

Spremembe in dopolnitve pravilnika o delitvi dohodkov

V letu 1968 sprejeti pravilnik o delitvi je uvedel nekatere novosti v delitvi osebnih dohodkov, ki so posegle v razmerja med posameznimi delovnimi mesti. Tedaj sprejeti pravilnik je ustvaril pogoje za izoblikovanje načel o povečanju odgovornosti, zmanjšanje uravnilih težaj, približevanje k enotnosti sistema delitve itd. Posebej je bila poudarjena enotnost delitve v uvedeni analitični oceni delovnih mest (AODM), kjer je bilo dosledno uveljavljeno načelo ocene delovnega mesta na vseh delovnih mestih. Da bi razumeli sedanje spremembe in dopolnitev pravilnika, si oglejmo osnovne značilnosti elementov, ki sestavljajo osebni dohodek po pravilniku iz leta 1968.

1. Analitična ocena delovnih mest po zahtevkih za strokovnost, odgovornost in napore je bila usklajena s tehnološkimi kategorijami del v proizvodnji, tako da je bilo posamezno de-

lovno mesto ovrednoteno z AS glede na dela, ki jih delavec opravlja na določenem delovnem mestu. Delne spremembe v metodi za ocenjevanje delovnih mest niso bistveno vplivale na

samo ocenjevanje, pač pa so zahtevek za telesni napor uvrstili med osnove za delovne pogoje. Ta zahtevek je bistveno vplival na prevrednotenje tega dela osebnega dohodka. Prevrednotena so bila delovna mesta v metalurških obratih, kot npr. čistilec, talilec ipd.

2. Poleg enotne osnove za vse delavce, ki jo daje AODM, smo pred uveljavitvijo pravilnika v letu 1968 imeli za posamezne skupine delavcev različne oblike stimulativenega nagrajevanja.

a) Normski pravilnik za delavce v proizvodnji je postal sestavni del pravilnika o delitvi s tem, da so ga prilagodili sistemu AODM.

b) Vsi normativi za tehnično in tehnološko dokumentacijo so kot priloga pravilnika postali njegov sestavni del in niso bili bistveno spremenjeni.

c) Vsi delavci, ki niso bili stimilirani po normskih pravilnikih, so bili udeleženi v delitvi s t. im. »režijskim faktorjem«, ki je bil izražen s faktorjem 1 pri vodstvenih delavcih in z 0,8 pri vseh ostalih.

Za to obliko nagrajevanja smo v pravilniku uvedli funkcionalno nagrajevanje organizatorjev, koordinatorev in drugih strokovnjakov ter osebno ocenitev.

Za funkcionalno nagrajevanje organizatorjev, koordinatorev in drugih strokovnjakov (kratko funkcionalni dodatek) smo delavce razvrstili v stopnje od I do X. Z razmeroma strogo penalizacijo oz. odbitki pa smo skušali zaostri odgovornost posameznika tako, da bi bile planske naloge kar najbolj opravljene.



Sence večerne (foto O. Dolenc)

— Za vse delavce, ki so v osebnem dohodku imeli faktor 0,8, smo vpeljali osebno ocenitev po kriterijih (kvaliteta dela, kvantiteta dela, poznavanje dela itd.) s tem, da se ocenjevanje opravi praviloma vsake tri mesece.

3. S pravilnikom smo spreminili dodatek na stalnost zaposlitve, pri čemer si delavec pridobi pravico do dodatka potem, ko je bil pet let zaposlen v našem podjetju. Ta dodatek pripada vsem delavcem enako, ne glede na delovno mesto, ki ga zasedajo.

4. Pravilnik je uvedel poleg statusa avtokontrolorja še obliko obveznih avtokontrolorjev in delovodij avtokontrolorjev.

5. Za vse delavce, ki ob normalnem delu in izpolnjevanju delovnih dolžnosti niso dosegli 550 Ndin mesečnih osebnih dohodkov, pravilnik zagotavlja minimalni osebni dohodek v navedeni višini.

Poleg navedenih sprememb, ki jih je uveljavil pravilnik v letu 1968, so pomembna določila o delitvi dohodka v prvem delu pravilnika, ki so njegov sestavni del, in vrsta drugih, ki pa so za pojasnjevanje sedanjih sprememb in dopolnitev manj pomembna.

Strokovna služba v kadrovskem sektorju je spremljala delovanje določil pravilnika v letu 1969 in na osnovi analiz za leto 1970 predlagala nekatere izpopolnitve določil pravilnika.

1. Dosežena stopnja različnih oblik stimulacije kot sestavnih delov osebnega dohodka terja prehod na točkovni sistem prikazovanja vrednotenja posameznega delovnega mesta. Te naloge smo se lotili predvsem zato, da bi v letu 1970 odpravili prikazo-

vanje uspeha podjetja s tako imenovanim faktorjem, ki je bil negativen. S točkovanjem bi dosegli tako vrednotenje točke, ki bi kasneje ob prehodu na obračun po PE vplivalo na večje prizadevanje delavcev. Ob upoštevanju dejanskih razvrstitev delavcev v AS, FS stopenj, dodatkov za stalnost zaposlitve in drugih oblik, ki vplivajo na osebne prejemke, smo določili možno število točk.

2. Funkcionalno nagrajevanje organizatorjev, koordinatorev in drugih strokovnjakov je prineslo nekatere dobre rezultate glede povečanja odgovornosti delavcev, zlasti na vodilnih mestih. Penalizacija v primerih neizvrševanja delovnih nalog je nudila dovolj možnosti za sankcije. Prišlo pa je do razmeroma kampanjskega izvajanja penalizacije. Ob analizah delovanja pravilnika, o katerih so razpravljali samoupravni organi v maju in juniju leta 1969, smo opazili zastoj v tretji stopnji penalizacije v višini 50 % funkcionalnega dodatka. Mnogi so mislili, da je kaznovanje prestopkov preostro. Prav tako so predlagali drugačno penalizacijo:

— penalizacija naj se omeji na plansko leto;

— v primerih večmesečnega uspešnega dela bi krivca za ponovno napako kaznovali enako in mu ne bi izrekli višje kazni;

— ocenjevalec naj bi za večje ali manjše napake lahko izbral poljubno kazen.

Na podlagi takih predlogov so izoblikovali v končni obliki naslednjo lestvico funkcionalnih stopenj:

Funkcionalne stopnje za doseženi uspeh, izražen v enotnem merilu — enotnih točkah za 184 Eč

Funkcionalna skupina	stopnja % možnih točk	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
		0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
1.	točk	0	96	192	288	384	480	575	671	767	863	959
2.	točk	0	75	150	224	299	374	449	524	598	673	748
3.	točk	0	59	118	176	235	294	353	412	470	529	588
4.	točk	0	49	98	148	197	246	295	344	394	443	492
5.	točk	0	41	82	122	163	204	245	286	326	367	408
6.	točk	0	34	67	101	134	168	202	235	269	302	336
7.	točk	0	28	55	83	110	138	166	193	221	248	276
8.	točk	0	23	46	68	91	114	137	160	182	205	228
9.	točk	0	18	36	55	73	91	109	127	146	164	182
10.	točk	0	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144
11.	točk	0	11	23	34	45	57	68	79	90	102	113
12.	točk	0	9	17	26	34	43	52	60	69	77	86
13.	točk	0	6	12	19	25	31	37	43	50	56	62
14.	točk	0	5	9	14	18	23	28	32	37	41	46
15.	točk	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
16.	točk	0	2	5	7	10	12	14	17	19	22	24

(Nadaljevanje na 3. str.)

ENOTNO MERILO ZA ANALITSKO STOPNJO: A, B, C ZAHTEVKI

Stevilo točk po AODM	AS	konstanta	AS	skupaj
0—15	1	108	6	114
16—25	2	108	12	120
26—35	3	108	18	126
36—45	4	108	24	132
46—55	5	108	30	138
56—65	6	108	36	144
66—75	7	108	42	150
76—85	8	108	48	156
86—95	9	108	54	162
96—105	10	108	60	168
106—115	11	108	66	174
116—125	12	108	72	180
126—135	13	108	78	186
136—145	14	108	84	192
146—155	15	108	90	198
156—165	16	108	96	204
166—175	17	108	102	210
176—185	18	108	108	216
186—195	19	108	114	222
196—205	20	108	120	228
206—215	21	108	126	234
216—225	22	108	132	240
226—235	23	108	138	246
236—245	24	108	144	252
246—255	25	108	150	258
256—265	26	108	156	264
266—275	27	108	162	270
276—285	28	108	168	276
286—295	29	108	174	282
296—305	30	108	180	288
306—315	31	108	186	294
316—325	32	108	192	300
326—335	33	108	198	306
336—345	34	108	204	312
346—355	35	108	210	318
356—365	36	108	216	324
366—375	37	108	222	330
376—385	38	108	228	336
386—395	39	108	234	342
396—405	40	108	240	348
406—415	41	108	246	354
416—425	42	108	252	360
426—435	43	108	258	366
436—445	44	108	264	372
446—455	45	108	270	378
456—465	46	108	276	384
466—475	47	108	282	390
476—485	48	108	288	396
486—495	49	108	294	402
496—505	50	108	300	408
506—515	51	108	306	414
516—525	52	108	312	420
526—535	53	108	318	426
536—545	54	108	324	432
546—555	55	108	330	438
556—565	56	108	336	444
566—575	57	108	342	450
576—585	58	108	348	456
586—595	59	108	354	462

ENOTNO MERILO ZA D ZAHTEVKE: Stopnje za delovne pogoje

Stevilo točk po AODM	Stopnja za pogoje dela	Enotno merilo točk za 184 ur
6—10	1	1
11—15	2	2
16—20	3	3
21—25	4	4
26—30	5	5
31—35	6	6
36—40	7	7
41—45	8	8
46—50	9	9
51—55	10	10
56—60	11	11
61—65	12	12
66—70	13	13
71—75	14	14
76—80	15	15
81—85	16	16
86—90	17	17
91—95	18	18
96—100	19	19
101—105	20	20
106—110	21	21
111—115	22	22
116—120	23	23
121—125	24	24
126—130	25	25
131—135	26	26
136—140	27	27
141—145	28	28
146—150	29	29
151—155	30	30
156—160	31	31
161—165	32	32
166—170	33	33
171—175	34	34
176—180	35	35
181—185	36	36
186—190	37	37
191—195	38	38
196—200	39	39
201—205	40	40
206—210	41	41
211—215	42	42
216—220	43	43
221—225	44	44
226—230	45	45
231—235	46	46
236—240	47	47
241—245	48	48
246—250	49	49
251—255	50	50
256—260	51	51
261—265	52	52
266—270	53	53
271—275	54	54
276—280	55	55
281—285	56	56
286—290	57	57
291—295	58	58
296—300	59	59
301—305	60	60

3. V letu 1969 je veliko število visoko kvalificiranih in kvalificiranih delavcev odšlo iz podjetja. Med vzroke za odhode je šteti predvsem neustrezne osebne dohodke. Vrednotenje delov-

nih mest v proizvodnji po AODM ne daje možnosti za ustrezne osnove osebnih dohodkov delavcev, ki delajo na mestih, kjer zahtevajo kvalifikacijo oziroma visoko kvalifikacijo.

Glede na majhne možnosti spreminjanja sistema AODM se je izoblikoval predlog stimulativen dodatkov kot dodatna oblika funkcionalnega nagrajevanja, in sicer:

NAŠ BAROMETER

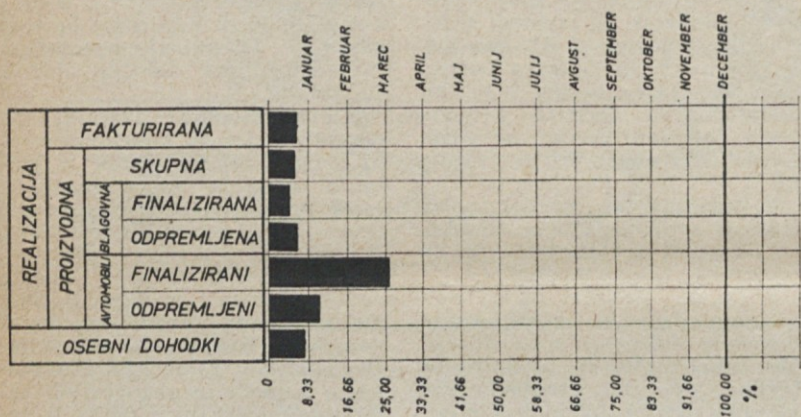
PRICELI SMO Z NOVIM POSLOVNIM LETOM. LETO 1970 PA JE ZACETEK TUDI NOVEGA DESETLETJA! ZATO BI SE MORDA SPODOBILO, DA BI SPREMENILI NASLOV TEJ NASI STALNI INFORMATIVNI RUBRIKI. KO PA SMO ZVEDELI, DA JE BAROMETER NEKATERIM VSEC, DRUGIM DA SPET NE UGAJA, SMO MENILI, DA JE NAJBOLJE, CE STARI NASLOV OSTANE. NJEGOVI ZAGOVORNIKI BODO MORDA SE NAPREJ ZADOVOLJNI, VSAJ TOLIKO CASA, DOKLER NASPROTNIKI NE »POGRUNTAJO« KAJ BOLJSEGA. TUDI OBLIKE NE KAZE SPREMINJATI, SAJ JE BAROMETER PO SVOJE ZANIMIV: STOLPICI NA NJEM SE PREMIKAJO LE SORAZMERNO Z REZULTATI NAŠEGA DELA.

O predlogu proizvodnega, finančnega in ostalih planov za leto 1970 smo že pisali. Medtem to že niso več predlogi temveč plan podjetja za leto 1970, kate-rega je po predhodni obravnavi v kolektivu potrdil DSP. Plan vsebuje dokaj konkretne naloge, ki jih moramo med letom uspešno opraviti, če hočemo povišati našo življenjsko raven in zagotoviti nadaljnji razvoj podjetja. Ta naša želja pa je podvržena neizprosnim ekonomskim zakonitostim in je uresničljiva le z umnim gospodarjenjem. Zato ne bomo med letom poslovali z zavezanimi očmi, ne bomo čakali samo na četrletna ali na letno poslovno poročilo, temveč bomo sproti spremljali vsa dogajanja in prepričani smo, da tudi pra-

vočasno ukrepali v primerih, ko bomo zaostajali ali krenili izven nakazane smeri. Predvsem ta namen ima **Naš barometer**.

Nikakor pa barometer ne more biti vsestranski, saj pravijo, da je uspešnost gospodarjenja možno kontrolirati z mnogo (preko petdeset) kazalci. Mi bomo stvar zelo poenostavili. Predvsem nas bo zanimalo, koliko smo naredili (v tonah), koliko smo za naše proizvode in usluge iztržili (v dinarjih) in koliko osebnih dohodkov smo izplačali. Da pa bo možna bolj enotna medsebojna primerjava, bomo vse preračunali v odstotke. Sicer pa je najbolje, da si vse ogledamo na barometru, ki že kaže januarske rezultate:

Barometer za januar



Leto ima 12 mesecev in če celoletne planske obveze enakomerno porazdelimo skozi vse leto, odpade na posamezen mesec 8,33 %, na dva meseca 16,66 %, na tri 25,00 % in tako dalje, kar smo v barometru obeležili s pokončnimi črtami »8,33 % — januar«, »16,66 % — februar« in »25,00 % — marec«. Če črni stolpiči dosežejo ali presežejo odgovarjajočo pokončno črto, so rezultati dobri, v nasprotnem primeru pa ne. To je tako imenovana kontrola enakomerno porazdeljenega letnega plana. Pravijo, da je prikazovanje rezultatov na tak način neobjektivno, kajti podjetje lahko proizvaja kak večji objekt več mesecev,

nato pa udari na dan z veliko tonažo ali fakto. To je res. Zato je bolj pravična kontrola tako imenovanih dinamičnih planov, kjer so celoletni plani enakomerno porazdeljeni na posamezne mesece. Ta popustljiv kriterij lpa planerje dostikrat zanese, da prepuštuje za konec leta prevelike zalogaje, katerim potem nismo kos in presenečenje je tu. Zato bomo mi kontrolirali po obeh kriterijih. Kontrolirali bomo statične plane (enakomerno mesečno obremenitev) in dinamične plane (neenakomerno mesečno obremenitev). Kontrola za mesec januar bi izgledala takole:

Finančna realizacija:	%	%
— fakturirana	81,71	6,30
Blagovna proizvodnja:		
— skupna	98,98	6,01
— finalizirana	89,66	4,68
— odpremljena	121,67 *	6,36
— avtomobili — finalizirani	292,09 *	26,80 *
— avtomobili — odpremljeni	126,70 *	11,62 *
Osebnih dohodki		
— izplačani	94,30 *	8,20 *

In kako naj sedaj ocenjujemo gornje rezultate? V prvem odstotkovem stolpcu so rezultati izpolnitve januarskih dinamičnih planov. Dobri rezultati so tisti, ki so večji od 100 odstotkov. V zadnjem stolpcu pa je navedena odstotkovna izpolnitve celoletnih planov. Te ocenjujemo za dobre, če so konec januarja večji od 8,33 odstotka. Oba ta dva primerjalna kriterija pa ne veljata za izplačane osebne dohodke, katere moramo ocenjevati prav obratno. Osebnih dohodki so namreč med letom akontativni in izplačljivi šele iz dosežene dohodka, zato je previdnost med letom nemotna. Po teh kri-

terijih smo v gornjem številčnem pregledu označili dobre rezultate z zvezdico.

Iz pregleda se tudi nazorno vidi razlika med dinamičnim in statičnim planom. Vzemimo za primer odpremljeno blagovno proizvodnjo, ki je po dinamičnem planu presežena za več kot 21 %, kar je zelo dober rezultat, po statičnem planu pa tega rezultata ne moremo pohvaliti, saj je dosežen le s 6,36 % in ne z 8,33 %, kolikor najmanj odpade na en mesec.

Po vsem tem razglabljanju smo spoznali tudi to, da barometer s svojimi črnimi stolpiči kontro-

lira le izpolnjevanje statičnega plana, torej kontrolira po strožjem kriteriju!

Rezultati poslovanja celotnega podjetja so dejansko seštevki rezultatov posameznih proizvodnih enot z različnimi vrstami proizvodov. Zato bi lahko iste kriterije, ki smo jih uporabili za kontrolo poslovanja podjetja, uporabili tudi za kontrolo poslovanja posameznih proizvodnih

	%	%
Cementarne	352,00 *	6,67
Talni transport	392,50 *	0,82
Zerjavi, reduktorji	35,86	2,98
Črpalke	90,90	8,72 *
Turbine	90,27	2,16
Diesel-motorji	106,71 *	5,95
Stiskalnice	148,18 *	13,04 *
Strojni deli	142,35 *	6,91
Orodje	240,00 *	21,60 *
PE FI — skupno	91,06	3,90
PE MO	115,63 *	8,13
PE PK	87,93	7,73
PE VET	119,40 *	10,52 *
Podjetje — skupno	98,98	6,01

Merila za ocenjevanje, kakor tudi pomen zvezdic sedaj že poznamo, zato na ta način prikazanih rezultatov ne bomo ponovno ocenjevali. Zaključimo z edino kritično pripombo: plan za januar je bil razmeroma nizko postavljen in še ta komajda zadovoljivo izpolnjen! In kako bo konec februarja?

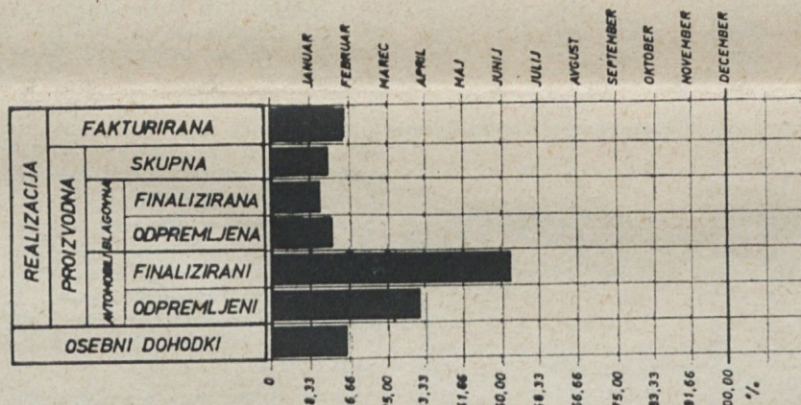
Čas zelo hitro mineva. Glede ažurnega poročanja nas je do-

enot oziroma vrst proizvodov. Tak pregled bi bil sicer zelo zanimiv, toda vseeno preobsežen. Ne bo pa odveč, če to napravimo vsaj za en kazalec, npr. izpolnjevanje planov skupne proizvodnje. Za proizvodnjo avtomobilov, ki jo merimo s kosi, smo to že storili v gornji razpredelnici, za ostale proizvodne enote oziroma vrste proizvodov pa so januarski rezultati naslednji:

	%	%
Cementarne	144,73 *	6,54
Talni transport	352,50 *	3,71
Zerjavi, reduktorji	104,04 *	11,85
Črpalke	62,65	12,57
Turbine	55,96	6,19
Diesel motorji	75,21	13,10
Stiskalnice	57,91	15,52
Strojni deli	120,88 *	12,08
Orodje	214,70 *	36,51 *
PE FI — skupno	87,64	9,12
PE MO	116,47 *	15,82
PE PK	86,18	14,81
PE VET	125,34 *	21,60 *
Podjetje — skupno	96,94	12,45

dobro prehitel. Tudi februar je že mimo nas in januarski članek bi morali zaključiti z vprašanjem: in kako je bilo konec februarja? Dva meseca sta za nami, torej dvakrat po 8,33 odstotka naših celoletnih planov. Zato bomo na našem barometru ugotavljali položaj črnih stolpičev nasproti pokončni črti »16,66 % — februar«, do kamor bi se morali premakniti. Torej, pogledjmo!

Barometer za februar



Po hitrem ocenjevanju bi lahko rekli: le avtomobili vozijo s polnim plinom, medtem ko poteka fakturiranje in izplačevanje osebnih dohodkov normalno, ostala proizvodnja pa rahlo zaostaja. Oh, ta proizvodnja, toliko služb ima, ki ji strežejo, pa vseeno zaostaja! Ne moremo pa mimo pozitivne ugotovitve, da odpremljena proizvodnja prednjači pred finalizirano, kar pomeni, da se manjšata tako zaloga gotovih izdelkov kakor tudi nedokončana proizvodnja. To pa je dejansko urejevanje starih stvari in le prehodno možno, več ne moremo odpremiti kot

proizvedemo. Dobro poslovanje je vedno le tako, da je finalizirana blagovna proizvodnja zadostna, zadovoljiva in pravočasna in kot taka osnovno izhodišče za boljše poslovne možnosti.

Poglejmo sedaj dvomesečne rezultate poslovanja po dinamičnem planu, kakor tudi številčne odčitke iz barometra, torej po statičnem planu. Prvi so navedeni v prvem odstotkovnem stolpcu. Dobri so tisti, ki so večji od 100 %, odčitki iz barometra pa so navedeni v drugem stolpcu, dobri so tisti nad 16,66 %. Poglejmo!

Finančna realizacija:	%	%
— fakturirana	114,11 *	16,14
Blagovna proizvodnja:		
— skupna	96,94	12,45
— finalizirana	90,51	10,70
— odpremljena	114,79 *	13,57
— avtomobili — finalizirani	293,34 *	52,87 *
— avtomobili — odpremljeni	180,72 *	32,57 *
Osebnih dohodki		
— izplačani	100,00 *	16,30 *

Dobre rezultate smo označili z zvezdicami. Kot vidimo, nam kratki mesec februar ni prinesel bistvenih sprememb. (V pregledu smo namesto izplačanih osebnih dohodkov tokrat izjemoma vnesli planirane.) Vedno bolj pa se oblikuje razlika med dobrim in slabim oziroma nakazuje, kje je potrebno ukrepati. Predvsem bomo pazili na zadnji odstotkovni stolpec, da rezulta-

ti ne bodo preveč odstopali od primerjalne vrednosti, npr. za konec februarja od vrednosti 16,66 %, zraven pa povedali, koliko mesecev je še do konca leta, npr. deset, torej koliko časa je še na razpolago, da zamujeno nadoknadimo. Za zdaj še ni nič hudega.

Napravimo tudi za februar podoben pregled kot za januar za rezultate proizvodnih enot ozi-

roma vrste proizvodov pri izpolnjevanju planov skupne proizvodnje. Pregled je naslednji:

	%	%
Cementarne	144,73 *	6,54
Talni transport	352,50 *	3,71
Zerjavi, reduktorji	104,04 *	11,85
Črpalke	62,65	12,57
Turbine	55,96	6,19
Diesel motorji	75,21	13,10
Stiskalnice	57,91	15,52
Strojni deli	120,88 *	12,08
Orodje	214,70 *	36,51 *
PE FI — skupno	87,64	9,12
PE MO	116,47 *	15,82
PE PK	86,18	14,81
PE VET	125,34 *	21,60 *
Podjetje — skupno	96,94	12,45

Tudi v gornjem pregledu smo dobre rezultate označili z zvezdicami. Zal pa je celoten rezultat nekoliko slabši. K temu je nekaj doprineslo majhno število delovnih dni v februarju, ostali vzroki pa nam zaenkrat niso poznani.

Vsi rezultati, ki smo jih obravnavali v februarjem pregledu, se nanašajo na tako imenovane kumulativne (seštevne) plane. Npr. kumulativni plan konec februarja je seštevki planskih obvez januarja in februarja skupaj. Tako bomo delali iz meseca v mesec, dokler se kumulativni plan za december ne bo izenačil z letnim planom in takrat bo tudi poslovnega leta konec.

Tak seštevni način omogoča, da si dobri in slabi meseci med seboj pomagajo. Če pa v to pomoč vključimo še bistvo dinamičnih planov (neenakomerna planska obremenitev po mesecih), je opravičil za morebitne slabše rezultate vedno manj. Zato organizirajmo planirano proizvodnjo tako, da jo bomo tudi po planu proizvedli. In kako bo konec marca? N. V.

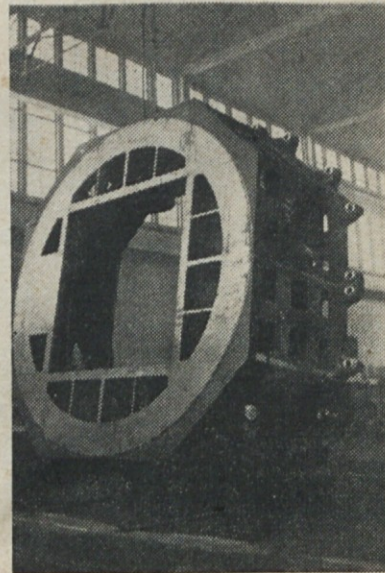
IZBRANE MISLI

Biti siromašen in obenem neodvisen je skorajda nemogoče. Cobbet

Kdor zaničuje preteklost, je ali bedak ali pa strahopetec. Ojetti

Ne odrekaj se ničemur, vsako odrekanje je mala smrt. Babits

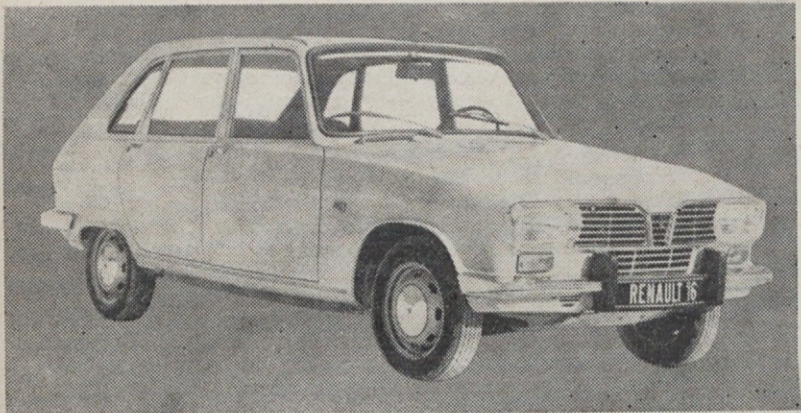
Načelnost je strastno iskanje resnice. Hazlitt



Obloga odvodnega jaška HE Vrutok

Sodelovanje Litostroj - Renault

TRENTNI POLOŽAJ V PROIZVODNJI AVTOMOBILOV V LITOSTROJU LAHKO PRESOJAMO Z VEČ GLEDISC. PRI NAS V TOVARNI SE TRUDIMO, DA BI ČIMPREJE USTREGLI KUPCU, KI ČAKA NA AVTOMOBIL, KUPCI NESTRNO PRICAKUJEJO SVOJEGA KONJICKA IN SE ZADOVOLJNI VRAČAJO DOMOV V AVTOMOBILU, KI SE GA SE NI PRIJEL VONJ PO BENCINU, V ŠIRŠI JAVNOSTI PA NAM SE VEDNO POSREDNO ALI NEPOSREDNO OČITAJO, DA SMO SE UVRSTILI V »IZVIJACNO« INDUSTRIO (SLIŠI SE BOLJE KOT »ŠRAFCIGER« INDUSTRIO, ČE PRAV DOMAČI IZRAZ ZVENI PODOBNO KOT »ZVIJACNA« INDUSTRIO). KAJ PRAVZAPRAV HOČEJO OD NAS?



Če si vprašanje zastavimo tako, potem moramo poseči v čas po vojni, ko se je naša industrija rojevala. Delno zaradi resničnih potreb, delno pa zaradi napačne miselnosti, smo po tovarnah proizvajali take elemente strojnih delov, ki sploh niso bili v proizvodnem programu. Še se spominjamo, da si je takrat tudi Litostroj za lastne potrebe sam izdeloval matice. Te matice so takrat drugje že lahko kupovali v vseh železninah. Kasneje so se posamezni proizvajalci teh elementov odločili, da bodo pričeli s tako proizvodnjo. Postali so specialisti za posamezna področja in danes nudijo širok izbor kakovostnih izdelkov, ki

se lahko kosajo s tujimi. Finalisti tovarne, ki te elemente samo vgrajujejo v svoj končni izdelek, so opustili lastno izdelovanje in so se preusmerili na dobavo specialista. Le-ti so tako postali kooperanti, kar pa v začetku ni bilo najbolj častno. Ko pa smo spoznali, da je finalist v svoji proizvodnji odvisen od kooperanta in da je pripravljen z njim sodelovati ter vsestransko pomagati, so odnosi postali zopet normalni, temelji nadaljnega sodelovanja so namesto majavih dobili čvrste noge. Razvoj je šel po tej poti ne le pri izdelovanju vijaknega blaga, temveč tudi na področju odkovkov, odlitkov, pnevmatskih elementov,

hidravlike, elektroopreme itd. Finalisti so postali nosilci širše proizvodnje, ki so jo pripravljali skupaj s svojimi kooperanti — specialisti.

Nekatera podjetja so delala še po starem, ker niso razumela časa, ali niso imela možnosti za tako sodelovanje. Vsa taka podjetja imajo danes tehnološke, zato tudi ekonomske težave.

Ko govorijo o integriranih skupinah, se nekateri zapirajo v zelo ozke meje. To so občinske, republiške in državne. Mi smo to integracijsko pojmovanje razumeli drugače in za nas ni geografskih meja. Posebno kar se tiče avtomobilske industrije, integracijska povezovanja v tujini mej ne poznajo. Primerov za to je dovolj: Chrysler-Simca, Ford Zahodna Nemčija — Ford Velika Britanija — Ford USA, FIAT — CITROEN, NSU — CITROEN (Wankel) in drugi.

Prav gotovo so ti pojavi vplivali tudi na naše gospodarstvo. Nekateri naše tovarne so se povezale ne le med seboj ali samo med seboj, ampak tudi z

velikimi podjetji zunaj naših meja.

Tehnološki napredek je prav v proizvodnji avtomobilov dosegel zelo lepe rezultate, ki pa jih vidimo le v neposrednem sodelovanju. V takem sodelovanju vsi upajo, da bodo hitreje prišli do neposrednih virov tehnološkega napredka, ki bi jim omogočil organizacijo proizvodnje na taki ravni, ki ne bi zaostajala za svetovno.

Nekateri so organizirali posebne oddelke ali celo obrate, ki so proizvajali zelo zahtevne sestavne dele v serijah, ki bi jih samo za jugoslovanski trg ne mogli izdelovati. Z nenehnim dolgotrajnim prizadevanjem so končno uspeli priti do ozko specializirane velikoserijske proizvodnje kvalitetnih izdelkov, za katere je tržišče zagotovljeno. Primerov bi lahko našli precej, a ostanimo raje samo pri nekaterih: Iskra - Braun, Rade Končar - Castor, Gorenje - Zanussi, Unis - NSU, Tomos - Citroen itd. Počasi, vztrajno so dosegali zaviljivo raven v integracijskih gibanjih, ki so prešla naše državne meje.

Seveda tuji partnerji pričakujejo za protivednost, da bo njihov jugoslovanski partner od njih kupal sestavne dele in izdelke za potrebe jugoslovanskega trga. Tako v naših trgovinah lahko kupujemo električne brivnike, pralne stroje pa tudi avtomobile. Da, tudi avtomobile.

Tu pa se je položaj začel zapletati. Nekateri so namreč želeli v svojem lepo urejenem vrtniku, znotraj svojega plota še naprej gojiti rožice zase, na vrata pa so napisali »vstop nepoklicanim prepovedan«.

To ne gre tako enostavno. Da bi se zavarovali, so si izmislili pojem »šrafčiger« industrija. Pri tem so pri objektivnem obveščanju javnosti pozabili, odkod ta dejavnost sploh izvira. Namenoma ali nenamenoma so pozabili, da npr. Rade Končar lahko svoj pralni stroj sestavi šele potem, ko je Castor od njega prejel in mu plačal elektromotorje, ki so po kvaliteti, izvedbi, dobavnem roku in ceni zanj zanimivi. Da, ceni!

Castor nima urada za cene, tam odloča potrošnik. Vprašajmo se, ali si ni domači finalist s trdim delom, dolgotrajnimi prizadevanji, v mednarodni konkurenci ustvaril sam vir deviznih sredstev? Ali torej ne bi smeli s temi, s trdim delom zasluženi devizami samostojno razpolagati? Ali jugoslovanski kupec ne bi smel za svoj trdo prislužen skromen osebni dohodek kupovati kvalitetno blago, ki se lahko kosa z vsako konkurenco? Ali naj tak razvoj integracijskih gibanj zavremo samo zato, ker so nekateri, ki so bili zaverovani sami vase, predolgo spali?

Mi smo izbrali pot širšega vključevanja, širšega integriranja. To je seveda za nekatere neprijetno in zato so svareče dvignili svoj glas. Vemo pa, da so napredna gibanja imela svoje odkrite in prikrte nasprotnike. Primerov iz naše zgodovine, tudi najbližje, res ne manjka.

M. Suhač

Spremembe in dopolnitve pravilnika o delitvi

(Nadaljevanje s 1. strani)

4. Ob predlogih za spremembe in dopolnitve pravilnika dopolnjujemo nekatera določila, ki naj prispevajo k bolj uspešnemu delovanju pravilnika:

— S pravilnikom o delitvi smo v letu 1968 vpeljali namesto režijskega faktorja kriterije za osebno ocenitev. Kljub uravnalovski ocenjevanju lahko vplivajo nadrejeni na prejemke podrejenih. Ocenitev delavcev vsake tri mesece povzroča preveč administrativnega dela. Po dopolnjenih določilih bi tako ocenitev izvedli najmanj enkrat na leto, sicer pa lahko tudi večkrat, seveda, če bi se kvaliteta dela pri delavcu bistveno spremenila.

— Delavcem, ki so jih osebno ocenjevali v času nadurnega dela, niso te ocene upoštevali pri obračunu za te ure. Z dosledno uveljavitvijo določil pravilnika bodo delavcem na delovnih mestih žerjavarjev, lanserjev, izdelnih referentov in podobno, ki so jih osebno ocenili, oceno upoštevali tudi pri urah za nadurno delo. Prav tako velja tudi za delovna mesta, kjer veljajo določila o avtokontroli in kjer delavca ocenjujejo s faktorji 0,5 in 0,7.

Ti predlogi predstavljajo le najpomembnejše dopolnitve določil pravilnika o delitvi. Skupno s strokovnimi službami je komisija za predpise pri UOP pripravila gradivo za javno obravnavo. Obravnavo v kolektivu sicer ni bila tako obširna kot ob času sprejemanja celotnega pravilnika, vsekakor pa je ob sodelovanju članov družbenopolitičnih organizacij, samoupravnih organov in drugih članov kolektiva prispevala k obveščenosti.

PRIPOMBE OBRATNIH DS

Komisija za predpise pri UO podjetja je obravnavala pripombe delavskih svetov PE/S in skupno s strokovno službo določila, katere pripombe so utemeljene in katere ne. Glede na to, da je delavski svet podjetja le delno potrdil sistemizacijo delovnih mest, o kateri bodo še razpravljali, je DSP odgovoril le na pripombe, ki so se nanašale na določila pravilnika.

KS kom. sekt. FRS

Na določila pravilnika ni bilo pripomb.

DS tehnična služba

1. Za preučevanje sedanjih sprememb določil pravilnika in sistemizacije je bilo premalo časa, prav tako sta bila pravilnik in sistemizacija pomanjkljivo razložena.

2. Merila, o katerih govori obravnava, ne povedo delavcu, koliko osebnega dohodka bo prejel.

3. Razponi plač med posameznimi delovnimi mesti so preveliki.

4. V nekaterih PE/S so med letom popravljali pravilnik, popravki pa niso bili usklajeni z ostalimi PE/S. Kdo je odgovoren za take spremembe?

5. V pravilniku ni določila, ki bi upoštevala vsa leta zaposlitve delavcev.

6. Določanje funkcionalnih stopenj in stimulativnih stopenj pri pripravljajcih proizvodnje, ostalih izvrševalcih in realizatorjih je neurejeno.

7. Delovnih mest niso ocenjevali z enakimi merili.

Odgovor:

1. Upravni odbor se je odločil za pospešitev glavne obravnave zato, da bi lahko izvršili obračun po novem že z mesecem februarjem. Da bi bili obveščeni vsi člani kolektiva, so določila pravilnika obesili na oglasne deske. Predsedniki DSP/ES, vodstva in vodje družbenopolitičnih organizacij in organov so dobili svoj izvod sistemizacije.

2. Način delitve osebnih dohodkov v podjetju bo s prehodom na točkovni sistem ostal enak. Osebnih dohodkov bo odvisen od vrednotenja točke v posameznem mesecu.

3. S prevrednotenjem FS in uvedbo stimulativnih stopenj želimo odpraviti uravnilovske težnje.

4. Za spremembe in dopolnitve ocenitev delovnih mest med letom je odgovorna kadrovska služba. O pregledu takih sprememb in njihovi utemeljitvi bodo razpravljali na seji UOP.

5. V določilih pravilnika o delitvi so leta zaposlitve upoštevali le v obliki dodatka za čas zaposlitve v našem podjetju. O drugačni obliki delitve bi lahko razpravljali kasneje.

6. UOP je pooblastil generalnega direktorja, da vodi usklajevanje razvrstitve delavcev s funkcionalnimi stopnjami v mesecu marcu. Vse spremembe bodo predvidoma veljale z mesecem februarjem.

7. Za ureditev ocenitve delovnih mest, še zlasti pa stimulativnih stopenj, razen pri ročnih in strojnih izvrševalcih ter v transportu, mora poskrbeti kadrovska služba.

DS splošna administrativna služba

1. Absolventi naše industrijske šole naj bi razporedili na delovna mesta z najmanj 13 AS in ustrezno stimulativno stopnjo.

2. Vršilec dolžnosti naj ima ob novi razporeditvi tisto AS, v katero je bil razporejen na prejšnjem delovnem mestu s tem, da se mu določi ustrežna FS.

3. Vodstvo EAS in služba TPD naj izdelata normative za nagrajevanje na delovnem mestu luknjačev.

Odgovor:

Pripombe so umestne.

DS PE-MO

1. V določilih pravilnika niso točno določena posebna določila o plačilu za primerih dela za praznike in proste sobote.

Odgovor:

Za praznike in proste sobote, ko gre za nujna dela, imajo delavci enako osnovo kot za nadurno delo.

DS PE-PK

1. Dve osnovi (z uvedbo stimulativnega dodatka) naj bi imeli samo ročni in strojni izvrševalci ter izvrševalci v transportu in ne vsi tisti, ki so bili določeni v členu 167.4.

2. Delavci bodo opravili manj nadur, saj bodo zanje dobili nižjo plačo.

Odgovor:

1. Tako kot ima delavec, ki dela po učinku, možnost stimulacije po normi, mora tudi za delavca, ki ga ocenjujemo po osebni ocenitvi, veljati ta oblika stimulacije.

2. Delavec bo za nadure prejel dohodek na osnovi AS in stimulativni dodatek namesto 50-odstotnega dodatka. Le pri večjem številu nadur se bo delavcu začel zmanjševati delež za nadure v primerjavi s sedanjim izplačilom. Za izredno veliko število opravljenih nadur so v pravilniku ustrezna določila o posebnih nagradah, ki so za to namenjene.

DS PE/FI

1. Za obravnavo sprememb in dopolnitev določil pravilnika ter sistemizacije je bilo premalo časa.

2. Absolventi naše industrijske šole so preizkušeni ocenjeni.

3. Posamezna enaka delovna mesta v PE/S niso usklajena.

Odgovor:

1. in 2. ustrezni odgovori so podani v pojasnilih DS TS.

3. Nekateri usklajitve so narejene že na podlagi pripomb DS. Vsa morebitna neskladja pa bodo urejevali kadrovska služba, komisija za predpise pri UOP in UOP sam.

DS PE/VET

1. Minimalni osebni dohodki naj se povišajo.

Odgovor:

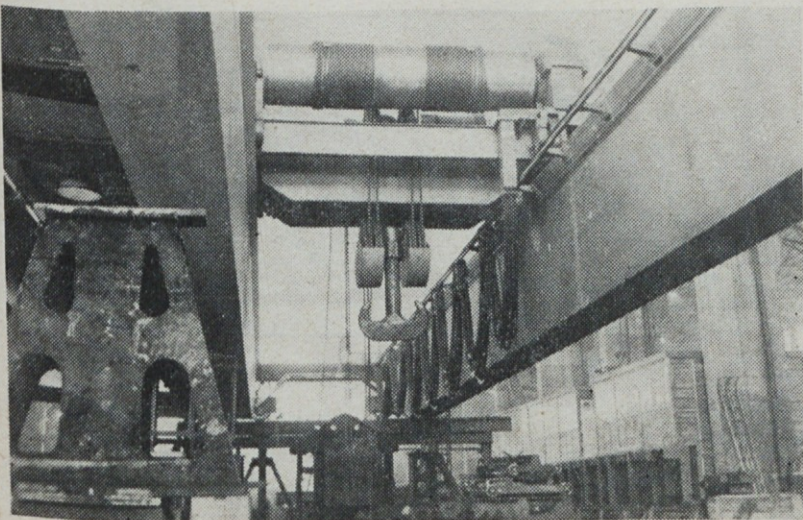
1. Vsa delovna mesta, ocenjena z manj kot 7 AS, se prevrednotijo na to stopnjo.

Samoupravni organi so posebno pozornost posvetili temu, da bi ne bil nihče z novim obračunom na slabšem, kot je bil do sedaj. Zato so določili minimalni osebni dohodek 600 din. Za vse delavce, ki so samohranilci družine, velja minimalni osebni dohodek 800 din. Vsem delavcem, ki so razvrščeni izpod 13 AS, so prevrednotili delovna mesta za 2 AS, obenem pa za vse take delavce velja 5% večja udeležba pri stimulaciji z osebno oceno.

K. V.



Pogled na poskusno montažo turbin za HE Kalimanci (v ospredju) in za HE Potpeč (zadaj)



Električno mostno dvigalo EMD 80 + 20 Mp x 34 m za železarno v Romuniji

Pomenek z dolgoletnimi sodelavci

DNE 7. 3. 1970 JE UREDNIŠTVO ČASOPISA LITOSTROJ SKLICALO SREČANJE IN POMENEK Z VSEMI DOLGOLETNIMI SODELAVCI. POLEG SODELAVCEV SO SE ODZVALI POVABILU TUDI GLAVNI DIREKTOR LITOSTROJA INŽ. MARKO KRŽIŠNIK, KOMERCIALNI DIREKTOR INŽ. ŽIVOJIN ČUČEK, TEHNIČNI DIREKTOR INŽ. FRANC PENTEK, V. D. SEKRETARJA MILAN SEME, DIPL. IUR. TER PREDSTAVNIKI DRUŽBENO POLITIČNIH ORGANIZACIJ, TISKA IN RADIOTELEVIZIJE.

NAGOVOR GLAVNEGA UREDNIKA

Zbrane goste in dolgoletne sodelavke in sodelavce našega časopisa je na začetku pozdravil v imenu uredniškega odbora in se vam zahvaljujem za tako lep odziv na naše vabilo, želim ob našem jubileju poudariti samo nekaj preprostih resnic o nastanku in razvoju našega tovarniškega glasila. Predvsem hočem poudariti, da je naš časopis nastal na po-

»Ko vas pozdravljam v imenu uredniškega odbora ob deseti obletnici našega časopisa in se vam zahvaljujem za tako lep odziv na naše vabilo, želim ob našem jubileju poudariti samo nekaj preprostih resnic o nastanku in razvoju našega tovarniškega glasila. Predvsem hočem poudariti, da je naš časopis nastal na po-

budo iz kolektiva, pobudo, ki je takoj naletela na podporo samoupravnih organov, politično družbenih organizacij in uprave našega podjetja. Upravi se moramo zahvaliti, da smo našli tudi takoj primeren organizacijski okvir za delo uredništva in uredniškega odbora.

Potrebo po obveščanju je naša delovna skupnost živo občutila, kakor nam je to kasneje potrdila tudi anketa, ki jo je pri nas opravil Institut za sociologijo v Ljubljani, po kateri smo z zadovoljstvom ugotovili, da ima naše tovarniško glasilo okoli 70% rednih bralcev med samimi delavci. Tem se pridružuje še nšteto bralk in bralcev v njihovih družinah, kajti naš časopis dostavljamo na dom. To smo sklenili že takoj na začetku izhajanja, da bi tako ustvarili s časopisom ne le navezanost delavcev na podjetje, temveč tudi povezanost med njihovimi družinami in tovarno.

Tretja resnica je, da je naša naklada od leta 1959 dalje naraščala od začetnih 3500 izvodov do sedanjih 5800 — ne morda zato, ker bi jo umetno zviševali, temveč zato, ker je stalno naraščalo povpraševanje po našem časopisu — iz vrst naših upokojencev, naših klientov, drugih delovnih skupnosti in njihovih tovarniških časopisov (danes zamenjujemo naš časopis z več kot sto drugimi tovarniškimi časopisi iz vse države), pa tudi raznih knjižnic, ustanov, občinskih, republiških in zveznih organov.

Naš list smo stalno dostavljali tudi redakcijam političnih časnikov in časopisov, kakor tudi vsem radijskim in televizijskim postajam in je marsikatera naša objava naletela pri njih na odmev in upoštevanje. Za to se jim s tega mesta najlepše zahvaljujemo in si želimo takšnega sodelovanja tudi v prihodnje.

Pa še ena preprosta resnica je, ki je ob tej priložnosti ne smemo prezreti: naš časopis se upravičeno lahko ponaša s kar visokim številom dolgoletnih sodelavcev; med njimi je nekaj takšnih, ki so sodelovali pri našem listu že od vsega začetka. Z današnjim srečanjem in pomenkom smo se jim hoteli vsaj skromno oddolžiti.

Za konec se zahvaljujem upravi našega podjetja in samoupravnim organom, ki so nam omogočili to srečanje, predvsem pa skromno obdarovanje vseh dolgoletnih sodelavcev s skromnimi darili.

Po teh kratkih uvodnih besedah je sledila razdelitev tiskanih priznanj uredništva vsem dolgoletnim sodelavkam in sodelavcem, katerih vsak je prejel tudi pepelnik, originalno imitacijo Peltonovega kolesa z vgraviranim posvetilom uredništva — izdelek naše industrijske šole.

NASI NAGRAJENCI

Priznanje in nagrado so prejeli tle naši sodelavci:

Inž. Leopold Šolc, inž. Darinko Kolbl, dipl. iur. Milan Seme, Tone Erman, Peter Likar, Vlado Kovač, inž. Viktor Nollmal, dr. Edo Tepina, Sonja Mravljja, Mario L. Vilhar, inž. Marko Kos, prof. Mirko Hrovat, Betka Kocjančič, Peter Kocjančič, inž. Peter Vogrič, Hrabroslav Premelč, Vinko Hözl, Ivan Savor, Narcis Dembski, Peter Kotar, dr. inž. Vlado Jordan, Vinko Kožuh, Vera Strajnar, Estera Lampič in Janez Prijatelj.

Uprava je za dolgoletno delo pri urejanju časopisa poklonila simbolični darili tudi glavnemu uredniku dr. Branku Vrčonu in odgovornemu uredniku časopisa Pavlu Perku.

V imenu sodelavcev je spregovoril Tone Erman, v imenu sindikata Franc Jevnikar, v imenu ZK pa Vlado Kovač.

Srečanje sodelavcev je bilo prav pristrčno.

Naša tovarna

(Kavarniške misli — ali pa ne)

»Kako Litostroj?« so prve besede, s katerimi te pozdravijo znani ali manj znani kupci takoj za tem, ko si jim po prihodu stisnil roko, pa naj si do njih prišel po dolgotrajnem cizanju z lokalnim avtobusom, po daljši vožnji in prijetnem kramljanju v tovarniškem avtomobilu, peš po prahu in blatu občinskih kolovozov ali pa so te morda kar sami obiskali v tovarni in te je k njim povabil simpatični glas receptorja: »Prosim lepo«.

Odgovori na vljudnostno vprašanje so različni in le redko toliko resni, da bi se iz njih mogel razviti širši razgovor o našem gospodarjenju — sicer pa to niti ni namen ne vprašanj ne odgovorov.

Te dni, ko se »na veliko« potepam po najrazličnejših krajih naše širše domovine pa mi vendar to vprašanje ne gre iz glave in v prijazni kolodvorski restavraciji, kjer se iz zvočnika vsiljivo ponuja »Dobri moj nono«, sem začel tale razgovor s samim seboj — in z vami, dragi bralci, Litostrojčani.

Da, »Kako in kaj Litostroj?«

Slike s poti se mešajo v moje predstave o »naši tovarni«: na poti na kolodvor sem prečkal cesto tik za slonokoščeno »quatre L«, s sramežljivo oznako LITOSTROJ, na poti sem srečal kamionski konvoj češkega špediterja in pomislil na vrsto vlačilcev, ki so se prav tedaj prebijali z opremo za HE Potpeč tja proti Zlatiboru, pred Beogradom mi je oko mimogrede ujelo tri žolte vilicarje v tovarni kompoziciji. V Skopju je na velikanskem gradbišču grebel bager z našo oznako, na koncu svoje poti pa sem se seveda srečal z najbližjimi znankami — turbinami... izdelki naše tovarne.

In med te popotne slike se kot signalne luči na kontrolni plošči kompliciranega računskega stroja vključujejo pozdravi in razgovori o ljudeh, ki so tesno povezani z znamenji te naše tovarne. Tisti »pozdravite mi Lojza, Franca, Stefana, inženirja tega in tega...« ni samo izraz priučene vljudnosti, ampak nekaj, kar je mnogo bližje odkritemu priznanju za dobro opravljeno delo, dokaz odnosa, ki je prerasel mejo strogo službenega in prešel v občutek zaupanja, prijateljstva; velika večina kupcev, ki so imeli opraviti z našimi ljudmi daljše obdobje, pošteno misli tako.

Na pisalnih mizah, ob telefonih in v časopisju pa se dostikrat zbirajo drugačna mnenja: urgence si podajajo roke z reklamacijami, več ali manj prikrite pripombe med vrsticami se le redko prekrivajo z od srca danimi priznanji. Je pač tako, da človek mnogo lažje opozarja na napake, kot pa daje priznanja in hvalo, kot bi se bal, da bo s tem izgubil na svoji lastni veljavi in ceni.

Kaj meniš, Litostrojčan, je pri nas vse prav? Delamo kolikor moremo ali sodelujemo, kolikor moramo? Jemljemo kot se nam daje ali prejemamo, kolikor zaslužimo? Smo določili ceno starim po njihovem idealizmu in mladim po njihovih obetih? Upravičeno kažemo na odgovornost »odgovornih«, svojo pa prekrivamo z analitskimi in funkcionalnimi stopnjami? Kolikokrat razmišljamo, da je naša tovarna naša: naše je delo, naše je kruh, naša je zmaga ali poraz, naš je sloves ali sramota, naša premija za skrajšanje ali penale za kasnitev rokov! Da, draga, lepa administratora, prezaposleni referent, drobnjarski kontrolor, neposredni izvajalec za strojem in žerjavist visoko nad poljem tem in tem — naša tovarna je tudi tvoja!

»Lepo pjevaš — ali glas ti ne valja...«

Res je, toda za to pesem ni not, zanjo obstaja le pošteno srce in ljubezen do dela — tu pa smo skupaj vsi, mar ne?...

In vendar fluktuacija še traja in bo — ne bo je zadržal noben pravilnik. Ljudje bodo odhajali kot gredo dan za dnem avtomobili Renault — s sramežljivo tablico LITOSTROJ — na vse kraje. »Ker so cenejši,« pravijo zunaj...

»Čestitamo«, pravijo kupci in so dostikrat v resnici zadovoljni, mi pa pri tem gledamo v tla, ker dobro vemo, da nismo naredili vsega, da znamo boljše, hitreje, več.

Kdo?

Direktorji, referenti, monterji, strugarji, livarji, mizarji, administratorji, koordinatorji... in tako naprej po spisku delovnih mest in njih funkcionalnosti.

Vsak zase to ve. Zakaj ne nosimo tudi krivde tako?

Mar se ni vredno pogovarjati in pisati o tem, prijatelj? Vlak na peronu že piska, pohiteti moramo, da nam ne uide.

»Dobri moj nono« pa se še kar oglašja iz zvočnika...

ETO



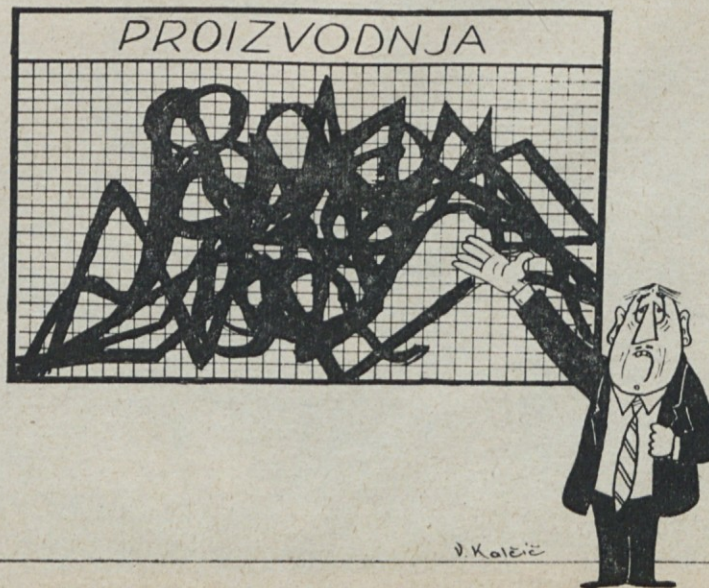
Priznanje za dolgoletne sodelavce



Stari znanci so spet skupaj



Sproščen pogovor sodelavcev in povabljenih



Položaj našega oddelka je jasen!

Sklepi UO

Na 17. redni seji z dne 7. 2. 1970 so člani upravnega odbora sklenili, da se na podlagi doseženih rezultatov skupne proizvodnje 99 % in realizacije 81,7 % izplača za osebne dohodke meseca januarja 6.149.019 din. Odbitni faktor znaša 9,5 %.

UOP je obravnaval predlog splošnega akta o ustanovitvi enote teritorialne obrambe in enote civilne zaštite pri delovni organizaciji TZ Litostroj, o organizaciji in nalogah teh enot in o obveznostih in dolžnostih članov iz delovne organizacije v zvezi z obrambnimi pripravami in sklenil, da se pripravi gradivo za javno obravnavo v kolektivu.

UOP predlaga DSP v potrditev predlog plana DR Litostroj za leto 1970. Istočasno se UOP strinja s tem, da se zvišajo cene nekaterim kategorijam hrane na liniji in toplemu obroku v tovarni s 15. 2. 1970 po predlogu DR. UOP se tudi strinja s predloženo sistemizacijo delovnih mest in ovrednotenjem delovnih mest po točkovnem sistemu z veljavnostjo od 1. 1. 1970. UOP pooblašča gospodarsko komisijo pri UOP, da obravnava morebitne spremembe cen, ki bi nastale med letom v primerih podražitve prehrabnih artiklov na osnovi zveznih in republiških predpisov.

UOP potrjuje predloženo pogodbo o zdravstvenem varstvu za člane delovne skupnosti v letu 1969 kot jo je predložil Zdravstveni dom v Ljubljani. FRS izplača v pogodbi navedeni znesek 169.064 dinarjev čimprej. Istočasno je naročil KS, da pripravi do 15. 3. 1970 pogodbo o zdravstvenem varstvu v OA za leto 1970.

UOP je obravnaval dopis komercialnega sektorja v zvezi s kasnitvami na HE Vrutok in HE Ravne in naročil TS, da pripravi oziroma analizira vzroke kasnitve za posamezne objekte in poda poročilo UOP do 1. 3. 1970.

UOP je obravnaval poročilo o vrednosti škode, ki ga je poslal oddelek SK-SAB in sklenil, da gradivo obravnava TS.

UOP je zaradi pomanjkanja podatkov preložil razpravo o vprašanju bodoče stanovanjske graditve za leto 1970 in naročil FRS, da pripravi razdelitev in pojasni, koliko znašajo natečena sredstva iz 4 % stanovanjskega prispevka za leto 1969, koliko teh sredstev je že porabljenih ali rezerviranih in v kakšne namene.

UOP je obravnaval zapisnik komisije za ugotavljanje delovnih mest za namestitve invalidov pri UOP in ugotovil, da število invalidov narašča. Postavil je rok 10. maj, do katerega naj komisija pripravi program dela in rešitev posameznih primerov.

NA 18. REDNI SEJI z dne 12. 2. 1970 so člani upravnega odbora sklenili, da se da delovni skupnosti in samoupravnim organom PE/S v splošno obravnavo:

a) predlog sprememb in dopolnitev pravilnika o delitvi osebnega dohodka in drugih prejemkov,

b) osnutek oziroma predlog splošnega akta »sistemizacija in struktura zaposlenih za leto 1970«,

c) tem, da se splošna obravnavo opravi v okvirih delovne skupnosti v roku 15 dni — najkasneje do 26. 2. 1970.

NA 19. REDNI SEJI z dne 18. 2. 1970 so člani upravnega odbora med drugim vzeli na znanje informacijo predsednika komisije za predpise glede posebnega nagrajevanja delavcev na gradbišču HE Kafue, da zadeve v predlagani obliki ni bilo moč urediti. Rešena je bila v skladu s temeljnimi pravilnikom za delo v tujini.

UOP je odobril stroške za nabavo 90 izvodov knjige »Abeceda ekonomije« avtorja dr. Franceta Černeta, ki bo razdeljena samoupravljalcem.

Sklepi DS

Na 9. redni seji delavskega sveta z dne 26. 2. 1970 so člani DS med drugim potrdili plan delavske restavracije Litostroj za leto 1970, ko je bil predložen s strani predlagatelja. Zaradi zvišanja cen prehrabnih artiklov bodo zvišali tudi cene v delavski restavraciji in tudi toplemu obroku.

Prav tako so potrdili akt o ustanovitvi enote teritorialne obrambe in enote civilne zaštite ter o nalogah teh enot pri podjetju TZ Litostroj.

Delavski svet je potrdil zaključne račune za leto 1969 in predlagano delitev ostanka ugotovljenega dohodka za:

1. matično podjetje,
2. SOZD proizvodnja avtomobilov Litostroj,
3. delavsko restavracijo Litostroj,
4. izobraževalni center Litostroj,
5. stanovanjsko enoto Litostroj,
6. samske domove Litostroj,
7. počitniške domove: Fiesa, Mošeniška Draga.

DSP je pristal na sofinanciranje nove ljubljanske bolnišnice in odobril v ta namen znesek 50.000,00 din.

Delavski svet je bil seznanjen s spremembami pravilnika o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov ter sistemizacijo delovnih mest za leto 70.

Iz gradiva splošne obravnave je videti, da ni pripomb na spremenjeni način obračuna osebnih dohodkov po točkovnem sistemu.

(Nadaljevanje na 6.strani)

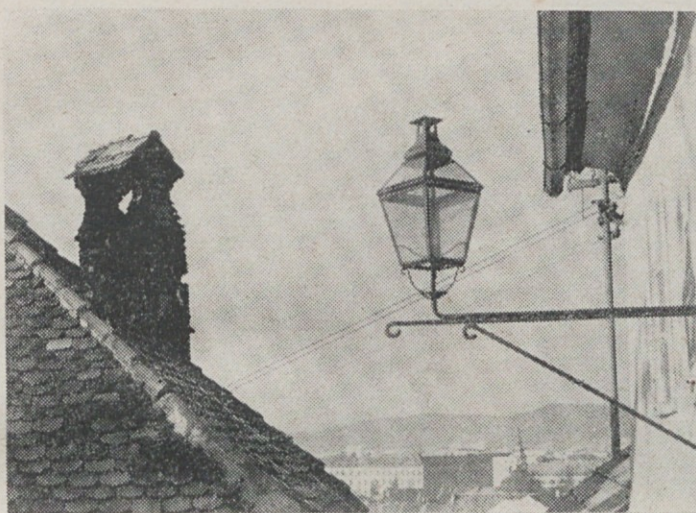
OSEBNI DOHODKI - 1969

Ko smo pred enim letom ugotovili, da znaša povprečni mesečni osebni dohodek za leto 1968 990,34 din na zaposlenega, smo to ocenili za lep uspeh, saj smo ga primerjali z letom 1967, ko je znašal 913,10 din in z letom 1966, ko je v povprečju na zaposlenega odpadlo 793,53 din na mesec. To so bili časi, ko smo v obsegu gospodarske reforme urejevali in utrjevali naš položaj. Pri tem delu je ves čas pomembno vlogo igralo nagrajevanje članov delovne skupnosti. Ta faktor bo imel tudi v bodoče pomembno vlogo. Prav tako bodo potrebna tudi načela dobrega gospodarjenja (gospodarska reforma!), medtem ko bodo izplačani osebni dohodki ena izmed pomembnih ocen našega gospodarjenja. Oglejmo si te ocene za zadnja štiri leta: 793,53 — 913,10 — 990,34 — 1 199,20 — vse v dinarjih, ki pomenijo mesečna povprečja osebnih dohodkov v letih 1966, 1967, 1968 in 1969.

Torej je znašal povprečni mesečni osebni dohodek v letu 1969 v Litostroju 1 199,20 din. Ta podatek resda ne pove mnogo, če ga obravnavamo samega. Prav tako bi se prav nič ne seznanili z našo nagrajevalno politiko, če bi za 3000 zaposlenih in 12 mesecev navedli 36 000 posamičnih mesečnih izplačil, saj vemo, da je mesečni osebni dohodek posameznika sestavljen iz več vrst izplačil, pač po enotnem pra-

Zato smo po lastni presoji zbrali nekatere podatke, za katere menimo, da so zanimivi in da bo marsikdo našel v njih odgovor na svoje tiho vprašanje. Vsem pa lahko služijo kot dobro gradivo za proučevanje in oblikovanje še boljših dogovorov glede delitve dohodka in nagrajevanja v bodoče.

V letu 1969 je bilo izplačano 43 078 389,22 din neto osebnih dohodkov, to je 16 odstotkov več



Razgledi (foto O. Dolenc)

vilniku o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov.

Osnovni namen tega informativnega članka je, dati članom delovne skupnosti v presoji rezultate nagrajevalne politike v letu 1969. Toda kateri so tisti podatki, ki bi povedali vsakemu vse? Tu smo brez odgovora.

kot leta 1968. Najprej nas bo zanimalo, kam je šel ta denar, za kakšne vrste izplačil. V ta namen smo napravili pregledno razpredelnico in posamezne vrste izplačil že razporedili tako, da je vidno, kam gre največ denarja, nato pa padajoče proti najmanjšemu izplačilu. Oglejmo si to tabelo:

Vrsta izplačil	din	%	%	1969/1968
EC-2	16 654 631,48	38,66	—	1,10
EC-1	13 482 637,36	31,30	—	0,90
Preseg norm	5 821 852,23	13,51	33,17	1,58
Redni dopust	3 209 867,00	7,45	18,30	1,17
Funkcion. dodatek	2 408 443,02	5,60	13,72	—
Težavnost	1 333 099,33	3,10	7,60	1,37
Osebna ocenitev	1 186 499,49	2,75	6,76	—
Nadure (50 %)	1 059 842,78	2,46	6,04	1,02
Prazniki	1 043 961,64	2,42	5,95	1,02
Stalnost	578 024,82	1,34	3,30	—
Povračila	305 324,87	0,71	1,74	1,14
Terenski dodatek	299 696,65	0,70	1,70	1,23
Izredni dopust	111 619,87	0,25	0,63	1,58
Avtokontrola	98 813,63	0,23	0,56	1,58
Nočni dodatek	77 825,97	0,18	0,44	1,13
Razlika do min.	16 043,53	0,04	0,09	0,60
Korekcijski faktor	— 4 609 794,45	— 10,70	—	0,80
Skupno izplačilo	43 078 389,22	100,00	100,00	1,16

Tabela vsebuje vrste izplačil v dinarjih, njihovo odstotkovno strukturo ter odstotkovno strukturo izplačil nad vsoto EC-1 in EC-2, če ti dve vrsti izplačil proglasimo za nekakšni osnovni vrsti izplačil. Zadnji številčni stolpec pa vsebuje količnike med istovrstnimi izplačili v letu 1969 proti letu 1968, če so izplačila med seboj sploh primerljiva. Spomniti se moramo namreč, da smo v letu 1968 postopoma uvajali naš pravilnik o delitvi, kar moramo pri presoji upoštevati. Podatki v tabeli so že sami dokaj zgovorni. Dopolnimo jih le še s podatkom, da smo v letu 1969 napravili 459 897 nadur in da je povprečni finan-

čni preseg norm znašal 43 %! Tabele ne bomo komentirali, le o dveh stvareh iz nje bi napisali nekaj besed.

O razliki do minimalnega osebnega dohodka, ki je bil določen v višini 550.— din, je pozitivno le to, da je bil s tem zagotovljen vsaj nek minimum, po drugi strani pa to, da ni bilo potrebno intervenirati z večjimi izplačili. Mimogrede naj omenimo, da so prav sedaj v obravnavi predlogi, da bi se najnižji dohodek dvignil na 600.— din, da naj bi bila 7. analitska stopnja najnižja v našem nagrajevalnem sistemu, zagotovljen minimalni osebni dohodek za edinega hranilca v družini pa 800.— din.

sodobnejši, objektivnejši točkovni sistem, s čimer smo bili že seznanjeni. V spomin na korekcijski faktor ga le zapišimo, kolikšen je bil v letu 1969 v posameznih mesecih:

1969 — januar	8,60 %
februar	12,30 %
marec	10,00 %
april	8,80 %
maj	12,10 %
junij	9,00 %
julij	13,00 %
avgust	13,60 %
september	9,98 %
oktober	9,80 %
november	9,80 %
december	4,00 %
1970 — januar	9,50 %

Naslednji zanimiv pregled je gibanje povprečnih mesečnih osebnih dohodkov med letom. Znano je, da so o povprečnih razširjena različna mnenja, za in proti, toda prepričani smo, da nam pri 3000 zaposlenih le nekaj povedo. Oglejmo si jih:

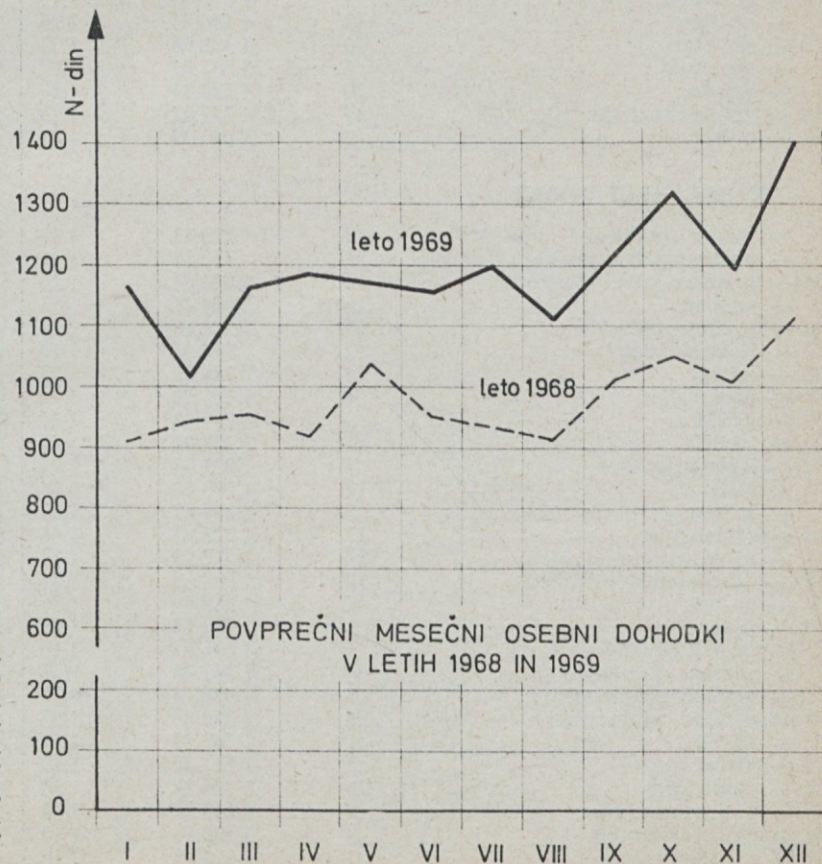
Število zaposlenih	1969	din	1969/1968
3 001	januar	1 171,95	1,28
3 024	februar	1 008,10	1,05
2 999	marec	1 164,75	1,20
2 962	april	1 197,36	1,29
2 942	maj	1 179,65	1,12
2 935	junij	1 176,40	1,21
2 991	julij	1 214,64	1,27
3 011	avgust	1 118,57	1,20
3 001	september	1 234,66	1,21
2 981	oktober	1 326,71	1,24
3 025	november	1 199,02	1,17
3 049	december	1 398,00	1,23
2 993	povpreč.	1 199,20	1,21

V prvem stolpcu smo navedli število zaposlenih, ki so zajeti v izplačilnih listinah. Zajeti so tudi tisti novodošli in odišli delavci, ki niso bili ves mesec zaposleni. To nam malenkostno pokvari dejansko stanje, predvsem pa znižuje povprečne mesečne osebnih dohodke. V predzadnjem stolpcu so navedeni povprečni osebni dohodki v posameznih mesecih leta 1969, ki smo jih potem primerjali še s povprečnimi osebnimi dohodki odgovarjajočih mesecev leta 1968 in to napisali v obliki količnika v zadnjem stolpcu. V zadnji vrsti tabele pa so navedena letna povprečja.

Omenili smo že, da je bilo v letu 1969 izplačanih 16 odstotkov več neto osebnih dohodkov kot v letu 1968. Če pa primerjamo povprečni mesečni osebni

dohodek 1 199,20 din v letu 1969 s povprečnim mesečnim dohodkom 990,39 din v letu 1968, pa ugotovimo celo 21-odstotno povečanje. Predpostavljamo, da se je to dogodilo predvsem na račun zmanjšanja števila zaposlenih, kar ni vedno pozitivno. Vedeti bi morali, kdo odhaja, kdo je odveč in kdo je še potreben.

Iz tabele je vidno, da se je število zaposlenih od januarja do oktobra spreminjalo tako, da je šele v novembru doseglo in preseгло začetno stanje. Z veseljem ugotavljamo, da se število zaposlenih počasi ustaljuje in je celo rahlo v porastu. Morda pa imajo tudi osebni dohodki svoj vpliv? Dejstvo je, da beležimo premike navzgor, kar se nazorno vidi iz diagrama.



OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969

Osebnih dohodkov lahko prikažemo še na mnogo drugih načinov. Mi smo napravili pregled povprečnih mesečnih osebnih dohodkov po enotnih naslovih delovnih mest (šifrah), ki smo jih istočasno razvrstili še po funkcionalnih pomembnostih. Pregled je izdelan na naslednji način:

- uporabljen je seznam delovnih mest po funkcionalni pomembnosti,
- v prvem stolpcu je navedena šifra delovnega mesta,
- v drugem stolpcu je naveden naziv delovnega mesta,

- v tretjem stolpcu je navedeno število delovnih mest, ki so bila vseh 12 mesecev zaposlena in ki smo jih kasneje upoštevali pri izračunu povprečnega mesečnega dohodka,
- v četrtem stolpcu je naveden povprečni mesečni dohodek delovnega mesta v dinarjih,
- v petem stolpcu pa količnik med povprečnim mesečnim osebnim dohodkom v letu 1969 nasproti letu 1968.

Tako opredeljen pregled izgleda takole:

1 — ORGANIZATORJI

101 — direktor generalni	1	3 617,91	1,20
102 — direktor področja	2	3 250,98	1,21
103 — direktor enote	5	3 017,05	1,53
105 — šef PE	4	2 753,93	1,40
106 — šef službe	5	2 584,65	1,36
107 — šef obratov	2	2 493,02	1,36

2 — KOORDINATORJI

201 — pomočnik direktorja	1	2 526,03	—
202 — projektant šef	7	2 658,21	1,29
203 — vodja tehnični	3	2 468,04	1,31
204 — vodja poslovni	16	2 317,81	1,36
205 — vodja obrata	16	2 163,07	1,28
206 — vodja objekta	4	2 284,64	1,32
207 — vodja odd. ali ods.	88	1 823,10	1,27
208 — vodja kontr. ali lab.	13	1 835,62	1,35
209 — delovodja glavni	15	1 893,01	1,22
210 — delovodja	87	1 616,36	1,21
211 — nadzornik glavni	4	2 079,96	1,32
212 — nadzornik	8	1 469,44	1,09
213 — skupinovodja	64	1 316,26	1,30

3 — PRIPRAVLJALCI PROIZVODNJE

301 — raziskovalec	3	2 090,12	1,45
302 — razvijalec	4	2 118,54	1,51
304 — projektant	65	2 268,04	1,35
308 — kalkulnt samost.	5	1 103,50	1,10
310 — konstruktor glavni	9	1 939,91	1,12
311 — konstruktor samostojni	17	1 862,57	1,19
312 — konstruktor	29	1 492,12	1,26
313 — risar tehnični	27	1 079,92	1,32
314 — metalurg	2	2 112,19	1,47
315 — tehnolog glavni	7	2 143,35	1,33
316 — tehnolog samostojni	36	1 865,75	1,35
317 — tehnolog	4	1 666,69	1,26
318 — tehnik	4	1 185,52	1,10
319 — referent	47	1 146,08	1,13
320 — planer glavni	3	1 437,96	1,32
321 — planer samostojni	1	1 124,99	0,94
323 — terminer glavni	2	1 585,98	1,43
324 — terminer samostojni	4	1 257,17	1,10
325 — terminer	4	934,76	—
326 — dispečer glavni	10	1 626,35	1,34
328 — lanser glavni	3	1 103,27	1,27
329 — lanser	28	880,25	1,13
331 — laborant	12	931,26	1,11
332 — operater	4	1 265,94	1,16

4 — IZVRŠEVALCI STROJNI

401 — lesostrugar	2	1 853,54	1,53
402 — lesorezkalec	1	1 965,74	1,35
403 — formar-strojni	5	1 124,28	1,34
404 — čistilec-strojni	4	948,09	1,23
405 — kovač strojni	9	1 456,47	1,27
406 — ključavničar strojni	2	1 602,22	1,56
407 — rezkalec strojni	9	938,83	1,14
408 — brusilec strojni	25	1 227,92	1,14
409 — ostrilec	18	811,57	1,06
410 — pehalec	14	1 161,54	1,01
411 — rezkalec	35	1 083,04	1,19
412 — strugar	143	1 236,54	1,23
413 — skoblar	10	1 192,98	1,33
414 — strojnik	6	1 311,01	1,07
415 — vrtalec	30	1 220,34	1,17
416 — vrtalec-rezkalec	27	1 325,82	1,19
417 — tiskar	2	1 040,09	1,21

5 — IZVRŠEVALCI ROČNI

501 — mizar modelni	19	1 523,83	1,40
503 — pripravljalec peska	23	752,57	1,16
504 — pripravljalec vložkov	8	1 024,84	1,26
505 — sušilec	11	1 009,41	1,25
506 — formar ročni	55	1 281,16	1,21
507 — železokrivec	2	694,43	1,13
508 — jedrar	26	1 150,39	1,27
509 — ponovičar	4	1 165,98	1,20
510 — šamotar	3	1 249,93	1,20
511 — talilec	21	1 338,02	1,37
512 — izpraznjevalec	7	831,74	1,24
513 — čistilec	78	1 009,69	1,18
515 — žarilec	5	1 197,82	1,13
516 — zarisovalec	13	1 528,92	1,46
517 — ključavničar strojni	157	1 212,93	1,15
518 — ključavničar splošni	19	1 563,62	1,76
519 — kalilec	7	1 262,49	1,36
520 — tušer	1	1 737,17	1,50
521 — preizkuševalec	1	1 036,81	1,10
522 — varilec obločni	58	1 367,46	1,37
523 — varilec plamenski	2	1 088,14	0,77
524 — rezalec plamenski	24	1 213,65	1,25
525 — žagar	1	787,29	1,12
526 — kovač ročni	7	1 057,22	1,19
527 — električar	28	1 204,27	1,13
528 — elektronavijalec	2	1 233,27	1,39
530 — elektromonter	8	1 240,16	1,17
531 — avtoelektričar	1	1 624,79	1,14

532 — avtomehanik	3	1 038,31	1,26
533 — nastavljalec	1	1 094,53	1,15
534 — instalater	10	1 117,67	1,05
535 — finomehanik	1	1 188,97	1,12
536 — brusilec-ročni	34	1 087,33	1,03
537 — klepar	1	870,31	1,11
539 — mazalec	4	875,50	1,21
541 — monter glavni	1	1 470,39	1,27
542 — monter	90	1 433,37	1,14
543 — peskar	2	1 658,39	1,47
544 — signier	5	926,40	1,18
545 — čevljar	1	860,65	1,20
547 — prešivalec	1	973,78	1,20
548 — knjigovez	3	814,06	1,18
549 — svetlokopirec	4	692,15	1,18
550 — vlagalec	2	661,58	1,13
551 — polnilec tehn. plinov	9	1 108,10	1,01
553 — pleskar	24	1 063,46	1,07
554 — mizar splošni	8	919,75	1,06
555 — embalažer	2	825,12	1,03
556 — tesar	4	958,30	1,15
557 — zidar	6	849,67	1,15
558 — kurjač	15	1 043,37	1,11
559 — delavec pomožni	8	622,57	1,04
560 — snažilec	41	675,30	1,16

6 — IZVRŠEVALCI V TRANSPORTU

601 — šofer	14	1 370,78	1,11
602 — voznik viličarja	10	942,33	1,16
603 — voznik lokomotive	1	1 413,03	—
605 — karist	10	745,49	1,13
606 — žerjavar	75	1 004,46	1,16
607 — premikač	2	1 090,79	1,20
608 — delavec transportni	51	787,16	1,19
609 — navezovalec	14	878,73	1,17

7 — IZVRŠEVALCI OSTALI

701 — psiholog industrijski	1	1 383,94	1,17
702 — socialni delavec	1	1 272,28	1,16
703 — varnostni in sanitarni tehnik	1	1 903,92	1,66
704 — referent	7	1 239,27	1,15
708 — fotograf. industr.	2	886,69	1,09
710 — retušer	2	1 408,60	1,45
711 — osnutkar	2	1 057,70	1,19
712 — tajnica	17	1 027,32	1,13
713 — administrator	41	874,25	1,13
714 — korespondent	18	918,38	1,10
716 — daktilograf	2	666,37	1,01
717 — evidentirar	38	827,41	1,17
718 — statistik	3	888,09	1,16
719 — knjižničar	1	937,98	1,11
720 — dokumentarist	1	1 067,88	1,05
721 — arhivar	2	817,17	1,31
722 — tabelirec	4	1 507,90	1,24
723 — luknjač	13	865,45	1,26
725 — skladiščnik	56	927,08	1,13
726 — manipulant	5	768,05	1,10
727 — razpisovalec ročni	3	786,37	—
728 — razpisov. str.	2	957,52	1,34
730 — telefonist-telepr.	2	847,45	1,14
731 — receptor	2	815,04	1,08
732 — vratar	17	730,14	1,17
733 — čuvaj	8	790,53	1,21
734 — gasilec-šofer	6	999,01	1,25
735 — gasilec	4	869,72	1,23
736 — kurir	5	623,86	1,11
738 — stažist	1	1 596,23	—

8 — REALIZATORJI

801 — svetovalec	4	2 399,05	1,39
804 — analitik	11	1 437,68	1,29
808 — komercialist gl.	3	1 448,50	1,05
809 — komercialist sam.	12	1 238,04	1,10
810 — komercialist	9	1 104,53	1,19
812 — blagajnik	1	1 883,20	1,40
813 — knjigovodja obr.	2	1 174,31	1,19
814 — knjigovodja samost.	10	1 139,34	1,12
815 — knjigovodja	6	873,38	1,08
816 — fakturist	3	815,84	1,21
817 — kalkulnt glavni	2	1 243,99	1,03
818 — kalkulnt samostojni	9	1 070,44	1,16
819 — kalkulnt	5	1 042,07	1,15
821 — referent	15	1 050,57	1,25
822 — kontrolor glavni	12	1 587,24	1,26
823 — kontrolor	57	1 184,05	1,17
824 — ekspeditor	5	1 089,36	1,12

0 — STRANSKA DEJAVNOST

003 — knjigovodja samost.	1	959,14	—
004 — knjigovodja mater.	1	791,78	1,02
007 — administrator	2	880,51	1,20
013 — snažilec	10	571,64	0,98
015 — skupinovodja	1	902,31	1,15
019 — servirec	1	703,91	1,12
031 — hišnik	3	929,94	1,13
032 — kurjač	2	833,51	1,09
034 — perica	3	583,44	1,06
035 — vrtnar	1	861,29	1,12

V pregled je zajetih 2523 delovnih mest in 178 imen delovnih mest. Le pri treh raznih delovnih mestih opazimo, da so bili osebni dohodki nižji kot v letu 1968. Vzroki so lahko v zmanjšanju števila nadur, v bolniških dneh ali v premeštitvah, tako da praktično lahko trdimo, da so prejela vsa delovna mesta višji osebni dohodek.

Prav tako moramo »opravičiti« veliki količnik predvsem pri prejemnikih funkcionalnega dodatka, ki je bil vključen v nagradni sistem šele zadnje mesece leta 1968, zato je leto 1968 slabo primerljivo z letom 1969 pred-

vsem v odnosu do drugih delovnih mest, ki so imela bolj enako strukturo osebnih dohodkov v primerjalnih obdobjih.

Vemo, da je pretežna večina delovnih mest razvrščena še v razne analitične stopnje. Tak pregled bi bil le preobširen. Je pa zanimiv, saj razčleni morda »sporno« povprečje na manj sporna povprečja.

Popolnoma poljubno smo izbrali 6 imen delovnih mest, ki so številčno močnejše zastopana v gornjem pregledu, da bi na primerih pokazali, kaj nam pove nadaljnja razčlemba.

Oglejmo si te primere:

(Nadaljevanje s 5. strani)

mu in meril za funkcionalno nagradjevanje, zato se:

a) potrdi predložene spremembe, ki jih je obdelal UOP na svoji 20. redni seji dne 25. 2. 1970 in se nanašajo na pravilnik o delitvi dohodka, osebnega dohodka in drugih prejemkov;

b) potrdi predloženo sistematizacijo za leto 1970 za izvrševalce strojne — šifra 4, izvrševalce ročne — šifra 5, izvrševalce v transportu — šifra 6. Za ostala delovna mesta s šiframi 0, 1, 2, 3, 7 in 8 se sistematizacija v roku enega meseca ponovno pregleda in uskladi, da bo skupno številčno stanje zaposlenih 3100 + 5 %, kot to predvideva plan za leto 1970. Tak predlog bo DSP ponovno obravnaval v marcu.

c) pooblašča UOP, da reši vsa sporna vprašanja, ki bi nastala pri obračunu osebnega dohodka po spremenjenem pravilniku za februar 1970. O morebitnih spremembah dopolnitev naj UOP naknadno poroča DSP.

Delavski svet zahteva izdajo prečiščenega celotnega besedila pravilnika o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov.

DOPOLNILNA RAZLAGA
K SKLEPU DSP

z 9. redne seje — 26. II. 1970

DSP je potrdil sistematizacijo in strukturo zaposlenih za delovna mesta izvrševalcev ročnih, strojnih in v transportu v celoti.

O delovnih mestih organizatorjev, koordinatorjev, pripravljavcev proizvodnje, ostalih izvrševalcev in realizatorjev, sistematizaciji in strukturi zaposlenih bodo še razpravljali. Komisija za predpise pri UOP in UOP naj obravnava in dokončno potrdi spremembe ter dopolnitve v ocenitvah.

Vsa delovna mesta, ki so uvrščena v obliko funkcionalnega nagradjevanja organizatorjev, koordinatorjev in drugih strokovnjakov, bodo obravnavali posebej, pri čemer je UOP pooblastil generalnega direktorja, da vodi usklajevanje.

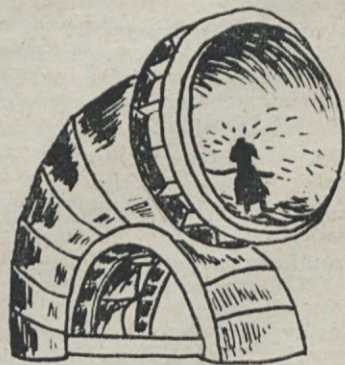
Za obračun v mesecu februarju velja:

— Delavcem v skupinah delovnih mest 4, 5 in 6 bodo obračunali osebni dohodek v celoti po potrjeni sistematizaciji.

— Delavce v skupinah delovnih mest 2, 3, 7 in 8 bodo ovrednotili s stimulativnimi stopnjami XI—XVI, pri čemer ostanejo razvrstitve v AS iz meseca januarja nespremenjene.

— Delavcem, ki so uvrščeni v funkcionalne stopnje od I do X, ostane razporeditev po stanju v mesecu januarju. Delavce, ki so po sistematizaciji dodatno uvrščeni v funkcionalne stopnje od I do X, pri obračunu v februarju ne bodo upoštevali.

Vsi popravki in revizije ocenitev, ki bodo opravljene v mesecu marcu, bodo veljali s 1. februarjem 1970.



Pisali so o nas...

»Privredni pregled« je 25. 2. 1970 objavil razgovor z direktorji slovenskih podjetij, ki montirajo avtomobile, o novih predpisih v zvezi s kooperacijo med domačimi in tujimi podjetji.

Diplomirani inž. Marko Kržišnik, glavni direktor Litostroja, meni takole: »Mislim, da je za nadaljnji razvoj kooperacije nujno, da bi obdržali nižjo carinsko stopnjo za uvoz proizvodov, ki so potrebni za kooperacijske posle. V proizvodnji se

(Nadaljevanje na 7. strani)

(Nadaljevanje s 6. strani)

stavnih delov za tujega partnerja že sedaj sila težko dosega mo visoko storilnost dela in le s težavo ostajamo pri nizkih proizvodnih stroških.

Temeljni gospodarski instrument, s katerim bi lahko dolgoročno usmerjali razvoj kooperacije v proizvodnji avtomobilov, je sedaj veljavni predpis, da morajo biti medsebojne zamene avtomobilskih delov po vrednosti enake in da morajo biti proizvodi obdelani do enake mere.

Po dosedaj veljavnih deviznih predpisih lahko uspešno vzpostaviti ravnovesje v medsebojni zamenjavi z izvozom več sestavnih delov, ki jih izdelujemo v manjših serijah, ali pa z izvozom manjšega števila sestavnih delov, ki jih izdelujemo v velikih serijah. Nam gre za to, da bi se v mednarodno delitev dela vključili z velikoserijsko proizvodnjo in zato se nam zdi odveč, da bi delali razlike med carinskimi stopnjami.

Naj omenim, da se v naši javnosti mnogokrat omalovažuje kooperacija v avtomobilski industriji, čeprav se sami zavedamo, da je do enakopravne industrijske menjave z državami s konvertibilno valuto še daleč.

Danes pride namreč v menjavi s temi državami na tri dolar-



je uvoženih industrijskih proizvodov samo en dolar izvoza. Že zaradi takega nezavidljivega položaja na mednarodnem tržišču bi morali koprodukcijo vsestransko podpirati.

Prenagljeno omejevanje gospodarske kooperacije, ki je tako ali tako še v povojih, lahko negativno vpliva na njen razvoj in tako bomo prisiljeni vrniti se na stara izhodišča »ad hoc« komercialnih aranžmajev, pri katerih je bil devizni delež zelo majhen.

RENAULT 16

»Nedeljne novosti« iz Beograda so objavile 15. 2. 1970 tole kratko vest: Litostroj svoj najbolj iskani model R-16 dobavlja deviznim kupcem v roku od 15 do 45 dni v eni od deset razpoložljivih barv. Prospektov pa kupci žal ne morejo dobiti, lahko pa si jih ogledajo v beograjskem predstavništvu. Verjetno gre tu za štednjo.

KRITIKA

»Nedeljne novosti« iz Beograda so 15. 2. 1970 objavile vest z naslovom »Samo Zastave še nezaklenjene«. Po vestih iz Beograda je Crvena zastava iz Kragujevca edina avtomobilska tovarna, ki pri nas prodaja avtomobile brez varnostnih ključavnic, ki so ob letošnjem tehničnem pregledu obvezne. Ta Zastavin malomarni odnos do kupcev seveda povzroča le tem veliko težav, saj je za registracijo avtomobila nujno potreben tehnični pregled. Brez ključavnice seveda ne dobite kartona, da je vaše vozilo tehnično brezhibno.

Za razliko od Crvene zastave prodajajo vsi domači proizvajalci avtomobile z že vgrajenimi ključavnicami. Pozornost, ki jo kažejo podjetja kot npr. IMV, Tomos, UNIS, Litostroj, je seveda ob takem ravnanju Crvene zastave še bolj očitna. Videti je tako, kot da je naš edini resnični proizvajalec avtomobilov preveč gotov v svoje kupce.

Res je, da večina ostalih proizvajalcev izdeluje tako opremljene avtomobile zato, ker takšne proizvajajo njihovi inozemski partnerji, toda to vseeno ne bi smelo biti opravičilo za malomaren odnos »Zastave« do kupca.

OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969

Sifra	AS	Naziv delov. mesta	Število	din
213	09	skupinovodja	1	878,21
	12	skupinovodja	1	1072,81
	13	skupinovodja	2	860,08
	14	skupinovodja	4	1091,06
	15	skupinovodja	15	1045,73
	16	skupinovodja	4	1068,75
	17	skupinovodja	13	1049,64
	18	skupinovodja	6	1114,27
	19	skupinovodja	5	1184,63
	21	skupinovodja	11	1776,34
	22	skupinovodja	1	1056,48
	23	skupinovodja	5	1190,15
	25	skupinovodja	12	1489,39
	29	skupinovodja	3	1645,97
	31	skupinovodja	1	1586,39
povprečje			64	1316,26
319	14	referent	5	825,88
	16	referent	1	853,66
	17	referent	2	873,64
	18	referent	1	1024,73
	19	referent	4	975,85
	20	referent	1	987,50
	21	referent	7	1192,32
	22	referent	8	1104,19
	23	referent	4	1262,17
	24	referent	5	1147,00
	25	referent	6	1389,01
	31	referent	1	1603,75
	34	referent	2	1659,35
povprečje			47	1146,08
412	10	strugar	1	1017,94
	13	strugar	27	1035,93
	15	strugar	30	1098,16
	17	strugar	29	1211,20
	19	strugar	26	1357,41
	21	strugar	19	1471,81
	23	strugar	11	1501,00
povprečje			143	1236,54
506	10	formar ročni	2	657,27
	13	formar ročni	8	1057,74
	15	formar ročni	15	1227,35
	17	formar ročni	10	1304,97
	19	formar ročni	14	1406,46
	21	formar ročni	6	1565,60
povprečje			55	1281,16
517	10	ključavničar strojni	9	985,86
	13	ključavničar strojni	35	1125,22
	15	ključavničar strojni	45	1133,21
	17	ključavničar strojni	37	1241,42
	19	ključavničar strojni	24	1349,98
	21	ključavničar strojni	2	1582,15
	23	ključavničar strojni	5	1936,96
povprečje			157	1212,93
823	15	kontrolor	1	854,41
	17	kontrolor	3	943,61
	18	kontrolor	4	845,87
	19	kontrolor	4	1028,25
	20	kontrolor	6	1194,70
	21	kontrolor	6	1107,39
	22	kontrolor	4	1083,63
	23	kontrolor	12	1163,90
	24	kontrolor	5	1376,48
	25	kontrolor	3	1246,72
	26	kontrolor	3	1429,69
	27	kontrolor	2	1418,46
	28	kontrolor	1	1414,78
	29	kontrolor	1	1433,17
	30	kontrolor	2	1799,53
povprečje			57	1184,05

Tako bi lahko razčlenili vsa delovna mesta, toda pregled bi bil preobširen. Hoteli smo le prikazati, da so v povprečju vsebovane i višje i nižje vrednosti. Dalje je mnogo ugibanj, ko likšni so najvišji in kolikšni najnižji osebni dohodki. Tudi na to vprašanje bomo skušali odgovoriti. V ta namen smo izbrali po dva odstotka (60) posameznih delovnih mest z najvišjimi zaslužki in enako število posameznih delovnih mest z najnižji mi zaslužki. Za delovna mesta z najnižjimi zaslužki moramo omeniti, da tudi med šestdesetimi nismo našli »čistega« primera, to je tak primer, da ima obravnavani vse možne ure v letu. Pri bežni analizi smo nalezeli na toliko specifičnosti, predvsem na bolniške dneve, odsotnosti itd., da jih ne bomo navedli. Sicer pa smo že omenili predloge v zvezi z minimalnimi

osebnimi dohodki. Enako velja tudi za najvišje zaslužke. Zelo zgrešeno bi bilo, če je nekdo z delom prišel do večjega zaslužka, da bi mu sedaj višji prejemek osporavali, pozabili pa na njegovo vloženo delo med letom. Sicer pa delitev na najvišje in najnižje je zelo relativna opredelitev in nam ne pove dosti več kot to, da niso vsi osebni dohodki enaki, temveč različni, skladno z delovnim prispevkom posameznika, ki ga vrednotimo na podlagi dogovorov, ki jih vsebuje pravilnik o delitvi.

In še ena pripomba. Pri objektivnem ocenjevanju rezultatov naše nagrajevalne politike imena niso važna. Zato v pregledu navajamo le šifro delovnega mesta, odgovarjajočo analitsko stopnjo, naziv delovnega mesta ter povprečni mesečni osebni dohodek. Tako opredeljen pregled izgleda takole:

Šifra	AS	Naziv delovnega mesta	din
506	10	formar ročni	455,77
559	5	delavec pomožni	461,56
823	18	kontrolor	505,44
513	8	čistilec ročni	506,24
013	3	snažilec	528,06
732	4	vratar	540,40
560	4	snažilec	540,77
013	3	snažilec	548,83
013	3	snažilec	551,03
412	17	strugar	554,02
560	3	snažilec	555,33
013	3	snažilec	556,09
560	3	snažilec	559,54
013	3	snažilec	561,76
034	6	perica	562,21
013	3	snažilec	562,50
013	3	snažilec	565,71
549	3	svetlokopirec	565,88
503	5	pripravljalac peska	567,06
560	3	snažilec	567,87
736	4	kurir	568,57
013	3	snažilec	570,53
560	4	snažilec	570,88
732	4	vratar	571,69
732	4	vratar	572,75
732	4	vratar	572,85
732	4	vratar	576,25
560	3	snažilec	578,38
560	4	snažilec	578,81
034	6	perica	582,42
560	3	snažilec	585,10
560	3	snažilec	585,23
736	5	kurir	585,56
732	4	vratar	585,90
560	4	snažilec	590,71
560	3	snažilec	592,08
560	4	snažilec	592,44
560	4	snažilec	593,34
560	3	snažilec	595,88
560	3	snažilec	597,61
560	4	snažilec	599,97
736	5	kurir	600,53
560	4	snažilec	600,63
733	9	čuvar	600,99
717	9	evidenčnik	601,00
550	7	vlagalec	601,33
560	5	snažilec	604,43
560	3	snažilec	605,57
034	6	perica	605,69
560	4	snažilec	610,60
560	3	snažilec	610,72
559	6	delavec pomožni	610,76
503	5	prapravljalac peska	613,28
560	4	snažilec	613,62
560	3	snažilec	616,40
505	4	sušilec	621,38
518	10	ključavničar splošni	621,66
608	7	delavec transportni	624,41
608	5	delavec transportni	625,83
559	5	delavec pomožni	626,50
527	6	elektrikar	629,40
736	3	kurir	630,81

(in tako naprej)

(nadaljevanje)

304	35	projektant	2 471,29
304	41	projektant	2 475,91
210	31	delovodja	2 478,33
202	47	projektant šef	2 490,89
202	46	projektant šef	2 500,18
204	47	vodja poslovni	2 501,71
516	19	zarisovalec	2 506,52
207	47	vodja oddelka	2 509,61
204	46	vodja poslovni	2 512,73
204	47	vodja poslovni	2 513,56
801	47	svetovalec	2 525,81
201	47	pomočnik direktorja	2 526,02
304	41	projektant	2 532,86
304	35	projektant	2 534,96
205	48	vodja obrata	2 540,81
304	41	projektant	2 542,62
106	48	šef službe	2 548,30
106	49	šef službe	2 551,64
304	41	projektant	2 556,86
205	48	vodja obrata	2 558,65
107	48	šef obratov	2 563,47
204	47	vodja poslovni	2 571,14
106	49	šef službe	2 572,42
304	41	projektant	2 590,97



Neodložljiv pogovor (foto O. Dolenc)

OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969 • OSEBNI DOHODKI - 1969

Sifra	AS	Naziv delovnega mesta	din
304	41	projektant	2 593,47
202	47	projektant šef	2 603,22
103	50	direktor enote	2 609,88
106	50	šef službe	2 611,28
304	42	projektant	2 614,90
304	42	projektant	2 628,04
206	40	šef objekta	2 631,24
208	47	vodja kontrole	2 635,27
106	50	šef službe	2 639,61
105	50	šef PE	2 658,58
211	30	nadzornik glavni	2 661,36
202	47	projektant šef	2 674,03
304	39	projektant	2 698,40
203	49	vodja tehnični	2 701,68
105	50	šef PE	2 706,67
801	48	svetovalec	2 714,56
202	49	projektant šef	2 725,60
202	49	projektant šef	2 725,81
518	21	ključavničar splošni	2 746,31
105	51	šef PE	2 777,67
204	45	vodja poslovni	2 816,71
213	21	skupinovodja	2 823,43
207	45	vodja oddelka	2 846,87
105	51	šef PE	2 872,78
202	49	projektant šef	2 887,73
207	45	vodja oddelka	2 946,23
103	52	direktor enote	2 964,37
103	51	direktor enote	3 049,77
304	42	projektant	3 068,07
304	40	projektant	3 159,69
103	52	direktor enote	3 216,12
102	55	direktor področ.	3 245,91
103	51	direktor enote	3 245,09
102	55	direktor področ.	3 256,03
101	59	direktor generalni	3 617,91
517	23	ključavničar str.	3 773,27

Ta pregled bi bil lahko še obširnejši, toda mnenja smo, da objavljeni podatki zadostujejo, saj smo hoteli le prikazati, v kakšnem območju med najnižjimi in najvišjimi dohodki se gibljejo. Morda navedimo še to,

Na koncu napravimo še rekapitulacijo in postavimo povprečne mesečne osebne dohodke zaposlenih v letu 1969 v skupine z razliko po 100.— din in jih istočasno primerjamo z enako postavljenimi v letu 1968. V pre-

	Število del. mest 1968	1969	Struktura v % 1968	1969
od 2300 do 2400	—	25	—	1,00
od 2400 do 2500	—	18	—	0,71
od 2500 do 2600	—	21	—	0,83
od 2600 do 2700	2	12	0,06	0,47
od 2700 do 2800	—	7	—	0,27
od 2800 do 2900	—	5	—	0,20
od 2900 do 3000	—	2	—	0,08
od 3000 do 3100	1	2	0,03	0,08
od 3100 do 3200	—	1	—	0,04
od 3200 do 3300	—	4	—	0,16
od 3600 do 3700	—	1	—	0,04
od 3700 do 3800	—	1	—	0,04
	2777	2523	100,00	100,00

Zanimivo je, da prejema le 10 odstotkov ljudi manj kot 800.— dinarjev mesečno. Če pa od višjih osebnih dohodkov odštejemo 10 odstotkov ljudi, pridemo do vrednosti 1900.— din, ali drugače povedano, 80 odstotkov vseh zaposlenih je prejelo povprečne mesečne osebne dohodke med 800.— in 1900.— dinarjev.

Končajmo z istimi besedami kot do sedaj že nekajkrat ob podobnih pregledih: razumimo in razložimo te objavljene podatke kot informacijo delovni skupnosti ter kot gradivo proizvajalcem in upravljalcem pri oblikovanju nagrajevalne politike v letu 1970.

N. V.

Podjetje in plan

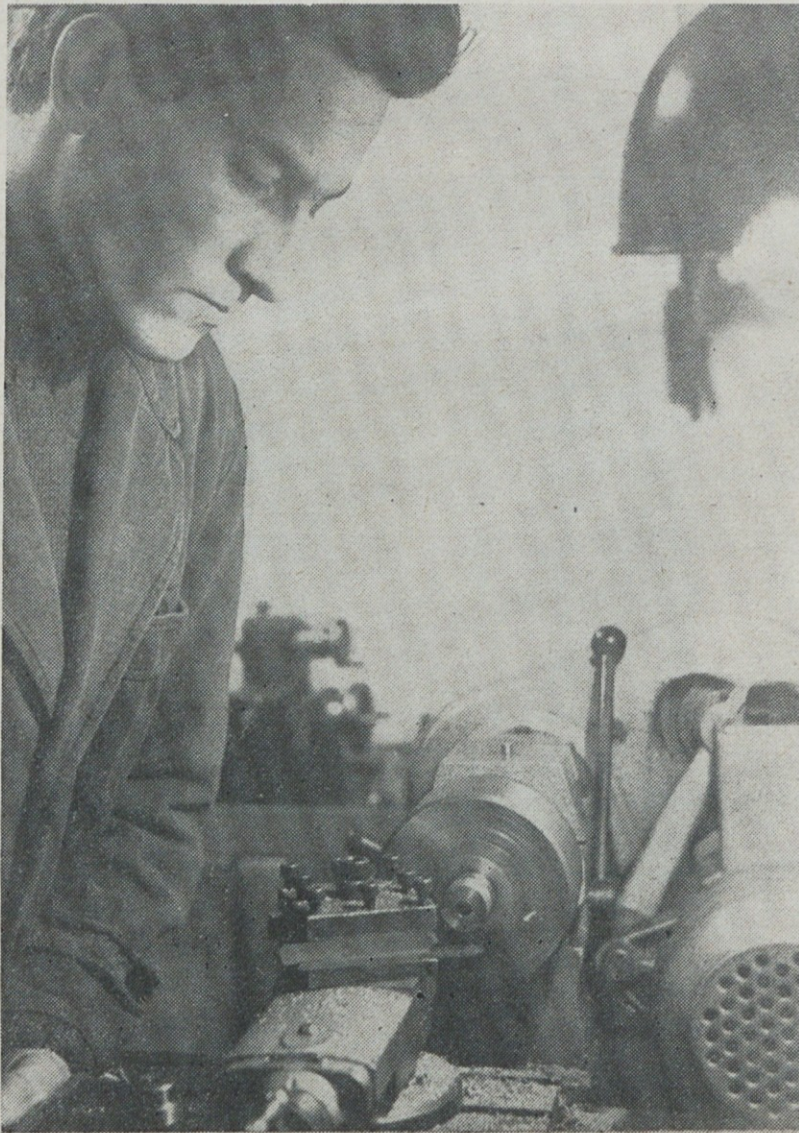
Razprava o družbenem in gospodarskem planu v preteklih petih letih ni odgovorila na vprašanje, ali je bila zamisel plana dobra ali ne. Izrekli so priznanje Zavodu za gospodarsko planiranje, češ da nihče drug ne bi mogel narediti bolj točnega načrta. Toda kritik je bilo vseeno dovolj. Sicer kritike niso letele na planska predvidevanja, številke, odstotke in podobno, ampak na metodo planiranja. Gre za to, da so plan doslej načrtovali strokovnjaki v pisarnah, le-ti pa so bili preveč oddaljeni do naše družbene stvarnosti. Kritiki družbenega in gospodarskega plana se sicer strinjajo s tem, da mora biti plan družbeni dogovor republik, saj le tako lahko pride do enotne gospodarske politike vse države. Predlagajo pa, da bi morali pri izdelavi občinskega in republiškega plana odigrati vidnejšo vlogo podjetja in gospodarske organizacije. Seveda ne vsa, na vsak način pa večja podjetja, integriteta, vsa tista, za katere je nekdo rekel, da bi morala biti »lokomotive, ki vlečejo vlak reforme«. Taka podjetja so npr. EI Niš, INA, Rade Končar, Litostroj, Crvena zastava, TAM itd. V teh podjetjih so zbrana velika materialna sredstva, imajo

veliko število delavcev, kar vse zagotavlja možnost sodobnega razvoja industrije. Ta podjetja so glavni kooperanti z inozemskimi partnerji, so pa tudi nosilci največjih izvoznih poslov. Če bi se v planu upošteval razvoj takšnih podjetij, bi plan prav gotovo pridobil na objektivnosti. Gospodarstveniki prav gotovo vedo najbolje, kakšne so realne možnosti za izpolnitev plana v naslednjih petih letih. Gospodarstvo naj bi bilo trden temelj za nadaljnjo izpolnitev plana. Tak plan naj bi bil izraz resničnih materialnih možnosti, ne pa tako kot večkrat do sedaj, izraz pobožnih želja in iluzij.

Poudarimo naj še to, da bi v takem planu lahko poostriili odgovornost za neizpolnjevanje planskih obveznosti.

Za prejšnje plane bi lahko rekli, da so jih predlagali in potrjevali »oni zgoraj«, izpolnjevali pa so jih »oni spodaj«. Zaradi takšnih planov se je večkrat primerilo, da plan ni bil izpolnjen, a ne zaradi tega, ker ga nekdo ni bil sposoben izpolniti, ampak zato, ker je bil plan nerealen in ker so ga načrtovali, ne da bi tesneje sodelovali z gospodarstvom.

(Po POLITIKI)



Vestno in zbrano (foto O. Dolenc)

Varnost v prometu

Urad za promet skupščine mesta Ljubljana je pred časom sklical posvetovanje predstavnikov organov in organizacij, ki delajo ali pa so zainteresirani za varnost v cestnem prometu.

Morda je prav, da ponatisnemo nekaj misli s posvetovanja.

Smo v letnem času, ko se prometne nezgode na naših cestah vrste druga za drugo. Res je sicer, da so sedaj objektivni pogoji za varnost v cestnem prometu težji, saj sneg, poledica, megla in mraz zmanjšajo varnostni faktor na najmanjšo možno mero. Toda tudi v tako slabih prometnih pogojih lahko preprečimo marsikatero prometno nezgodo. S tem se izognemo veliki materialni škodi in obvarujemo človeška življenja.

Osnovno vodilo tega posvetovanja je bilo »Več previdnosti na cesti«. To je bil tudi delovni naslov jesensko-zimske prometno vzgojne akcije, ki jo je razpisala republiška komisija za vzgojo in varnost v cestnem prometu SRS. To naj bi bil poziv vsem udeležencem v prometu, naj na poti ravna pametno in preudarno, tako, da se na kakršenkoli način ne zapletejo v prometno nesrečo in ne bi s svojim ravnanjem ogrozili kogarkoli.

Na naših cestah imamo mnogo voznikov, ki so v vožnji slabo podkovani, mnogo jih vozi v zimskih prometnih okoliščinah sploh prvič, mnogi nimajo predpisane opreme. Seveda so tudi taki, ki uporabljajo vozilo, ki je skorajda že v razpadajočem stanju.

Naj omenim najbolj bistvene tehnične elemente, ki so v tem času pomembni za varnost motornega vozila: svetlobne in signalne naprave, brezhibni zavorni in kretalni sistem, ustrezne gume ali verige, kot tudi druga dodatna oprema, npr. lopata, obtežena pogonska kolesa in drugo. Posebno bi bilo treba spregovoriti o opremitvi tovornih avtomobilov, saj je znano, da so prav ta vozila v mnogo primerih zelo zanemarjena, posebno še, kar se tiče svetlobnih in signalnih naprav ter pnevmatik oziroma gum.

Mnogi vozniki tovornjakov so skrajno nedisciplinirani na cestah. To se kaže predvsem v neizpolnjevanju oziroma neupoštevanju odredb miličnikov, zlasti takrat, ko začasno izločijo iz prometa težka tovorna vozila.

Naj omenim še one, ki ne poznajo osnovnih prometnih predpisov v zadostni meri. Šofersko organizacijo čaka še mnogo dela in menimo, da je prav vzgoja ena izmed osnovnih nalog pri oblikovanju dobrega voznika motornega vozila. Količkor vemo, ni nobena avtošola organizirala seminarja za voznike motornih vozil, oziroma za pouk tehnike upravljanja motornega vozila v zimskem času.

Velike težave so pozimi tudi v avtobusnem prometu. Stanje cest in omejena vidljivost preprečujeta voznikom teh vozil, da bi vozili s hitrostjo, ki je primerna voznemu redu. Tako stanje povzroči zamude, ki jih vozniki skušajo zmanjšati tako, da v nekoliko ugodnejših pogojih vožnje »pritisnejo« nad dovoljeno mejo, tvegajo pri prehitevanju in podobno. Možnosti prometne nezgode so tako rekoč na vsakem koraku. Zato je nujno, da vozijo avtobuse stoodstotno zanesljivi vozniki, ki niso občutljivi za tiste vplive, ki zmanjšujejo sposobnost varnega upravljanja vozila.

Ne moremo tudi mimo dejstva, da pozimi mnogokrat tudi ni pogojev za varno vožnjo. Tu predvsem mislimo na tehnično službo, ki je pri pluzenju, posipanju in čiščenju cest marsikdaj prepočasna in premalo učinkovita. Pripomnimo naj, da delavce tehnične službe pri tem delu, žal, ovirajo nedisciplinirani vozniki.

M. M.



Prva je varnost (foto O. Dolenc)

da je le osem ljudi prejelo manj od zagotovljenega minimalnega osebnega dohodka 550.— din; izpod 600.— dinarjev pa 41 ljudi, kar predstavlja komaj 1,6 odstotka vseh zaposlenih.

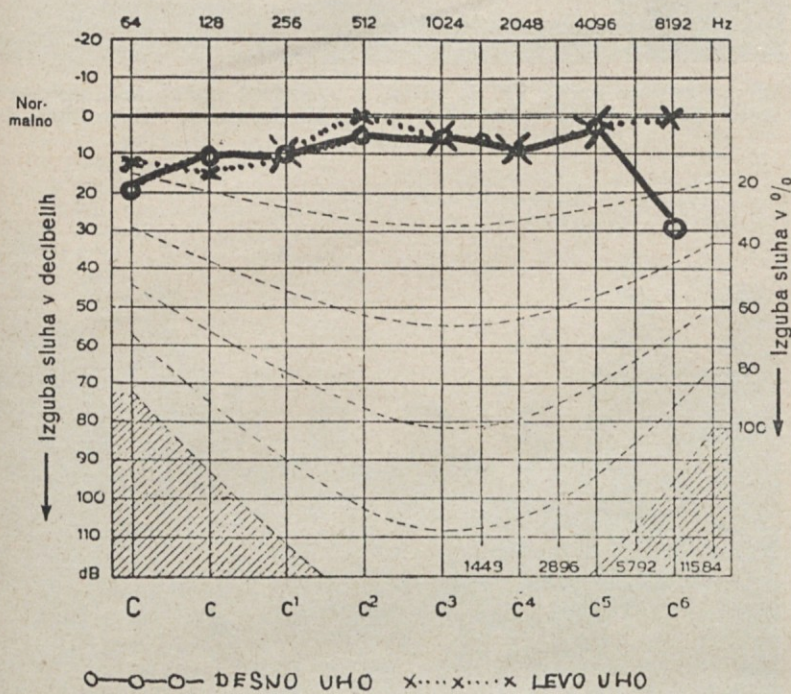
gledu je navedeno tudi število delovnih mest, ki so bila v ta pregled zajeta. Spodnji pregled omogoča nadaljnje analize, proučevanja in gradivo za oblikovanje nagrajevalne politike. Poglejmo:

	Število del. mest 1968	1969	Struktura v % 1968	1969
do 500	—	2	—	0,08
od 500 do 600	83	39	2,98	1,54
od 600 do 700	168	65	6,06	2,58
od 700 do 800	215	150	7,75	5,94
od 800 do 900	447	292	16,10	11,37
od 900 do 1000	222	300	8,00	11,90
od 1000 do 1100	938	299	33,78	11,86
od 1100 do 1200	112	242	4,04	9,60
od 1200 do 1300	158	194	5,68	7,70
od 1300 do 1400	173	152	6,24	6,02
od 1400 do 1500	60	124	2,16	4,91
od 1500 do 1600	57	139	2,06	5,51
od 1600 do 1700	58	119	2,08	4,71
od 1700 do 1800	45	63	1,62	2,50
od 1800 do 1900	15	65	0,54	2,57
od 1900 do 2000	20	57	0,72	2,26
od 2000 do 2100	3	42	0,10	1,66
od 2100 do 2200	—	48	—	1,90
od 2200 do 2300	—	32	—	1,27

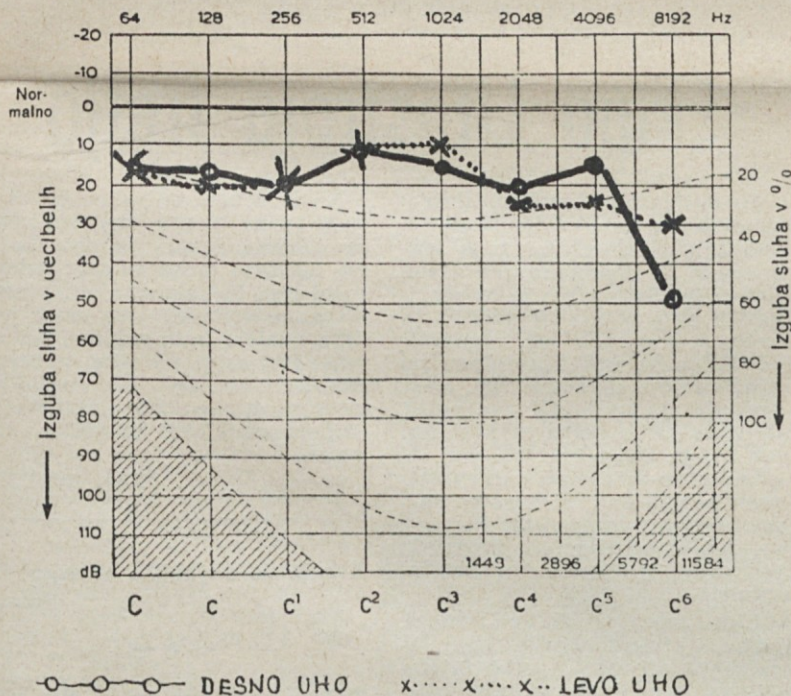
Varujmo sluh

Moderna doba nam je z novimi pridobitvami prinesla tudi precej škode. Hrup sodobnih tehničnih pridobitev (motorizacija, radio in televizija, moderna beat glasba, gospodinjstvi stroji) ne dovoljuje našim ušesom, da bi se odpočila od hrupa na delovnem mestu. Iz tega sledi, da se delavec vrača v hrup delovnega mesta z nespočitali organi za sluh. Res je sicer, da se človek lahko bolj ali manj prilagodi hrupu, toda le toliko, da ne čuti takoj in neposredno neugodnih posledic. Hrup je glavni fizikalni faktor za pojav nevroz. Vzdraženost slušnih živcev se prek centralnega živčnega sistema prenaša na ostalo živčevje (pri nenadnem poku človeka stisne pri srcu).

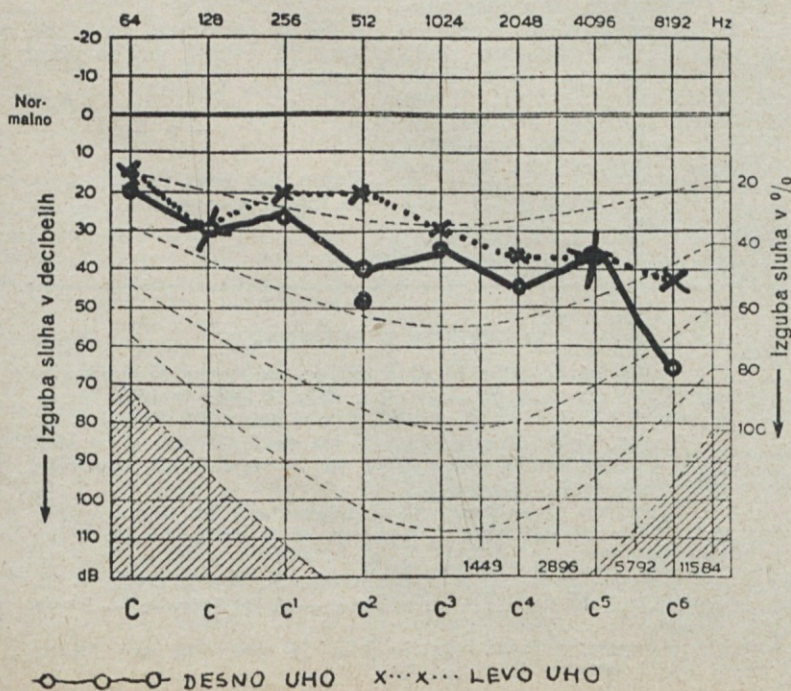
AVDIOGRAM — POSKUS BREZ VATE



AVDIOGRAM — POSKUS Z NAVADNO VATO



AVDIOGRAM — POSKUS S ŠVEDSKO STEKLENO VATO



Le redka so delovna mesta, kjer ni hrupa, saj je celo v pisarni, kjer tipka več strojevsk ob enem, dokaj hrupno. Seveda je v proizvodnih obratih še mnogo večji hrup in ropot. Moderna proizvodnja sicer teži za čim manjšim hrupom, toda leta in leta so potrebna, da bi zastareli obrat ali proces modernizirali. V teh obratih mora delavec dan za dnem prenašati na svojem delovnem mestu neznošen hrup. Slej ko prej se pojavijo neposredne posledice — okvara sluha, posredne posledice pa so komaj opazne in se odražajo povsem drugod.

Oglejmo si neposredne posledice ropota, ki presega jakost 80 decibelov. Po končanem delu se delavcu dozdeva, da mu v ušesih zvoni in da prihaja glas od daleč. Po osmih urah ropota se opisani pojav ponovi, vendar v manjši meri, ker se je delavčovo uho nekoliko prilagodilo. Čez določen čas hrup ne moti več delavca. Meritve sposobnosti dojemljanja tonov (audiometrija) pokažejo, da je uho ali bolje rečeno slušni organ prizadet, čeprav le v manjši meri. Po nekaj letih opazimo na avdiogramu velike spremembe, ki so značilne za okvaro sluha. Takrat delavec začne tožiti, da slabše sliši. Čeprav takega delavca prestavimo iz hrupnega okolja v okolje brez hrupa, je zanj prepozno. Ukrepati bi morali že prej.

Delavca, ki ima okvaro sluha, ali pa je prebolel vnetje srednjega ušesa, ali ima kronično obolenje gornjih dihalnih poti, sploh ne smemo zaposliti v obratu, kjer je hrup. Delavcu z zdravim sluhom pa moramo ob nastopu dela na hrupnem delovnem mestu zagotoviti ustrezno varstvo pri delu. Vsi vemo, da sanacija hrupnega delovnega mesta ni mogoča, oziroma da o delovnih mestih z zmanjšanim hrupom govorimo le ob gradnji novih delovnih prostorov, seveda, če projektant in tehnolog na te zahteve sploh pomislita.

Med osebna zaščitna sredstva za sluh spadajo med drugim ušesne školjke v obliki slušalk. To je odlična vendar draga naprava, ki zahteva tudi pravilno rokovanje. Treba jih je čistiti, poleg tega pa pri daljši uporabi (1-2 uri) povzročajo potenje okoli ušes, na uhljih in v zunanjem sluhovodu, zaradi česar pride pri umazanih delih do vnetja kože okoli ušes in prehladov srednjega ušesa. Vsako uro jih je treba za nekaj minut odstraniti, zato da se uho prezrači.

Antifoni ali ušesni čepi zelo dobro ščitijo sluh, toda dražijo kožo v zunanjem sluhovodu. Zaradi tega pride do raznih ekcemov. Pri umazanem delu delavec z umazanimi prsti okuži razdraženo kožo sluhovoda in tako se razvije tur v sluhovodu, kar povzroča nesnosne bolečine. Antifoni so zato priporočljivi samo pri čistem delu.

Delavci si navadno pomagajo z vato, ki sluha ne zaščiti dovolj, saj se zvočni dražljaji le za malenkost zmanjšajo.

V naši tovarni pride zato v poštev švedska steklena vata, ki se po videzu ne razlikuje od navadne vate, le med prsti je čutiti, da je nekoliko drugačna. Ne draži sluhovoda, se ne drobi (!), je zračna in mnogo manj prepušča zvok kot navadna vata. Čeprav ima delavec v ušesih to vato, sliši prav toliko, kot če bi imel navadno vato. (Glej diagram!)

Če primerjamo med seboj gornje avdiograme, vidimo, da navadna vata zmanjša pri različno visokih tonih jakost zvoka od 5—20 dB, kar je pri stalnem ropotu premalo. Švedska steklena vata zmanjša jakost zvoka od 20—35 dB. Pri tem ni nevarnosti za prehlad ušes, vsak dan lahko vstavimo nov sveček, s čimer je odstranjena nevarnost okužbe z umazano vato. V metalurških obratih jo že upo-

rabljajo in menim, da zato ne bo več pritožb zoper ropot.

O primerjavi med stroški za to vato in odškodninami naj se pomenijo samoupravni organi. Naj omenim še posredne posledice ropota: nevroze. Tu se ne pojavijo značilne nevroze, ampak opazimo druge pojave, kot so glavobol, nespečnost, razdražljivost, motnje v prebavi, v delovanju srca in ožilja. Kdorkoli je imel katero od naštetih težav,

dobro ve, da takrat ni mogel delati na svojem delovnem mestu, ali pa je bil njegov delovni učinek minimalen. Poleg vsega tega se poveča razdražljivost. Če to prištejemo k odškodninam, le-te visoko presežejo stroške. Za nas zdravnike je najvažnejši zdrav človek, poln poleta in dobre volje do dela.

Zato, varujmo sluh!

Dr. Edo Tepina

Svetovni dan zdravja

Kakor vsako leto, se bomo tudi letos 7. aprila spomnili na problem, ki mu je posvečen svetovni dan zdravja. Letošnji dan zdravja nas opozarja na enega najtežjih problemov, ki ga medicini še ni uspelo rešiti; na rešitev človeštva pred rakom.



Rak je danes kot vzrok smrti na drugem mestu, takoj za obolenji srca. To je bolezen, ki se je ljudje danes bolj boje, kot so se včasih kuge. Zaenkrat ne vemo, kje naj iščemo vzrok bolezni in zato se ji ne moremo uspešno postaviti v bran. Že danes poznamo nešteto fizikalnih, kemičnih in biotičnih faktorjev, pri katerih se razvije rak. Toda za nobenega ne moremo reči, da je prav on povzročil raka. Poizkusi na živalih so pokazali, da z določenimi snovmi povzročimo raka. Vprašamo pa se, zakaj se pri vseh ljudeh, ki imajo opravka s tako imenovano kancerogeno snovjo, ne pojavi rak.

Čeprav povzročitelja raka ne poznamo, se že precej časa dokaj uspešno borimo proti njemu. Marsikdo, ki je imel raka, je po pravočasnem odkritju bolezni in njenem zdravljenju živel še precej let. Vedeti moramo, da je rak nevarna bolezen, če pa jo pravočasno odkrijemo, jo lahko ozdravimo. O znakih raznih oblik raka ne bi pisali, opozorili bi le na to, da je po tridesetem letu starosti nevarnost obolenja za rakom večja. Če se pojavijo določene težave, ki dlje

časa trajajo, ne bi smeli odlašati z zdravniškim pregledom.

O raku so tudi pri nas precej pisali. Pred leti je izšla izpod peresa primarija dr. Jožeta Žitnika knjiga »Rak — bolezen naših dni«, ki bi morala biti v knjižnici vsake naše družine. V njej bi našli marsikak nasvet in marsikomu bi razpršila dvome in pregnala strah pred boleznijo. Naj napišemo še nekaj besed o poklicnem raku, čeprav v naši tovarni ni nevarnosti, da bi kdo dobil raka zaradi opravljanja svojega dela. Opozorim naj še na pljučnega raka, pri katerem imajo cigarete zelo velik delež. Res je sicer, da za pljučnim rakom ne obolijo vsi kadilci, ampak samo tisti, ki so k temu nagnjeni. Vendar ne vemo nikoli vnaprej, kdo je nagnjen k rakastim obolenjem. Zato bi bilo pametno, da bi kadilci, če že ne morejo prenehati s kajenjem, vsaj zmanjšali dnevno količino cigaret.

Zato za letošnji dan zdravja pogledjmo tej strašni bolezni zrelo in pogumno v oči, zavedajoč se, da je sicer rak nevarna bolezen, ki pa je premagljiva, če pazimo na svoje zdravje.

Dr. Edo Tepina

Zanima vas...

PRISLI V MESECU FEBRUARJU 1970

Zaradi izpolnitve delovnih mest:

PK Konstrukcijski ključavničarji: Anton Glas, Franc Markelj, Jože Korelec; ključ. Vid Lipoglavšek, transp. del. Milan Grm.

FI Ključavničar Janez Jug, delovodja Radoš Krulej, snažilec Miro Blatnik, obl. varilec Veselko Markovič, snažilka Radmila Dedič, strugar Jože Cerar.

SAR Ključavničarji: Dragomir Jovanović, Mefail Zenelji, Radomir Stojmenović, Alojz Metelko, Nedo Cvijanović; rezkalca Miha Krušnik in Jože Stimac; strugarja Marjan Gerjevič in Jože Žitnik, skupinovodja Adolf Slabe, elektromonter Slavko Avsec, zarisovalec Stjepan Kohek, vrtalec Dominik Klemenčič, monter Simo Čule.

VET Ključavničar Stanislav Pivk.

MOs Čistilec Janez Hrovat.

PA Pomožni delavci: Franc Grdin, Anton Šepc, Zdravko Slakan; avtoelektričar Jože Stražar, avtomonter Zdenko Tršinar, prodajalec Bojan Trobec, daktilograf Marija Hribar, blagajnik Zdenka Magdič, varilec Ludvik Lozar, prodajalec Franc Cesar.

KS Tečajnik Marjan Strojani in administratorka Marija Macedoni.

SK

Kontrolor Marjan Dragozet.

FRS

Knjižgovodja Vanda Legat in pom. knjižgovodja Alenka Bradeško.

EAS

Luknjačica Emilija Hozjan.

PTO

Transp. del. Franc Longar in Miodrag Milkovič, lanser Ivan Bradač.

PRB

Admin. Cecilija Stibej, projektant Mile Čučak, konstruktor Janez Natlačen, koresp. Terezija Kolenik, vodja odd. inž. Vlado Jordan.

Kom. s.

Likovni tehnik Dragica Sverko.

ODSLI V MESECU FEBRUARJU 1970

MOs

Milan Miklič, Tahir Murgič, Jože Tomec, Ivan Holjevac, Meho Dizdarevič, Zvonka Ščurk.

PK

Milan Klobučar, Stjepan Nadž, Peter Jurič, Franc Sotlar.

FI

Pavel Jakše, Ivan Kovač, Aleksander Vreg, Slavko Blatnik, Franc Zupančič, Stjepan Kolac, Ivan Grudnik, Pavel Grošelj, Ivan Smrtnik, Ivan Gontarev, Anton Dreflak, Janez Sušnik, Anton Guzelj, Radivoj Radič, Ladislav Jakše, Jože Krašnja, Ivan Skufca, Miha Filipič, Rok Rajt, Anton Pesko, Vincenc Sutar.

PA

Jernej Benedičič, Franc Končan, Ivan Kogovšek, Ivan Jerom, Jože Tekavčič, Jože Kužnik, Peter Krivec.

FRS

Marija Tominec.

DIR

Josip Kopinič.

PRB

Nataša Hočvar, Bojan Horvat, Marjeta Babič, Jelka Suhač, Vida Jošt, Franc Kramžar.

PTO

Miodrag Milkovič, Alojz Slatinšek, Anton Kmetec.

KS

Josip Modlić, Boris Debeljak, Nanda Pogačar.

EAS

Vida Prosen.

DR

Stanislava Ferk.

MB

Antonija Kovač.

ZAHVALA

Zahvaljujem se izvršnemu odboru sindikalne podružnice Litostroja in podružnici sindikata v splošnem sektorju za denarno pomoč ob dnevu žena 8. marca. Posebej se zahvaljujem še sociálni delavki in tov. Klobasi.

Ruža Novak z družino



Iz proizvodne enote PK je odšel v zaslužni pokoj naš sodelavec Anton Krebs, ključavničar. Pri nas je bil deset let. Veliko lepih dni v pokoju!



Iz proizvodne enote FI sta odšla v pokoj Pavel Grošelj, rezkalec, in Ivan Kovač, brusilec. Pavel Grošelj je bil zaposlen v Litostroju 21 let, Ivan Kovač pa 16 let. Prizadevnima tovarišema želimo mnogo sončnih dni v pokoju.

Kako bo?

Vsi vemo, kako je sedaj na svetu, ali vsaj mislimo, da vemo. Nekoliko nas včasih tudi zanima, kako je bilo. Še najbolj pa nas vznemirja in zanima vprašanje, kako bo. Daljna prihodnost najbrž ne pretirano, saj si malokdo zares želi biti izstreljen na Venero, pač pa mnogo bolj bližnja leta, ki jih upamo še doživeti. V zahodni Evropi se ustanovljajo že znanstveni instituti, ki zelo resno študirajo oblike bodočega življenja. To so pravi futurologi, kot se takim strokovnjakom reče.

Najbližja leta pred nami so seveda tudi najbolj jasno predstavljiva. Pravzaprav lahko samo rečemo, da bodo tisoči imeli tisto, kar uživajo danes redki posamezniki. Iz nemškega časopisa Jasmin povzemamo nekaj najbolj zanimivih napovedi za bližnja leta, približno tja do l. 1980. Res je, da tudi takrat in tam ne bodo vsi živeli po teh napovedih, saj bo večji del novosti žal še vedno pridržan ljudem z višjimi dohodki. Zanimivo bo pa vendarle. Pogledimo.

SOLARJI

V razredu ne bodo več sedeli skupaj šolarji iste starosti in samo zato, ker so istih let, ampak bodo v enem razredu zbrani učenci podobnih sposobnosti in nadarjenosti. Na ta način bodo učitelji manj nadarjenim šolarjem lahko posvetili več pozornosti in prilagodili tempo razlage in napredka njihovim zmogljivostim, opazneje nadarjeni pa bodo spet lahko hitreje napredovali in najbrž hitreje končali obvezno šolanje.

KONTROLA ROJSTEV

Pilula za preprečevanje spočetja se bo hitro umaknila v zgodovino. Žene bodo lahko izbirale med tremi, precej učinkovitejšimi metodami. Lahko bodo recimo izbrale injekcijo »progesteron retarda« in bodo varne pol leta. Lahko se bodo odločile za cepljenje s posebno tekočino, ki bo zalegla za eno leto. Ali pa bodo morda rajši vzele tableto »za potem«, čeprav je tak način pred nedavnim veljal še kot »odpravljanje ploda«.

NAHOD IN GRIPA

Ti dve nadlogi bosta izumrli. Pod kožo na roki ali stegnu si bomo dali vstaviti ampulo, ki nas bo trajno varovala pred infekcijami.

TV NA STENI

Televizijski aparat ne bo več velik neroden predmet, ki ga imamo na mizi ali omarici, ampak bo vgrajen na steno. Izbirali bomo med 8 in več programi, med katerimi bosta vsaj dva barvna. TV filme bomo lahko kupili za majhen denar v kasetah ali si jih sposojali. TV aparat bo prevzel vlogo domačega kina in z njim bomo lahko predvajali tudi filme, ki smo jih sami posneli v počitnicah ali na potovanju. Snemali bomo z elektronskimi kamerami, kjer bodo izločene vse možne napake in ne bo več nobenih skrbi za osvetljevanjem, naravnavanjem razdalje ipd.

RAČUNALNIK

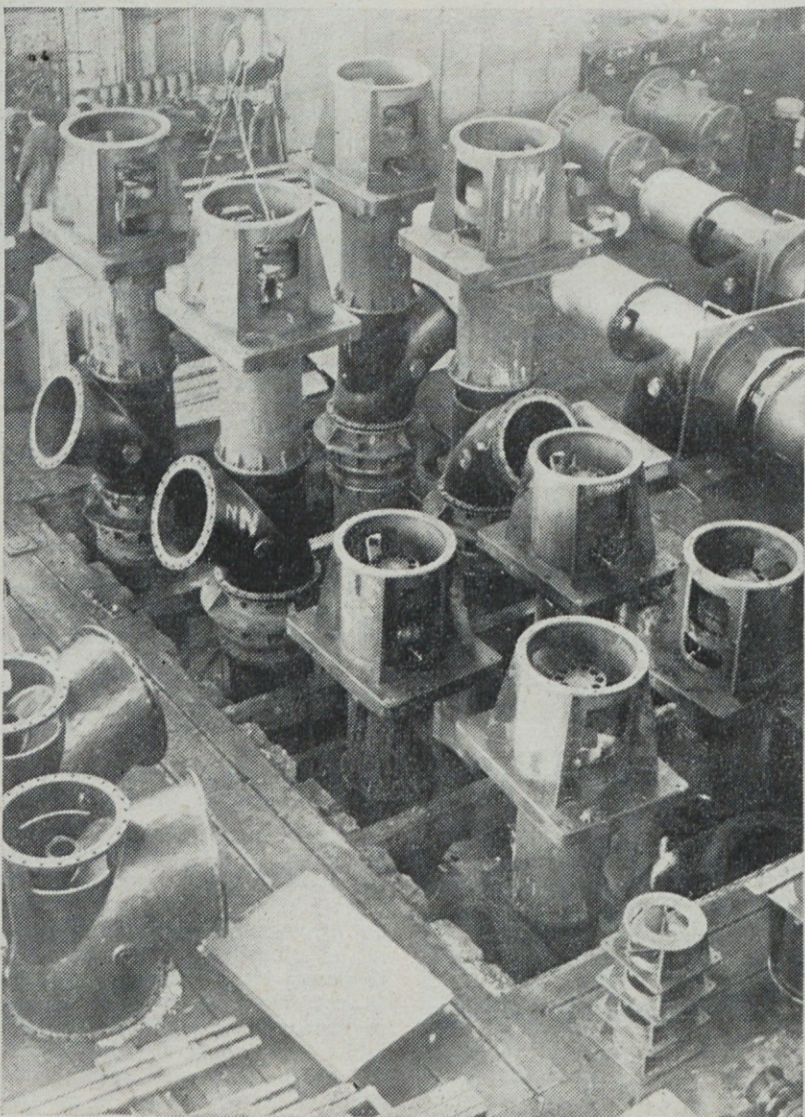
Računalniki niso več izključno v pomoč upravi in industriji. Vsakdo ga lahko pokliče na pomoč. Po telefonu vam da na-

svet za poklicno odločitev, za prvo pomoč pri nezgodah ali akutnih obolenjih, pomaga pri na videz nerešljivih situacijah, recimo v šahu, pomaga pri šolskih nalogah in svetuje komponistu, kako naj ustvari novo melodijo iz 12 poltonov.

Gospodinje bodo spraševale računalnik, katera živila so tisti dan najcenejša, nedeljski slikarji se bodo pri njem pozanimali za primerne motive, lahko vam bo sestavil jedilni list za en teden vnaprej in pri tem upošteval vse vaše posebne želje. Ker bo razpolagal z vsemi podatki, bo vse vedel (ali skoraj vse).

AVTO 1980

Vozilo čez deset let bo imelo manj pedalov in vzvodov. Poleg raznih novosti v pogledu udobja bo predvsem neprimerno bolj varno. Pred karambolom ne bo zavarovano le spredaj in zadaj, ampak tudi s strani, tako da bodo potniki sedeli kot sredi žimnice.



Vertikalne propelerske črpalke 6P r8 za črpanje namakalne vode za črpalne postaje El Mullak v ZAR

Ekipa Litostroja tretja

Te dni je bilo končano ekipno šahovsko prvenstvo Ljubljane za leto 1970. Organizator tega tekmovanja je bila Šahovska zveza Slovenije. Sodelovalo je 32 sindikalnih ekip iz raznih podjetij in ustanov s skupno 192 tekmovalci. Ekipa so bile razvrščene po moči od prve do četrte lige. Naše podjetje sta zastopali dve ekipi, in sicer prva ekipa v prvi ligi ter druga ekipa v tretji ligi. V prvi ligi so sodelovali najkvalitetnejši šahisti kot vele mojster Parma, mednarodni mojster Planinc, mojstri Bajec, Germek, Preinfalk ter drugi visoko kategorizirani igralci.

Naša prva ekipa v postavi: Bratko, Lorbek, Mušič, ing. Janjič, Kobler, ing. Lagodin in Keglovic je dosegla v zelo ostri konkurenci tretje mesto ter s tem zelo lep športni uspeh. Vsi igralci od prvega do zadnjega so se izredno potrudili in so žrtvovali 28 ur svojega prostega časa zato, da bi bil uspeh boljši. S tem so se uvrstili na republiško sindikalno prvenstvo, ki bo v juniju na Bledu ali Portorožu. Vrstni red ekip v I. ligi je naslednji: PTT 31 točk, Ivrsni svet 30,5, Litostroj 27,5, DELO-RTV 19,5, UJV 19, ELEKTROPROJEKT 16, Zavod za avtomatizacijo 15,5, SLOVENIJA CESTE 9 točk.

Naša druga ekipa v postavi: Bogunovič, Špende, Kačič A., Tušar, Eržen, Nosan je dosegla v III. ligi peto mesto in tako ostala v tej ligi. Po tekmovalnih pravih namreč zadnji dve ekipi padeta v nižjo ligo, medtem pa se prvi dve ekipi uvrstita v neposredno višjo ligo. Na zaključni slovesnosti so bile najboljšim ekipam podeljene praktične nagrade.

IVAN KOBLER

Branje je najboljše učenje.

Puškin

— o —

Težave so vedno večje, čim više gremo.

Goethe

— o —

Kdor ni sposoben, da bi bil despot ali suženj, naj se nikar ne ženi.

Rostand

— o —

Vemo, kaj smo, ne vemo pa, kaj še lahko postanemo.

Shakespeare

POŠKODBE V FEBRUARJU

V februarju smo imeli v našem podjetju 47 poškodb, od tega 7 na poti na delo ali z dela. V MO je bilo 16 poškodb, v PK 4, v FI 21, v VET 2 in v sektorjih 4 poškodbe. Zaradi poškodb smo izgubili 488 delovnih dni, 130 v MO, 36 v PK, 232 v FI, 31 v VET in 59 izgubljenih delovnih dni v sektorjih.

Glavo so si poškodovali 4 delavci, oči 19, telo 2, prste rok 11, ostali del roke 4, noge pa si je poškodovalo 7 delavcev.

Največ poškodb je bilo v petek, 14, sledijo sredo — 10, ponedeljek in torek — 6, sobota — 8 in četrtek — 3 poškodbe.

V mesecu februarju je bilo 16 poškodb več kakor v istem mesecu lanskega leta.

ČLOVEK IN DELO

Inž.
L. Šolc

Ne pozabimo na človeka

REFORMA JE ZAOSTRILA VPRAŠANJA PROIZVODNOSTI. BOLJ KOT KADARKOLI JE ZATO POTREBNO, DA PRICNEMO POSVEČATI VEČJO SKRIB ČLOVEKU, KI SLEJ KO PREJ OSTAJA TEMELJ VSAKE PROIZVODNJE. ČE TA ODPOVE, SO BREZ KORISTI TUDI NAJSODOBNEJŠA PROIZVODNA SREDSTVA V NAJUSTREJNEJSI ORGANIZACIJI DELA.

CLANEK ŽELI POKAZATI NA NEKATERE NA VIDEZ NEPOMEMBNE MALENKOSTI, KI JIH PRERADI SPREGLEDUJEMO, ČEPRAV ODLOČILNO VPLIVAJO NA DELOVNI ZANOS ČLOVEKA IN OBCUTEK NJEGOVE PRIPADNOSTI H KOLEKTIVU.

Taki smo

Delovni kolektiv je živ organizem. Sestavljajo ga ljudje, ki jih vodijo pri njihovem delu poslovnik podjetja. Mimo letih jih povezujejo v celoto medsebojni odnosi na vseh črtah: med tistimi na enakih delovnih mestih z enako odgovornostjo, med nadrejenimi in podrejenimi, med ljudmi sosednih oddelkov itd. Prav ti odnosi vplivajo na počutje vsakega posameznika v podjetju in so tako rekoč nosilci čustvene strani njegove pripadnosti h kolektivu.

Kdor je zadovoljen, se čuti močno povezanega s kolektivom in se zlahka vključuje v tok skupnih interesov. Kdor je z okolice nezadovoljen, mu delo ne gre posebno od rok. Ambicioznosti odpove in si poišče ugodnejše mesto za svoje udejstvovanje; zmernejši ostane, pri čemer mu postanejo interesi podjetja deveta skrb. Če je pri tem nekoliko zloben, se prične ravnati po stari resnici, da ga podjetje ne more tako malo plačati, kot lahko malo naredi.

Med vsemi so najvplivnejši odnosi na črti nadrejeni — podrejeni. Po njej potekajo strokovni razgovori in navodila za delo; po njej se uveljavlja delovna disciplina in po njej posamezniki neposredno spoznavamo poslovno, finančno in kadrovske politike tovarne. Nadrejeni nam torej posredujejo pretežno večino tistih informacij, ki nam oblikujejo mnenje o podjetju.

Mnenje, ki si ga ustvarimo, ni samo sad čistega razumskega razčlenitve informacije, temveč je vanj vedno primestanih nekoliko čustev. Pogosto čustva prevladajo. Način, kako govori nadrejeni s podrejenim in v imenu podjetja ravna z njim, zadeva namreč podrejenega prav v središču njegovega bitja. Tam nosi — tako kot vsak človek — skrbno v vato zavito najbolj občutljivo stvarco na svetu: svoj lastni jaz. Ta je nežnejši kot jajce z najtanjšo lupino. Krivica dregne vanj tako nasilno, da se poškodba nikoli več ne zaceli. Po volji mu ni celo upravičena kritika. Godita pa mu hvala in laskanje.

Čepprav smo ljudje po zunanosti in značajih različni, smo v notranjosti, kjer skrivamo svoje veličanstvo, brez izjeme in ne glede na analitsko stopnjo vsi enaki. Morebitne razlike so le navidezne in posledica manjše ali večje spretnosti pri skrivanju tistega, kar v resnici cenimo nadvse. Taki smo pač živi ljudje in realisti si ne zakriva oči pred to resnico.

Da bi nam bilo bolje

Napisane so debele knjige o uporabni psihologiji. Po svetu prirejajo tečaje o tem, kako se je treba v poslovnih razgovorih nevsiljivo približati notranjosti človeka, če naj razgovor uspe. Uče, kakšen mora biti odnos nadrejenega, da v podrejenem vzbudi zanimanje za delo. Uče o pravih poslovnih odnosih nasploh. — Vse te nauke je mogoče strniti v en sam nasvet: treba se je zanimati za človeka, od katerega pričakujemo korist, in se prikupiti njegovemu »jaz«; najskrbneje pa se je treba varovati omalovaževanja njegove osebnosti ali celo žalitve.

Povzet za naše potrebe, bi se nauk glasil: tovarna se mora zanimati za človeka, če naj se človek zanima za tovarno.

In kako je v Litostroju?

Starejši sodelavci imamo vtis, da smo v prvih desetih letih Litostroja imeli več posluha za človeka, kot ga kažemo dandanes. Spomnimo se na pogoste pismene pohvale in denarne nagrade ob državnih praznikih,



mnoge družabne prireditve v ožjih ali širših okvirih, resnejše ali improvizirane športne prireditve itd. Vse to je ustvarjalo ugoden občutek pripadnosti k tovarni in nas trdno povezovalo v kolektiv.

Res je, časi so se spremenili. Marsikaj, kar je bilo takrat mogoče, danes ni več izvedljivo. Tudi ni bila razvojna pot Litostroja postлана z rožicami. Doživel je hude pretrese kot npr. prehod z distributivnega gospodarstva na komercialno poslovanje, zmanjševanje in ukinjanje investicij ter reformo. Vendar nas pretresi niso strli, temveč okalili. Z razširjanjem proizvodnega programa in uvajanjem ustrežnejših organizacijskih oblik smo zrasli v veliko in močno podjetje, ki mu je prihodnost zagotovljena. Ta naš uspeh nas opravičuje, da smo

v težavah, skrbah, naglici in pehanju delovnih dni, mesecev in let nekoliko pozabili na človeka.

Prav gotovo pa nam ne more škodovati, če bi v prihodnje to pomanjkljivost odpravili. Odpravili, da bi bili ljudje na svojih delovnih mestih bolj zadovoljni in da bi nam bilo vsem bolje. Ne stane skoro nič, treba je le malo dobre volje.

Rojstni dnevi

Vsakdo spoštuje osebne praznike, mejnike v enkratnosti svojega življenja, ko se zamisli nazaj in naprej. Ali nam ne godi, če nam ta dan čestita prijatelj in nepričakovano tudi kak znanec? Tudi naš šef se nam ne zameri s stiskom roke.

Pomembnosti rojstnega dne članov našega kolektiva se je pred leti nenadno zavedel tudi Litostroj in zadevo rešil zelo »sodobno«: po pošti smo slavljenecem pošiljali kartice iz IBM stroja z natisnjeno čestitko in posnetkom podpisa glavnega direktorja. — Menda nam ta voščila niso veliko koristila, saj mehanizacija in hladnost ne vohita do človeškega srca. Zato ni posebne škode, da smo to v naglici sprejeto in nepremišljeno rešitev opustili.

Ali ne bi bil več vreden pristrčen stisk roke prvega nadrejenega? Dokazoval bi pozornost resničnega znanca, s katerim imamo v podjetju dnevno opravka. Poleg tega dogodek ne bi ostal neopažen v okolici. Taka počastitev rojstnega dne bi bila vsekakor učinkovitejša in — brez stroškov!

Pohvale in zahvale

Tako kot je razumljivo, da denarne nagrade dandanes niso mogoče, ni opravičila, da smo



Sprehod skozi čas (Foto O. Dolenc)

prenehali s pohvalami. V primerih, ko prizadevanj in uspehov posameznikov ni mogoče poplačati v okviru tarifnega pravilnika, smo jim dolžni vsaj pismeno pohvalo. Kos papirja, izročen s primernim nagovorom, ne stane nič, pohvaljenemu pa lahko pomeni pravo bogastvo in mu daje nesluten polet.

Pismene pohvale za uspešno opravljeno delo dobivajo zadnja leta člani našega kolektiva samo še od investitorjev in kupcev naše opreme. Tudi te jim moramo izročiti vsaj nekoliko slavnostno. Povsem zgrešeno je, če te pohvale tako kot zahvale našega podjetja ob njegovih jubilejih raznašajo in izročajo kurirke!

Formular pohvale mora biti tudi pravilno izpolnjen z vsemi podatki o pohvaljenem. Napake v imenu, kvalifikaciji ali službenem položaju pomenijo tolikšno omalovaževanje pohvaljenega, da pohvala povsem zgreši svoj namen.

Odlikovanja

Navedli bi lahko dolgo vrsto zaslug, ki jih ima Litostroj za naše gospodarstvo. Prispevali smo in še vedno prispevamo velik delež k preskrbi z električno energijo, ki je osnova vsakega standarda; naše črpalke dajejo pitno vodo številnim vasem in mestom; nešteti podjetjem pomagajo naši stroji in naprave pri mehanizaciji proizvodnje itd. Res, vse te zasluge so kolektivne, toda vsi člani kolektiva ne prispevajo k njim enako. Posamezniki prednjačijo s svojo zavzetostjo, marljivostjo, vestnostjo ali pronicljivostjo duha. Zakaj zanje ne bi mogli predlagati odlikovanj po istih predpisih, po katerih segajo druga podjetja?

Ali ne bi bila praznovanja praznikov dela in republike ter proslavljanja ljubiteljev našega podjetja mnogo svečanejša, če bi ob takih priložnostih izročali odlikovanja zaslužnejšim članom našega kolektiva? Vsi, ne samo odlikovanci, bi odhajali s takih proslav s pomirjeno zavestjo, da zasluge posameznikov ne ostajajo neopazne in da se je v takem kolektivu vredno potruditi.

Žal se ne moremo pohvaliti s smislom za to vrsto skrb za človeka. Menda skoro brez izjeme dobivajo člani našega kolektiva samo tista odlikovanja, ki jih zanje predlagajo kupci in uporabniki naših izdelkov. Še teh odlikovanj jim vedno ne izročamo na primeren način. In ali jih zabeležimo v uslužbenskih mapah?

Vsi investitorji, ki kupujejo našo opremo, ne predlagajo naših ljudi za odlikovanja. Tako se dogaja, da se z odlikovanji lahko pohvalijo le nekateri člani našega kolektiva; mnogi, čeprav prav tako ali še bolj zaslužni, nimajo ničesar, da bi pripeli na suknjič. Pod suknjičem ugotavljajo zapostavljenost, morda celo krivico... Litostroj bi moral vsaj ugotoviti, kdo že ima odlikovanja in jih predlagati za tiste svoje zaslužne člane, ki so doslej ostali brez odličij.

Pritožbe, prošnje, predlogi

V še tako vzorno organiziranem kolektivu z vsestransko pretehtano politiko nagrajevanja vsi z vsem nikoli ne bi bili zadovoljni. Nekateri bi smatrali, da so sposobnejši za bolj odgovorno delovno mesto, drugi bi tožili nad ravnanjem svojih nadrejenih, tretji — teh bi bilo največ — bi trdili, da njihovi prejemki niso vsklajeni z odgovornostjo pri delu ali potrebno kvalifikacijo itd. Večina teh nezadovoljstev bi se pritožila.

Tudi v Litostroju seveda nismo brez pritožb. Posebno po vsaki spremembi tarifnega pravilnika narastejo pismene pritožbe v morje. Vsakdo smatra, da je dobil premalo, primerja se levo in desno, dokazuje, utemeljuje in zahteva.

Teh pritožb ne kaže prezirati, ker kritičnemu analitiku lahko marsikaj povedo. Še manj pa jih smemo podcenjevati z drugega stališča: prav vsakdo, ki je pritožbo oddal, je smatral, da se mu godi krivica; pero mu je vodil njegov užaljeni »jaz«...

Pritožbe so zato zelo kočljiva zadeva, ki jim je treba v pravilni skrbi za človeka posvetiti primerno pozornost.

Vsem pritožbam seveda ni mogoče ustreči, toda odgovoriti nanje moramo in to čim prej. Tudi utemeljen negativen odgovor upošteva osebnost tistega, ki se je pritožil, molk pa jo ignorira in ustvarja še hujske nezadovoljstvo. Marsikdo ob odgovodi užaljeno ugotavlja, da mu na njegovo pritožbo sploh nismo odgovorili...

Podobno je s prošnjami. Tudi nanje je treba odgovarjati. Razpoloženju v kolektivu škoduje zelo priljubljena navada, da prosilcu ustno najprej obljubimo, mu predlagamo, naj odda pismeno prošnjo, nato pa za trajnim molkom skrijemo pomanjkanje poguma, da bi že ob prvem razgovoru rekli »ne«.

Tudi v nismenih predlogih za to ali ono izboljšavo je treba na prvem mestu videti človeka, ki se hoče uveljaviti. Naj bo predlog pameten ali ne, predlagatelju se ne smemo zameriti. Treba mu je hitro odgovoriti. Med drugim bi tudi v tem pogledu koristila posebna strokovna služba, ki bi se ukvarjala samo s tehničnimi izboljšavami, racionalizatorskimi predlogi in patenti. Morda je prav pomanjkanje take službe skrivno, da kažemo na tem področju veliko premalo prizadevnosti.

(Nadaljevanje prihodnjilj)



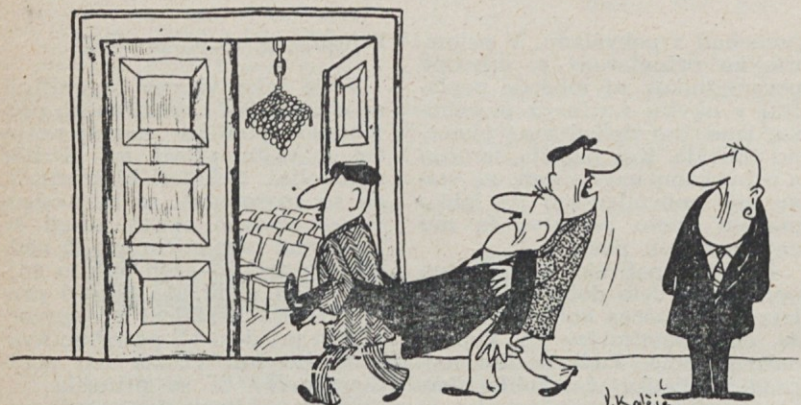
Montaža I. — (Foto O. Dolenc)

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 Estera Lampič — Tel. uredništva 56-021 (h. c.) int. 246 — Cena posamezni številki v prodaji 50 Sdin — Poštnina plačana v gotovini — Rokopisov ne vračamo — Tiska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru.

ZA RAZVEDRILLO



Kakor za koga..



Le na ta način pridejo vsi na delavski svet

Mnogim ni dovolj, da so dobroto že našli, iščejo naprej in najdejo zlobo.

Leonardi

Humor je reševalni pas v reki življenja.

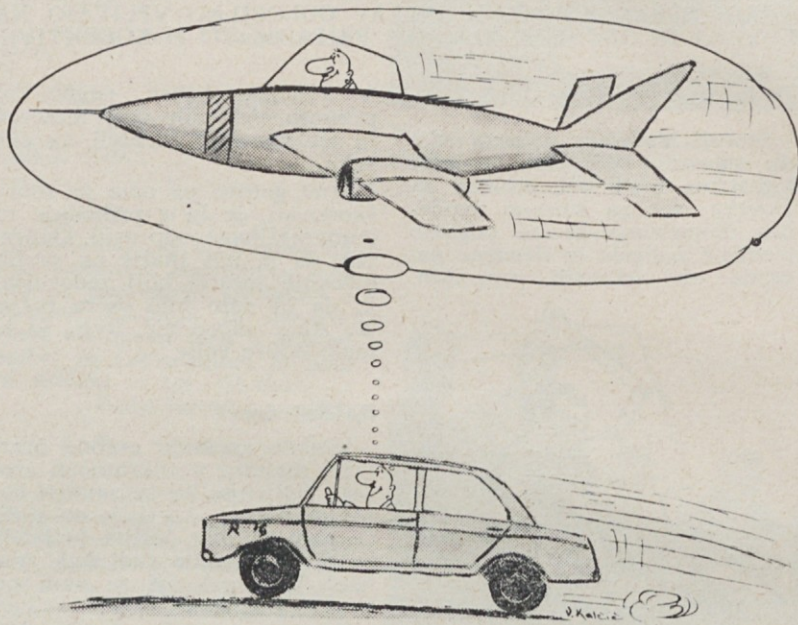
Raabe

Lepi so samo zato lepi, ker so okoli njih grdi.

Chazal

Krivicu pozabimo šete takrat, kadar nam ničesar drugega ne preostane.

Borel



Brez besed

Sončna jesen se je prevesila v megleno zimo. Jozlovo hribolaštvo se je končalo. Puste nedelje so kar vabile h kartanju, toda Jozel se ni dal zvabiti v staro razvado. Gruntal je in gruntal, kako pregnati dolgčas in se domislil: »Zakaj se ne bi naučil smučati?«

Pozanimal se je in zvedel, da bodo planinci organizirali smučarski tečaj in da bodo v tečaju samo starejši. Prijavil se je in pregovoril še svojo boljšo polovico. Nečak je ženi podaril svoje stare smuče, Jozel pa je kupil od Vanje že malo rabljene smuči. Poiskal si je tak teren, kjer bi se lahko še pred tečajem navadil stati na smučeh. Tam bi se lahko spustil raz breg malo

Jozel v smučarski šoli

višji od krtine. Kar tri dni se je mučil in učil spuščati navzdol po rahlo položnem bregu. Toda četrty dan, tik pred začetkom tečaja si je prav grdo zvil nogo, tako da se nekaj dni sploh ni mogel opreti nanjo. Na srečo je naslednji dan prišla odjuga in Jozel se je oddahnil. Smučarski tečaj je bil začasno preložen. Seveda med tem Jozel ni miroval, nabavil si je varnostne vezi, nove čevlje in smučarsko literaturo ter v mislih vztrajno vadil po snežnih strminah.

Po šestih tednih je bila noga kolikor toliko zdrava, zapadel pa je tudi nov sneg. Končno je napolnil dan, ko se je tečaj pričel. Jozel si je oblekel smučarske hlače predvojnega kroja, ki so ob vetru plapolale kot zastava, obul nove smučarske čevlje, oblekel dva zimska puloverja, del smuči na ramo in odkorakal na zborna mesto, odkoder se je z vadijem odpeljal na smučišče. Tam je zbrano poslušal navodila in vneto vadil. Nato je nastopil slovesen trenutek: prvi spust. Toda vse vaje pred šestimi tedni, vsa učiteljeva navodila so izpuhtela v trenutku, ko so smuči pričele drseti navzdol. Kolena so postala trda, drža soldaška, smučka pa vsaka po svoje, palice so opletale kot pri artistu, ki jih vrti okoli prsta. Še preden je prispel v dolino, je s sedalom že zaoral v sneg. Toda nič zato, Jozel je raven in trd ko sveča z razkoračenimi nogami na koncu vsake vožnje postavil piko na i. Ni mu bilo mar, čeprav je od hlače curljalo kot pri otroku, ki pride prepozno do kahlice. Na srečo je prišla na vrsto nova vaja — vožnja poševno prek strmine. Jozel je pozorno poslušal navodila, si jih zapomnil domala na pamet, skrbno opazoval sotrpine, ki so se že spuščali, ter se končno oju-nal. Toda, glej ga šmenta! Namesto gornje smuče je šla naprej spodnja in namesto od brega se je obrnil k bregu. Po nekaj metrih sta smuči naredili Andrejev križ, sedalo pa je v snegu ovekovečilo napako. Najteže mu je bilo takrat, ko se je hotel dvigniti. Oprl se je na palice, a smuči so zdrsnile naprej. To se je ponovilo še nekajkrat, no, na srečo se je kmalu zmrščilo in za tisti dan je bilo smučarske šole konec.

Naslednjega dne je Jozel prišel na smučišče peš, s suhimi in zlikanimi hlačami ter poln trdne volje, da bi se naučil še več. Najprej so ponovili že znane vaje, nato pa so pričeli vaditi pluzenje. Tudi Jozel se je okorajžil in se pogumno spuščal po strmini, čeprav ga noge niso in niso hotele ubogati. Namesto da bi se konici tiščali, zadnja konca pa bila razmaknjena, so se smuči v vzporedni črti vedno bolj razmikale — vse dotlej, dokler ni smučarju zmanjkalo ravnotežja.

Ko mu je končno le uspelo razmakniti zadnje konce smuči, je nadaljeval z vajami prejšnjega dne tako uspešno, da mu je čez nekaj ur uspelo dvigniti gornjo smučko od tal in to tik preden se je ustavil.

Tako je šlo iz dneva v dan. Jozla ni motilo, da ga je Vanja zelo prekašala in da je že Hanca, ki je bila najbolj okorna, lepo

RESITEV DVODELNE KRIZANKE

Vodoravno: 1. go, 2. atelje, 7. ekran, 12. Banat, 16. sirota, 22. od, 24. Platon, 26. karat, 28. Mario, 30. Nikita, 31. LM, 33. Krek, 34. mat, 36. beda, 37. oral, 38. ala, 40. Lena, 41. mi, 42. EAM, 44. ar, 45. narod, 47. Sa, 48. Milva, 53. IK, 54. pleva, 56. la, 57. rig, 58. nprav, 60. terasar, 62. livarna, 64. plavati, 66. cola, 67. Ilka, 68. Trojane, 69. Vransko, 70. kadilec, 71. Aral, 72. kes, 73. um, 75. vnema, 76. mu, 78. Anina, 79. SK, 81. višek, 82. GM, 84. Ane, 85. as, 86. tros, 88. Iva, 89. remi, 91. ano, 92. slap, 94. Nac, 95. trik, 97. oc, 98. Danska, 100. poroka, 102. Slovan, 104. diolen, 106. kracica, 107. Makarska, 108. plinarsna, 109. turbina, 112. izdelek, 117. zapornik, 124. aviatika, 131. viličar, 137. obesek, 139. koloid, 141. zavodi, 143. Milica, 144. JK, 146. Alen, 147. kas, 149. Rast, 150. srp, 152. napa, 153. god, 155. kila, 156. Sn, 158. are, 160. oj, 161. Marti, 163. fa, 164. Itala, 166. RS, 167. Kolor, 169. re, 170. sla, 171. pora, 173. kasarna, 175. pratika, 177. domenek, 179. Ilok, 180. Omiš, 181. drevesa, 182. neraven, 183. slinast, 184. Savo, 185. nak, 186. TR, 188. štala, 189. ku, 191. Cerar, 192. Og, 194. oliva, 195. LK, 197. pav, 198. st, 199. poet, 201. Ana, 202. Lora, 204. atom, 206. Aca, 207. lira, 209. Ka, 210. letalo, 212. sitar, 213. berač, 215. lakota, 216. ar, 217. kolači, 218. Gama, 219. panel, 220. kanape, 221. Go.

Pera Srečkovič

A FORIZMI

Motijo se trgovci s svobodo, če mislijo, da ji bo rabat dvignil ceno.

— o —

Se takrat, ko bom zdrknil na najnižje veje, bom nad najvišjimi štori.

— o —

Izkušen krokodil požre žrtev, kadar je sam; pred pričami pa zanj pretaka solze.

— o —

Ko se spopadeta glava in jezik, navadno podleže glava.

— o —

Težko je prepričati psa, da so drogovci za električno napeljavo predvsem za elektriko.

— o —

Predno stopimo pred tuje ogle-dalo, se vprašajmo, koliko nas cenijo doma.



Hov, hov, tudi jaz bi smučal (foto O. Dolenc)

vijugala po strmini sem ter tja. Njegovo geslo je bilo: počasi in varno. Učitelj je nad njim že skoraj obupal, vendar Jozel ni izgubil poguma. Naučil se je pluziti in iz pluzenja zaviti v desno, seveda pri hitrosti okoli pet km. Na žalost je odjuga pobrala sneg in Jozel je ves prosti čas premišljeval, kje bi našel primerna smučišča za svoje znanje. Odločil se je za Soriško planino.

Pregovoril je Hanco in Vanjo ter pridobil za ta podvig še Martinčka, ki je sicer še drsal šolske klopi v osemletki, bil pa je prav na šoli. Jozel jih je naložil v »fička«, nanj privezal s »špagro« smuči in hajd v sončno jutro. Fička je parkiral na Sorici, odkoder so jo mahnili peš proti Litostrojski koči, kjer je izmučene reveže pognal na sneg. Martinček je pozabil na svojo učiteljsko nalogo in je vozil slalom, Hanca in Vanja sta vijugali nekje od sredine brega navzdol. Jozel jih je poskušal posnemati, toda z zadnjico je migal kot trebušna plesalka, a smuči so jo ubi-

rale svojo pot — naravnost. Temu se strokovno reče »šus«. Vendar je, resnici na ljubo povedano, bolje vozila »šus« zorna mladenka iz Podbrda, ki se jim je pridružila na smučišču. Našim znanjem je obupano potožila, da ne ve, če se bo kdaj naučila smučati. Toda ko je slišala, da celo Jozel v svojem petdesetem letu ne obupa in upa, da se bo naučil, se je potolažila in se s spoštovanjem zazrla v pogumnega možaka, ki je po svoji volji in vztrajnosti prekašal celo Tartarina iz Tarascona.

Tudi jaz upam, da vam bom čez leto lahko poročal, da Jozel ne vijuga samo z zadnjico, ampak tudi s smučmi.

ETA

Pripis uredništva

Izvedeli smo, da so se na nedavnem prvenstvu občine Šiška v veleslalomu izmed litostrojskih tekmovalcev najbolje uvrstili prav veterani (Šarf, Erman, Pirc), ki so osvojili lep pokal.

Zato, nikoli ni prepozno!



Prva pomoč... (foto O. Dolenc)