uspeva pri delu ali je pri tem delu nezadovoljen.

S psihološkimi pregledi delavcev dobi psiholog vrsto podatkov o posameznih delavcih ali skupini delavcev. Do teh podatkov pride s pomočjo standardiziranih nalog (testov), ki so primerni zahtevam dela v enakih pogojih za vse kandidate in v enakih časovnih omejitvah. Rezultati so ocenjeni po normativih, ki so primerni zahtevam dela. Tako dobljeni podatki omogočajo razporejanje ljudi glede na razvitost in značilnosti preizkušanih lastnosti. Z določeno verjetnostjo napovedujejo najverjetnejšo uspešnost posameznika pri določeni vrsti dela.

Rezultat psihološkega pregleda **ne more služiti kot edino in dokončno mnenje o posamezniku**, je pa k drugim podatkom o posamezniku razmeroma objektivnen, primerljiv podatek in osnova za bolj utemeljeno mnenje.

Zlasti dragocen bo ta podatek ob sprejemu novih delavcev, saj v tem primeru psihološki pregled pomaga, da se pred sklepanjem o sprejemu delavca, delovni kolektiv prepriča o delovnih, strokovnih ter drugih sposobnostih delavca na osnovi objektivnih in primerljivih podatkov. Seveda bo tudi v tem primeru to **le eden od podatkov**, ki pomaga pri odločitvi. V vsakem primeru pa ti podatki dajejo možnost, da se ljudje ustrezno obnašajo, da bolje izkoristijo svoje sposobnosti, ki dopolnijo manjkajoče znanje in da zavestno poizkušajo popraviti nekatere svoje navade ali lastnosti.

Vsak posameznik lahko izve svoje rezultate, nikakor pa ne tudi rezultatov svojih sodelavcev. Rezultate zato kot material zaupne narave prevzame in hrani odgovorna oseba v delovni organizaciji, ki skrbi tudi za to, da zaupnost podatkov spoštujejo tudi vsi tisti, ki se s podatki seznanijo v okviru svoje delovne dožnosti ali funkcije. Za povzročitelje škode in kršitve obveznosti veljajo določbe zakona. Na podlagi analize delovnih mest in poznavanja posebnosti prejšnjega znanja in sposobnosti ljudi, lahko industrijski psiholog s pridom sodeluje pri določanju najprimernejšega programa in izbire metode usposabljanja delavcev, zlasti pa pri

uvajanju objektivnih metod za kontrolo poklicnega usposabljanja. Psiholog lahko s svojim delom sodeluje tudi pri raziskavi vzrokov odhodov iz delovne organizacije, odsotnosti z dela, pri organizaciji zaščite pri delu, pri organizaciji delovnega časa, svetuje delavcem v osebnih problemih. Navedene so številne naloge, ki jih lahko opravlja psiholog v industriji. Bolje pa bo za delovno organizacijo in psihologa, če so njegove dolžnosti ubrane z njegovimi



Množičnost rekreacije

Jasna Novljan

Pravilnik rekreacijskega aktiva ŽITO Ljubljana določa, da je njegov namen omogočiti čim večjemu številu delovnih ljudi rekreacijo po njihovi presoji in zanimanju. Ali je naš RA izpolnil to nalogo? Rekreacijski aktiv ima naslednje sekcije: smučanje, nogomet, šah, streljanje, atletiko, namizni tenis, planinstvo, kegljanje, vlečenje vrvi. Vodje sekcij oziroma športnih panog so organizirali za naše delavce udeležbo na nekaterih tekmovanjih, veliko premalo pa smo imeli — ali bolje izkoristili — možnosti za redno vadbo. Razlog za to je delno denar, razdeljen po TOZD in združen le za tista tekmovanja, kjer zastopajo športniki Žito kot celoto, delno pa zaradi zelo visokih najemnin, ki bi jih morali plačevati za dvorane, kegljišča, bazene. Tako smo ostali pri tem, da so se kegljači zbrali le nekajkrat tik pred športnimi igrami živilcev Slovenije, prav tako igralci namiznega tenisa, streljanja in drugi. Nogometaši so bili na boljšem, ker so se udeleževali raznih trimskih tekmovanj.

Tako je v večini temeljnih organizacij, ne pa v vseh. V TOZD Imperial imajo redne treninge na kegljišču, imajo celo žensko ekipo za vlečenje vrvi. Gorenjci radi igrajo namizni tenis, roketmet in še posebno nogomet. V Kamniku so z zbiranjem odpadnega papirja in s svojimi prispevki zbrali denar, potreben za redno vadbo kegljanja. Dejavnost je v veliki meri odvisna od zavzetosti posameznikov v TOZD in od tega, koliko delavcev se tudi sicer ali se je ukvarjalo s športom.

Rekreacijski aktiv sam v sedanji obliki ne more zagotavljati množičnosti. Uspešno deluje predvsem pri organizaciji naših enotnih skupnih nastopov, torej na poletnih in zimskih športnih igrah delavcev v živilski stroki v Sloveniji pa na tradicionalnih pohodih po poteh tovarništva in spominov. In seveda spodbuja delo na športnem področju v temeljnih organizacijah. O tem in o načrtih za naprej so razpravljali delegati v upravnem odboru rekreacijskega aktiva. Ugotovili so, da bi delali lahko uspešneje, če bi bila sredstva združena. Leta 1976 je bilo rekreacijskemu aktivu iz sklada skupne porabe dodeljenih po 100 din na zaposlenega, od tega je po 50 din na posameznika ostalo združeno, po 50 din na zaposlenega pa so dobile temeljne organizacije. Razen tega so

možnostmi in če mu delovna organizacija da priložnost, da postopno rešuje probleme, ki spadajo v njegovo delovno področje.

Tudi psiholog je, kakor drugi strokovni delavci, človek z omejenim znanjem in delovnimi zmožnostmi. S pridom lahko sodeluje pri planiranju človeškega faktorja proizvodnje pod pogojem, da mu vodstvo delovne organizacije in organi upravljanja v delovnih enotah nudijo vsestransko pomoč.

sredstva temeljnih organizacij s sedežem na Šmartinski 154 tudi ostala skupaj. Delegati so si bili enotni, da je bila delitev sredstev za rekreacijo po takšnem ključu primerna. Vsekakor primernejša kot sedaj, ko je denar skupen le za stroške zimskih in poletnih športnih iger živilcev.

Brez muje se čevelj ne obuje

Jasna Novljan

Sneg nas je razveselil za novembrske praznike. Nekateri so se že odločili za smučarske izlete, drugi morda malce z zamuđo kupujejo ali le dokupujejo smučarsko opremo in se pripravljajo za smučarske tečaje. Tudi mráz nas spominja na bližajoči čas smučarskih tekmovanj. Ali ste se vprašali, kako ste kondicijsko pripravljeni? Brez muje se še čevelj ne obuje, kaj šele smučarski čevelj! Torej se odločite za utrjevalne vaje. Trimsko stezo je sicer prekril sneg, pa sodelujte pri trimskih televizijskih oddajah, ki so namenjene prav smučarjem. Ne uporabljajte dvigala, temveč hodite po stopnicah. Vaša splošna kondicijska pripravljenost bo veliko prispevala k varnejšemu smučanju, manj boste utrujeni, manj možnosti bo za zlome in poškodbe in toliko več bo užitka.

Smučarska sekcija pri rekreacijskem aktivu Žito je že pripravila načrt za sezono. Naši smučarji se bodo udeležili občinskih, mestnih tekmovanj, vsakoletnega srečanja s smučarji Kolinske, veleslaloma pod Prisankom za dan mladosti. Organizirali bodo tudi kak skupen trening pred našim osrednjim zimskim tekmovanjem, to je pred živilskimi športnimi igrami. Žitove smučarje lahko razveselimo še z novico, da bodo letos zastopali Žito v enotnih puloverjih. Sklep o nakupu puloverjev za uspešno smučarsko ekipo smo po odlašanju iz sezone v sezono končno uspeli uresničiti.

Zimska živiljada sicer še ni razpisana, vendar bo najbrž na Štajerskem, saj je letošnji organizator sestavljena organizacija združenega dela kmetijstva, industrije, trgovine in gostinstva Dobrina iz Celja. Tekmovanje bo v veleslalomu in v tekih.

Doslej se je Žitova ekipa vedno odrezala najbolje, skoraj tradicionalno je prejela pokale za prva ali druga mesta. Upamo in želimo, da bo tudi letos tako.

Večplastna sedanjost

Arsen Kuret

V prispevku je nanizanih nekaj misli iz sodobne publicistike s področja gospodarske psihologije, psihiatrije, medicine dela. Globoko sem se namreč zamislil ob branju tovrstne aktualne tematike, ki jo sam že dogo občutim, vendar sem jo odrival in se ji sramežljivo izogibal. Ker pa se ne počutim osamljenega prizadežaja, imam za smiselno to posredovati tudi tistim, ki jim prebiranje takšne literature ni hobi, pa bi jim vseeno lahko izveček koristil za razmišljanje. Zaradi določene kronologije naj začnem z ugotovitvami gospodarske psihologinje dr. H. Fittkan-Garthe, ki se kot specialistka za komunikacijski in vedenjski trening ukvarja največ z vprašanji medsebojnih konfliktov. V svojem delu Menagement konfliktov pravi:

Medsebojni konflikti uničujejo živce in stanejo veliko denarja. Konflikti, ki nastajajo iz medsebojne konkurence ali drugih relevantnih vprašanj za nemoteno delo, po številnih izkušnjah lahko močno zavirajo učinkovitost in s tem v zvezi lahko tudi neverjetno dvignejo stroške. Za posameznika pa pomenijo tudi psihosomatske motnje ter nevarno obremenitev psihičnega in telesnega zdravja. Presenetljivo je, da takih konfliktov še vedno ne rešujemo sistematično. Običajno reagiramo prepozno in napak, s takoimenovanimi osebnimi posledicami, to je z odpovedmi, premestitvami, včasih tudi z reorganizacijo oddelka in podobnim. Ker pa veliko konfliktov izhaja iz individualno psihične problematike, s samo reorganizacijo ni dosti storjenega. Treba jih je do kraja odkriti in individualno reševati. Čeprav je možnosti reševanja več, se še vedno tradicionalno prakticirano avtoritarno urejanje vse večkrat srečuje s kooperativno obliko. Tam, kjer še vedno prevladuje patriarhalno avtoritarno urejanje, bo potrebno premisliti, če se ne bi ta filozofija počasi spreminjala v smeri kooperacije in participacije. Kooperativno urejanje konfliktov je namreč urejanje brez poraza. Nihče ni porazenec, zato tudi ni nevarnosti kasnejšega maščevanja. Namen takega urejanja je obdržati dobro ozračje v medsebojnih odnosih, stvarno in jasno opredeliti nasprotujoča si stališča, pri čemer se je treba izogibati navideznim soglasjem in gnilim kompromisom in iskati rešitve, ki bi bile pravične za obe strani.

V nadaljevanju avtorica razvija stopenjsko teorijo o kooperativnem reševanju konfliktov in o za to potrebnem času. Zanimive in omembe vredne so njene Značilnosti in posledice konfliktov, kjer opisuje:

Način ravnanja

Avtoritarno

- Predstojnik rešuje konflikte med svojimi sodelavci po možnosti takoj, kakor se mu zdi prav (odločitev z vrha);
- sodelavci se morajo tej odločitvi uklopiti;
- dvomi glede pravilnosti odločitve niso dopustni;
- ob lastnih konfliktih skuša zmagati za vsako ceno;
- konflikti se mu zdijo človeška slabost, ki jo velja zatreti;
- urejanje konfliktov se mora ravnati izključno po interesih organizacije, včasih morajo pač tudi padati glave.

Kooperativno

- Predstojnik se skuša o konfliktih odkrito pogovoriti;
- trudi se posredovati med partnerji v konfliktu in najti znosno rešitev za vse strani (odločitev po pameti);
- sodelavci sodelujejo v urejanju;
- kritike in dopolnitve so dobrodošle in se po možnosti upoštevajo;
- pri lastnih konfliktih se predstojnik potrudi za ureditev, ki je sprejemljiva tudi za drugo stran;

- konflikti se mu zdijo nekaj normalnega;
- pametna izmenjava mnenj;
- dobro urejanje mora enakovredno upoštevati potrebe ljudi in organizacije.

Prednosti

Avtoritarno

- Na aktualne konflikte je mogoče hitro reagirati;
- malo je konfliktov, ki izhajajo iz nejasne razmejitve kompetenc in cilja;
- odgovornosti so na primer ob napakah formalno jasno urejene;
- sodelavci se z veliko samodisciplino trudijo, da sploh ne sprožijo konfliktov.

Kooperativno

- O konfliktih se odkrito razpravlja;
- za udeležbo v odločanju se sodelavci močno identificirajo z urejanjem konfliktov;
- v iskanju rešitev se upošteva kar največ stališč;
- konflikti se konstruktivno obravnavajo kot možnost za učenje;
- tudi predstojnik se skuša naučiti svojih napak.

Pomanjkljivosti

Avtoritarno

- Konflikti se le odrinejo, razlogi pa niso odstranjeni;
- odločitve so dostikrat prehitre in kratkovidne;
- sodelavci ubogajo na odločitve od zgoraj predvsem iz strahu pred sankcijami, vendar se z njimi ne identificirajo;
- sodelavci se čutijo le kot delovna žival, ne pa spoštovani kot ljudje;
- ob poskusih premagovanja partnerjev v konfliktu se večinoma sprožijo novi konflikti.

Kooperativno

- Pri aktualnih konfliktih je potrebno precej časa za ureditev;
- od predstojnika zahteva tako ravnanje visoko medčloveško kompetenco in zrelost;
- nevarnost za preobremenitev sodelavcev, če niso naučeni nositi soodgovornosti;
- nudenje sodelovanja se jemlje kot slabost vodstva in se tudi zlorablja;
- odpor pri kolegih stare šole.

Posledice za delovno storilnost

Avtoritarno

- Dobri delovni uspehi samo ob stalnih kontrolah in disciplinskih grožnjah;
- predstojnik mora marsikaj storiti sam, ker sodelavcem ne zaupa in se zato lahko premalo zanima za važnejše dejavnosti;
- veliko časa se izgubi zaradi spopadov glede ranga oblasti;
- sodelavci kažejo malo kreativnosti in iniciative.

Kooperativno

- Tudi kvalificirane naloge lahko sodelavci opravljajo samostojno;
- višja kreativnost in iniciativa sodelavcev;
- stalno izvajanje potrebnih organizacijskih sprememb;
- nobenih trenj za oblast;
- intenzivno usposabljanje sodelavcev (z nevarnostjo nezadovoljstva zaradi kvalifikacije glede na delo).
- Kompleksne rešitve so dostikrat preveč enostranske;
- sodelavci se delajo zelo prizadevne;
- le malo napredujejo v kvalifikacijah.

Posledice za delovno vzdušje

Avtoritarno

- Jasna, strukturirana situacija;
- napeto vzdušje;
- biciklistično obnašanje;
- malo sodelovanja;
- dosti rivalstva in mentalitete osamljenega bojevnika;
- naraščajoči konflikti;
- hladno, neosebno delovno vzdušje;
- morebitna solidarnost sodelavcev in pasiven odpor;
- za demokratično družbo nespodobna, »nehumana« oblika interakcije.

Kooperativno

- Sproščeno, svobodno, odkrito, kreativno delovno vzdušje;

- dobre možnosti sodelovanja;
- pametna izmenjava mnenj;
- demokratična, »humana« oblika interakcije.

Zanimivo naključno sočasno zvezo sem našel tudi med ugotovitvami omenjenih psihologinje in ugotovitvami dr. Rafaela Lenneja v knjigi Depresija, bolezen današnjega časa, v prevodu dr. Leva Milčinskega, še bolj zanimivo pa v zvezi z obema v knjigi Splošna psihodinamika samoupravnega vedenja izpod peresa nevrologa-psihiatra dr. Pavaa Brajše. Slednji v svoji knjigi med drugim pravi: Če med ljudmi ni nobene globljee skupnosti in če to traja dlje, začno ljudje v množici hoditi drug drugemu na živce, drug drugemu postanejo dolgočasni, drug na drugega alergični. Drug drugemu so odveč, komaj čakajo, da se razidejo. V taki množici se energija sprošča v obrobni vprašanjih, ne pa pri reševanju temeljnih problemov. Pomembnejše je formalno zadovoljevanje predpisov, kot pa stvarno reševanje problemov. V njej vladajo toga, vsiljena pravila, ki jih mora posameznik spoštovati, če hoče kaj doseči. V taki množici je lahko posameznik prizadet, ne da bi to posebej prizadelo druge. V množici se posameznik izgubi, postane anonimen, sumnjičav, nezaupljiv, utesnjen, negotov, ne razkriva lastnih emocij. Celotno v mnogih naših samoupravnih okoljih lahko zasledimo tako nesamoupravne množice. Tedaj lahko govorimo o samoupravljanju brez samoupravljanja, o lažnem, fasadnem, administrativnem, o pravno morda povsem pravilnem, toda življenjsko lažnem samoupravljanju. Tako množico je lahko speljati na drugi tir — vse je odvisno le od spretnosti.

Zgornji izveček posredujem zato, da bi bralec lahko sam poiskal zvezo med značilnostjo in posledico konfliktov ter množico ljudi, ki jih ne veže globlja skupnost, med lastnim jazom in svojo okolico.

Naj zaključim z rezultantno reakcijo, to je z izvečkom iz knjige Depresija, bolezen našega časa:

Zdravniki medicine dela, sociologi, psihologi in psihiatri nas opozarjajo, da se nam je delo odtujilo, se pravi, da to, kar delamo, ne ustreza več človekovi naravi. Danes ne deluje več celovit človek, temveč pretežno njegov živčni sistem. Tega pa najpogosteje posiljujemo. Ne gre zgolj za način dela. Pomembnejša je zgrešena motivacija. Dandanes se človek težko poistoveti s svojim lastnim delom. Spodbuda je lahko poklicna prizadevnost, težnja po uspehu, denarju, ugledu, časti, čemur pa lahko rečemo tudi drugače. To je motivacija za boj in zmago. V vsakem boju pa so zmagovalci in poraženci. Nekateri zmage so lahko tudi zelo drage. In nekateri zmagovalci na koncu tudi izkrvavijo. Zato se pojavlja odločilno vprašanje: kaj lahko človek sam pri sebi spremeni in česa ne more. Odločilno je, da se prikopljemo do novih uvidov o svoji

osebnosti. Samo to pa seveda ne bo napravilo iz nas novega človeka, lahko pa se bomo otresli svoje duševne zakrčenosti in postavili svojo dejavnost in pomembnost na pravo mesto. Zato si oglejmo deset zapovedi novega uvida:

1. Delate, da bi živeli, ne pa obratno.
2. Dobro je, da obvladate svoje delo, ni pa dobro, če delo vas obvladuje.
3. Če hočete preveč storiti, ste podobni sveči, ki hkrati gori na obeh koncih.
4. Pretirana natančnost in redoljubnost vam kradeta čas in sta zato sovražnika prave storilnosti.
5. Tudi če na svoje delo ne gledate tako smrtno resno, teče dalje, pogosto celo bolje.
6. Kdor se z vestjo preobremenjuje, si spanec pritruje.
7. Tudi če nekaj časa ničesar ne delate, svet ne bo propadel.
8. Mogoče je čas res zlato, prosti čas je zagotovo.
9. Ne smete izenačevati prostega časa in potrošnje. Večja potrošnja terja namreč več denarja, s tem pa tudi več dela.
10. Lagodnost nič ne stane.

Računati morate s tem, da ste se spravili v začarani krog:

- Pretirana delovna vnema in dlakocep-ska redoljubnost sta privedli do:

- preveč dela in prehudega stresa. To je pripeljalo do

- začetne izčrpanostne depresije. Ta je privedla do

- popuščanja storilnosti. Da bi to izravnali, se še bolj ženete in spravljate v hujski stres.

- In tako dalje, nekaj let, do zloma.

Ne vem, če sem zaradi pomanjkanja prostora in zaradi svobodne izbire izvečkov uspel doseči pravi smisel za razmišljanje. Poanta vsega naj bi bila resnično doseči sproščeno, svobodno, odkrito, kreativno delovno vzdušje ter dobre možnosti sodelovanja brez strahu da nevarno obremenitev psihičnega in telesnega zdravja, saj bolezn kot so srčni infarkt ali kap, depresija (ali melanholija ali notranja potrnost ali duševna bolezen ali...) nista prihranjeni nobenemu poklicu in nobenemu položaju. Zanje lahko zbolijo tako težak kot minister.

Razstava knjig

Mladinska organizacija v ŽITU je v sodelovanju z Državno založbo Slovenije pripravila v četrtek, 23. novembra, razstavo in prodajo knjig. V avli smo si ogledali približno dvesto knjig, ki so izšle pri tej založbi in jih po želji tudi naročili.



IZLET NA TJENTIŠTE

Aktiv Zveze borcev v Žitu je za svoje člane letos organiziral tridnevni izlet na Tjentište. Trideset izletnikov se je z avtobusom odpeljalo do Vogošče, kjer smo prenočili. Naslednje jutro smo se podali na Tjentište, na kraj herojske smrti komandanta Save Kovačevića, kjer stoji spomenik zmagovalcem Sutjeske. Obiskali smo tudi muzej.

Domov grede smo se ustavili v Sarajevu. Po ogledu mesta smo krenili proti zgodovinskemu Jajcu in tam prenočili. Naslednji dan smo se vrnili v Ljubljano. Bil je zelo lep in prijeten izlet, srečanje tovarišev in obisk legendarnih krajev. V imenu vseh udeležencev se aktivu ZB iskreno zahvaljujem za organizacijo izleta.

Minka Pogačar