

Tov. Milan Krajnik, dipl. oec., naš novi generalni direktor

Delavski svet podjetja je na svoji 3. izredni seji 15. septembra 1971 na predlog razpisne komisije imenoval tovariša Milana Krajnika, diplomiranega ekonomskega inženirja, za generalnega direktorja naše tovarne za naslednja štiri leta.

Tov. Milan Krajnik se je rodil 28. maja 1937 v Ptuj. Leta 1941 je bil skupaj s starši izseljen v Bosno. Osnovno šolo je obiskoval najprej v Banja Luki, potem pa v

val pri večjem številu sanacijskih programov posameznih gospodarskih organizacij.

1965. leta se je zaposlil v sedanjem podjetju »Sigma« Ptuj in je bil vse do leta 1968 zaposlen kot vodja komercialne, nakar je bil imenovan za direktorja podjetja. Kot vodja komercialne se je ukvarjal s prodajno in nabavno politiko, z organizacijo komercialne službe, kot direktor podjetja pa je



Milan Krajnik, dipl. oec., novi generalni direktor naše tovarne

Ptjuju. Nižjo gimnazijo je končal v Ptuj, srednjo ekonomsko šolo pa v Mariboru. Takoj po končani srednji šoli se je vpisal na Ekonomsko fakulteto v Ljubljani, kjer je diplomiral leta 1961. Ima regulirano vojaško obveznost, je poročen in oče dveh otrok. Že med šolanjem, predvsem pa po končanem šolanju, je bil aktiven družbeno-politični delavec. Večkrat je bil član občinskega komiteja ZK, katerega član je tudi sedaj.

1. oktobra 1961 se je zaposlil v tovarni »Elektrokovina« v Mariboru. V tem podjetju je več mesecev spoznaval tehnologijo strojne obdelave; imel je za nujno potrebno, da se seznani s tehnologijo dela in šele na to opravlja svoje poklicno delo na področju zunanje trgovine. V »Elektrokovini« je nato delal v izvozu, predvsem z državami, v katerih uporabljajo angleški jezik.

Ko je bila v jeseni 1963. leta formirana okrajna gospodarska zbornica, se je tam zaposlil kot strokovni sodelavec in tajnik za industrijo. Na zbornici je bil zaposlen do konca leta 1964. Ves čas službovanja na zbornici se je ukvarjal z gospodarsko problematiko razvoja industrije in sodelo-

formiral poslovno politiko celotnega podjetja, organizacijo podjetja in dolgoročni program razvoja. Pri svojem delu je dosegal pozitivne rezultate, saj je bruto produkt od leta 1968 do letošnjega leta narasel v tem podjetju od 12 na 30 milijonov dinarjev. V okviru sklenjenih pogodb in rekonstrukcije, ki še traja, pa bo »Sigma« Ptuj dosegla 90 do 100 milijonov din realizacije na leto.

V času svojega gospodarskega delovanja se je ukvarjal tudi z gospodarstvom v širšem smislu. Dve mandatni dobi je bil predsednik sveta za gospodarstvo Skupščine občine Ptuj, sedaj pa opravlja funkcijo predsednika izvršnega odbora kreditne banke, je član komisije za perspektivni razvoj občine Ptuj in poslanec gospodarskega zbora Skupščine SR Slovenije.

Tudi po diplomi se je stalno strokovno usposabljal na krajših in daljših seminarjih, katere je organizirala Ekonomska fakulteta v Ljubljani za svoje diplomante, predvsem na področju vodenja delovnih organizacij.

Novemu generalnemu direktorju čestitamo k imenovanju in mu želimo mnogo uspehov pri delu med nami!

Samoupravni sporazum je sprejet

12. REDNO ZASEDANJE DELAVSKEGA SVETA JE BILO 3. SEPTEMBRA. SKLICANO JE BILO PREDVSEM ZARADI SPREJEMA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

Osnutek samoupravnega sporazuma smo v našem podjetju dali v razpravo že v začetku julija. Osnutek je pripravila posebna komisija, sestavljena iz članov delovnih organizacij, ki sporazum sprejemajo.

Naše podjetje sklepa samoupravni sporazum o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v črni in barvni metalurgiji Slovenije z naslednjimi partnerji: Direkcijo združenega podjetja Slovenske železarne Ljubljana, Železarno Jesenice, Železarno Ravne, Železarno Store, IMPOLom Slovenska Bistrica, Cinkarno Celje, Tovarno dušika Ruše, Mariborsko livarno Maribor in Metalurškim inštitutom Ljubljana.

O prvem osnutku samoupravnega sporazuma so razpravljali vsi sveti delovnih enot v našem podjetju in podali svoje pripombe. O teh pripombah je razpravljala odbor za finančno poslovanje in delitev dohodka; predlagal je skupni komisiji, da samoupravni sporazum dopolni tako, da v 4. členu IV. stopnjo razdeli v dve stopnji tako, da bo posebej obravnavana kategorija visokokvalificiranih delavcev in srednje strokovnih delavcev. Za visoko kvalificirane delavce naj ostane KOD 1700, v novi stopnji srednje strokovnih delav-

cev pa naj bi bil KOD določen s 1850 din.

Odbor je bil nadalje mnenja, da bi morale biti kvalifikacije, oz. strokovna usposobljenost in strokovna izobrazba v samoupravnem sporazumu kategorizirana v skladu s Pravilnikom o evidencah s področja dela, kar velja tudi za III. stopnjo 4. člena samoupravnega sporazuma, kjer je podoben primer za kvalificirane delavce in delavce v administraciji, kjer je zahtevana nižja strokovna izobrazba.

Odbor je nadalje pripomnil, da bi moral znašati najnižji osebni dohodek za redno zaposlenega delavca, ob normalnem delovnem učinku v polnem delovnem času, 1000 din.

Naših pripomb skupna komisija ni sprejela, posredovala pa nam je nekaj novih dopolnitev osnutka. — O takšnem, novem osnutku samoupravnega sporazuma je odbor razpravljala 31. avgusta 1971 in bil mnenja, da bi ga naj delavski svet sprejel v predloženem besedilu.

Delavski svet se je strinjal s predlogom odbora in sklenil, da naše podjetje sprejema predlog samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v črni in barvni metalurgiji Slovenije z dne 18. avgusta 1971 — v predloženem

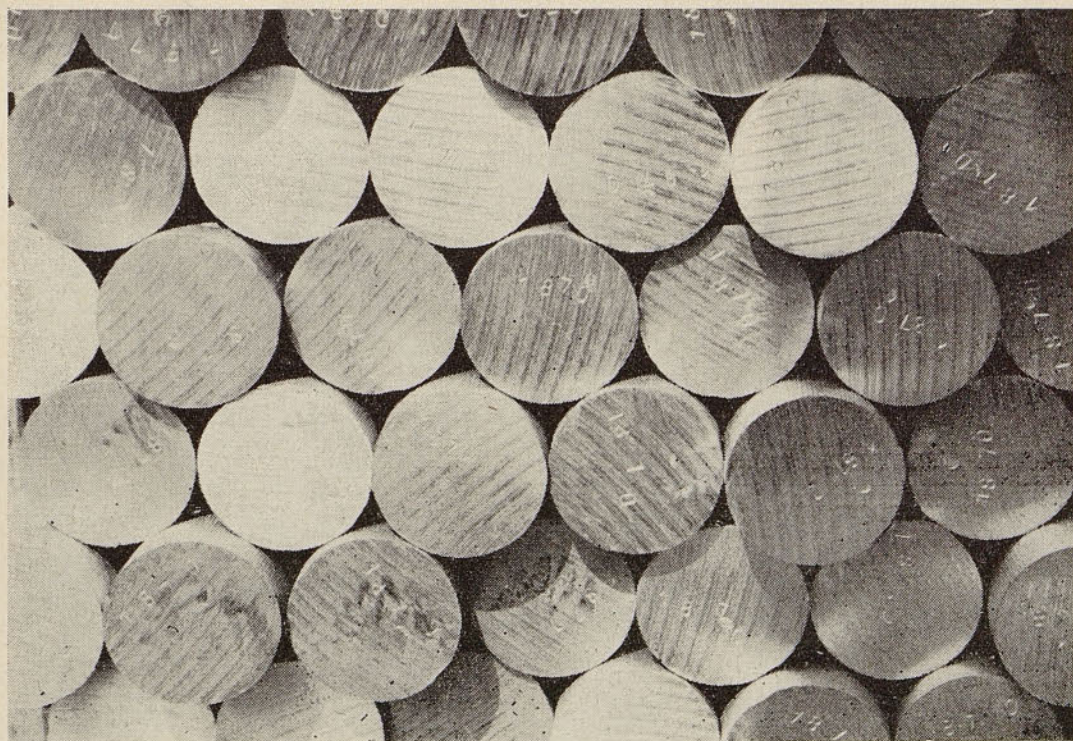
besedilu. Za podpis samoupravnega sporazuma je pooblastil izvršilca dolžnosti generalnega direktorja Staneta Tonejca, dipl. ing., in predsednika delavskega sveta Ivana Berasa.

— Pritožbe k razdelitvi kreditov

Odbor za družbeni standard je razdelil sredstva iz IV. natečaja o dodelitvi posojil za izgradnjo in nakup stanovanjskih hiš. Po tem natečaju je bilo na razpolago 1.600.000 din. Posojila je dobilo 55 prosilcev v zneskih od 45.000 din do 20.000 din. — Odbor za družbeni standard zaradi pomanjkanja sredstev ni dodelil posojila petim prosilcem. Zaradi tega vzroka ni dodelil posojila tudi tistim prosilcem, ki drugi prosijo za posojilo. Teh je bilo osem. Enemu prosilcu odbor ni dodelil posojila zato, ker je menil, da mu je zaradi velike oddaljenosti gradbene parcele od našega podjetja otežkočeno redno prihajanje na delo.

Odbor je ugotovil, da je zaprosilo za posojilo tudi šest takih članov delovne skupnosti, ki imajo primerno lastno stanovanje glede na stanovanjske razmere ostalih prosilcev, zato jim posojila ni mogel odobriti.

Pri pregledu predložene dokumentacije je Kreditna banka Ptuj ugotovila, da 10 članov delovne skupnosti ni izpolnjevalo pogojev v smislu Pravilnika o kreditiranju izgradnje, nakupa in adaptacij (Nadaljevanje na 2. strani)



Aluminij

Samoupravni sporazum je sprejet

(Nadaljevanje s 1. strani)
stanovanjskih hiš iz sklada skupne porabe in objavljenega IV. natečaja o delitvi posojil za izgradnjo in nakup novih stanovanjskih hiš. Ti člani tudi niso mogli dobiti posojila.

Ker je imel vsakdo, ki je sodeloval na natečaju, pa ni uspel ali ni povsem uspel glede višine posojila, pravico pritožbe, se je te pravice poslužilo sedem članov delovne skupnosti. Odbor za družbeni standard je vse pritožbe pregledal in menil, da so neutemeljene, zato je predlagal delavskemu svetu, naj jih zavrne.

Na sejo delavskega sveta so bili povabljeni vsi pritožitelji in vsi člani delovne skupnosti, na katere so se nanašale pritožbe. Razprava o pritožbah je bila zaradi tega na seji delavskega sveta zelo živahna. Pokazalo se je, da so člani delovne skupnosti zelo zainteresirani za kredite za individualno stanovanjsko izgradnjo in so s prikazovanjem svojega položaja želeli prepričati člane delavskega sveta, da kredit nujno potrebujejo in so nanj tudi upravičeni. — Izkazalo se je, da je odbor za družbeni standard pri razdeljevanju sredstev upošteval merila in prednostni red, ki je določen v Pravilniku o kreditiranju izgradnje, nakupa in adaptacij stanovanjskih hiš iz sklada skupne porabe in da je v okviru svoje diskrecijske pravice določil merila za višino posojila za prosilce z določenim številom točk, zato je delavski svet vse pritožbe zavrnil. S tem je povsem potrdil sklep odbora za družbeni standard o razdelitvi sredstev po IV. natečaju.

— Spremembe pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov

Delovna enota Energetika je pripravila osnutek sprememb in dopolnitve svojega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in organizacijske sheme. S temi spremembami je želela urediti stanje po prenehanju dela Plinarne. Odbor za organizacijo dela in sistemizacijo se je s spremembami strinjal in potem, ko je pretekel rok za objavo, predlagal delavskemu svetu, da jih sprejme. — Delavski svet sprememb ni sprejel in je menil, da je novo organizacijo delovne enote Energetika treba urediti z novo organizacijsko shemo podjetja; to pa že pripravljamo.

Delavski svet je na zadnji seji sistemiziral delovna mesta

za potrebe družbene prehrane v splošni službi. Ugotovljeno je bilo, da je primernejše, če ustanovimo poseben obrat družbene prehrane, zato je delavski svet sklenil, da bomo ustanovili obrat družbene prehrane našega podjetja kot posebno enoto za opravljanje storitev članom delovne skupnosti, kot je to predvideno z 23. čl. statuta podjetja. Zaradi tega bodo nova delovna mesta, ki so bila sistemizirana v splošni službi, tam brisana in prenešana v novo ustanovljeni obrat. Ocenitev delovnega mesta upravnika bo spremenjeno tako, da bo znašala nova skupna ocenitev 915 točk.

Nadalje je bilo predlagano formiranje novih delovnih mest knjigovodje, blagajnika, administratorja in čistilke. Delavski svet je o tem predlogu obširno razpravljal in menil, da naj odbor za organizacijo dela in sistemizacijo ta predlog ponovno preuči v tej smeri, da bi bilo finančno knjigovodstvo opravljanje v finančnem sektorju podjetja in da bi delovni mesti blagajnika in administratorja združili v eno delovno mesto.

Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov DE Promet je delavski svet spremenil v toliko, da bo ocenitev delovnega mesta št. 21 — predelavec cestnega prometa — spremenjena tako, da bo po tabeli II/A namesto 14 točk napisanih 16 točk.

— Razširitev poslovnega predmeta

Delavski svet je sklenil, da je pri Okrožnem gospodarskem sodišču treba registrirati naslednjo razširitev našega poslovnega predmeta: razširiti se poslovni predmet podjetja na naslednjo postransko dejavnost: — priprava in izdaja mrzlih in toplih jedil, točneje brezalkoholnih in alkoholnih pijač, prodaja tobaknih izdelkov in slaščic po gostinskih predpisih — v obratu družbene prehrane.

Sočasno je delavski svet tudi sklenil, da je treba registrirati novo ustanovljeni obrat kot posebno enoto za opravljanje storitev članom kolektiva pod firmo: Tovarna glinice in aluminija »Boris Kidrič« — Obrat družbene prehrane — Kidričevo s sedežem v Kidričevem. Upravnik bo Drago Rizman. Za obrat bodo podpisovale pooblaščenice osebe za podpisovanje podjetja in upravnika Drago Rizman, slednji pa le v

okviru poslovanja obrata družbene prehrane in v mejah samostojnih pravic obrata.

— Odobritev sredstev

Delavski svet je odobril 410.000 din za izgradnjo naprav za kavstifikacijo sode v delovni enoti Glinice.

— Imenovanje pooblaščenca za podpisovanje

Delavski svet je imenoval pooblaščenca za podpisovanje podjetja Franca Auerja, dipl. ing., ki bo podpisoval v odsotnosti vršilca dolžnosti generalnega direktorja.

— Delitev stanovanja

Na predlog vršilca dolžnosti generalnega direktorja, je delavski svet dodelil Miru Maloviču, kvalificiranemu avto električarju, dvosobno stanovanje v Ptuj v Volkmerjevem naselju; to stanovanje bomo dobili od Kreditne banke Ptuj v zamenjavo za stanovanje v Kidričevem.

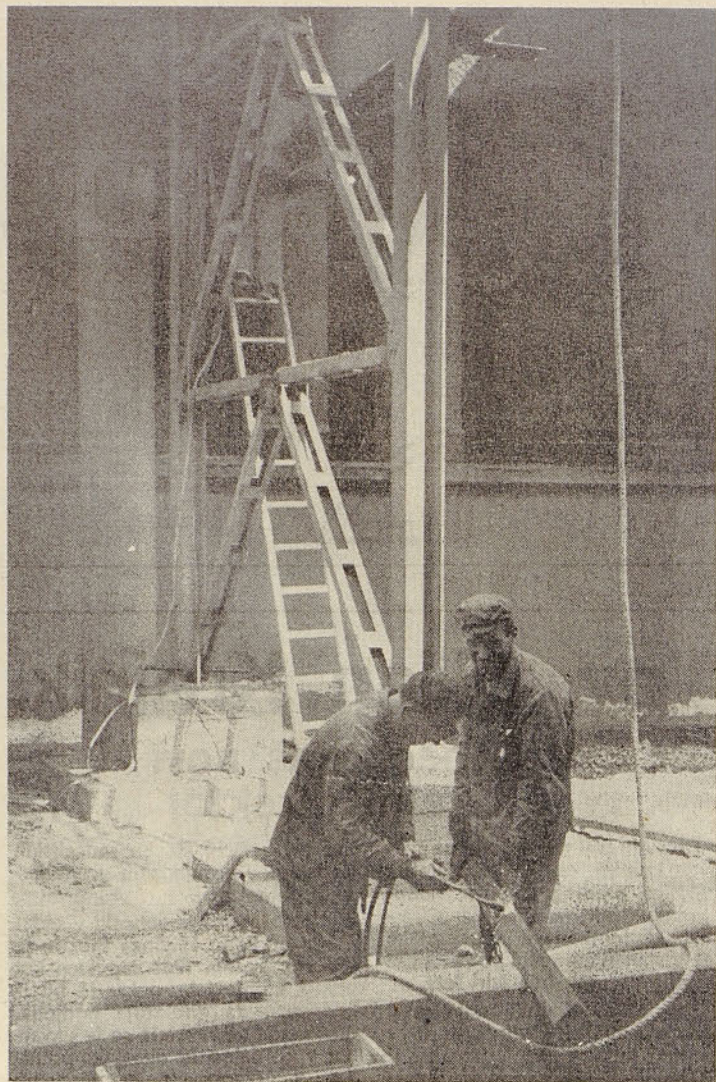
Tov. Malović ne izpolnjuje pogojev za redno dodelitev stanovanja; v delovni enoti Promet so pa bili zanj zainteresirani, ker nujno potrebujejo avto električarja, zato mu je delavski svet v okviru svojih pristojnosti dodelil stanovanje.

— Prenos zemljišč

Krajevna skupnost Kidričevo je zaprosila naše podjetje za prenos nekaterih zemljišč. Krajevna skupnost že od svojega obstoja uporablja zemljišča, na katerih je zemljiško-knjižni lastnik še naše podjetje — zemljišča, ki predstavljajo površine med stanovanjskimi bloki v naselju I in II ter ceste. Prosi pa tudi za prenos zemljišč, ki so predvidena za individualno gradnjo in zelenice v Njivercah.

Delavski svet je o tej prošnji razpravljal in na predlog odbora za proizvodnjo in poslovno politiko odobril prenos zaprošenih zemljišč. Krajevni skupnosti Kidričevo.

Ker so med temi zemljišči tudi taka, katera bo Krajevna skupnost Kidričevo v obliki komunalno urejenih parcel prodala, je delavski svet sklenil, da lahko krajevna skupnost sredstva, ki jih bo dobila za prenesena zemljišča, porabi le za komunalno ureditev. Krajevna skupnost je tudi dolžna zagotoviti prednost članom delovne skupnosti našega podjetja pri nakupu gradbenih parcel na zemljišču, ki je s tem sklepom prenešeno nanjo.



Montaža

— Krediti za adaptacije

Delavski svet je naročil Milanu Longhinu, da po možnosti poišče banko, ki bi bila pripravljena dati našemu podjetju kredit za adaptacijo stanovanjskih hiš, namenjenih predvsem socialno šibkim članom naše delovne skupnosti. Tov. Longhino je poročal, da je Kreditna banka Ptuj pripravljena nuditi našemu podjetju tak kredit v znesku 200.000 din kot premostitveni kredit — do sprejema zaključnega računa. Delavski svet je zaradi tega sklenil, da se lahko podjetje zadolži za navedeni znesek premostitvenega kredita za čas do sprejema zaključnega računa pri Kreditni banki Ptuj. Sredstva iz tega kredita bodo uporabljena za kreditiranje adaptacij stanovanjskih prostorov socialno šibkih članov delovne skupnosti.

Delavski svet je imenoval posebno komisijo v sestavi: Stan-ko Pulko iz DE Glinice, Anton Kokol iz DE Energetika, Anton Banko iz DE Aluminij, E-di Menoni iz DE Vzdrževanje, Ivan Pinterič iz DE Promet in Milan Trop, dipl. ing., iz DE Osrednje službe; ta je dolžna objaviti razpis gornjega kredita, ugotoviti upravičenost prosilcev za kredite in pripraviti konkreten predlog za razdelitev sredstev delavskemu svetu, ki bo o tem dokončno odločil. Ti krediti ne bodo razdeljeni po določbah pravilnika o kreditiranju izgradnje, nakupa in adaptacij stanovanjskih hiš iz sklada skupne porabe, predvsem ne po prednostnem vrstnem redu.

— Dotacija godbeni sekciji

Ob razdeljevanju dotacij je delavski svet dodelil godbeni sekciji akontacijo na dotacijo v znesku 50.000 din. Godbeni sekciji je naročil, naj ponovno pregleda svoj predračun dohodkov in izdatkov, ga zreducira na najnujnejše potrebe in takšnega posreduje v ponovno razpravo organom upravljanja.

Godbena sekcija je predložila novi predračun potreb v zne-

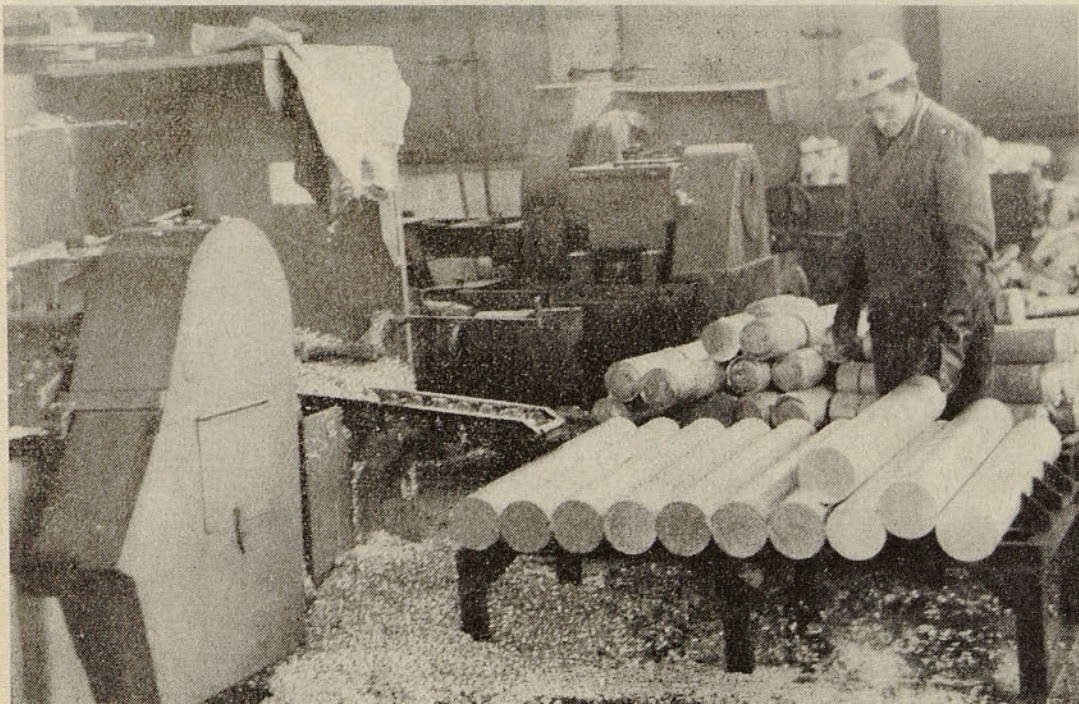
sku 90.166 din (po prvotnem predračunu je zaprosila za 128.242 din dotacije). Osnovna organizacija sindikata je predlagala, da delavski svet povsem pokrije zreducirane denarne potrebe godbene sekcije. Delavski svet je o vsem razpravljal in na predlog odbora za družbeni standard odobril godbeni sekciji še 40.000 din dotacije, sočasno pa sklenil, da je osnovna organizacija sindikata dolžna do prihodnje seje delavskega sveta podati poročilo o porabi sredstev godbene sekcije za pretekli dve leti, t.j. za leto 1969 in 1970.

Ob koncu seje je še delavski svet razpravljalo o prošnjah za socialno pomoč; Francu Weisbaherju iz Gradbenega vzdrževanja je odobril 5.000 din denarne pomoči; to lahko prosilec uporabi namensko za ureditev svojega stanovanjskega prostora. Socialna služba podjetja bo nadzirala uporabo teh sredstev. Za pomoč je zaprosil tudi Jože Smigoc. Delavski svet je njegovo prošnjo odstopil kadrovsko-socialni službi z naročilom, da je preuči in po ogledu škode, katero je prosilec utrpel pri požaru, s poročilom in predlogom za rešitev vrne v ponovno obravnavo delavskemu svetu.

Delavski svet se je seznanil tudi s poročilom odbora za organizacijo dela in sistemizacijo o obračunavanju inozemskih dnevnic. Se vnaprej bodo delavci našega podjetja, ki bodo potovali v inozemstvo, morali obračunavati dnevnice po dosedanjem načinu, ker je v družbenem dogovoru določeno, da lahko inozemske dnevnice obračunavamo tudi za delavce, zaposlene v organizacijah združenega dela, po predpisih, ki veljajo za obračunavanje inozemskih dnevnic za delavce, zaposlene v upravnih organih.

Člani delavskega sveta so še posredovali nekaj vprašanj, na katera jim je bilo odgovorjeno, oziroma, bodo dobili pismene odgovore do prihodnje seje delavskega sveta.

K.-n.



Žaganje

Novi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov

Na nobenem delovnem mestu se osebni dohodek ne sme zmanjšati!

SODELAVCI ZAVODA ZA ORGANIZACIJO POSLOVANJA IZ LJUBLJANE SO SKUPAJ S STROKOVNIMI SLUŽBAMI PODJETJA PRIČELI SESTAVLJATI NOV PRAVILNIK O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV. O OSNOVNIH IZHODIŠČIH NOVEGA PRAVILNIKA SO ŽE RAZPRAVLJALI ORGANI UPRAVLJANJA. NAJNIŽJI KALKULATIVNI OSEBNI DOHODEK V PODJETJU BO 1000 DIN, NAJVIŠJI PA 6.000 DIN.

Že dalj časa je bila v našem podjetju prisotna težnja po novem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. Zahtevo po sestavi novega pravilnika so izrekli tako samoupravni organi kot družbenopolitične organizacije. Zato je vodstvo podjetja, ko se je dogovarjalo o sodelovanju z Zavodom za organizacijo poslovanja iz Ljubljane, med dela, ki jih bodo opravili zavodovi sodelavci v našem podjetju, vključilo tudi sestavo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Sodelavci zavoda so predlagali, naj bo novi pravilnik sestavljen po sistemu kategorizacije in rangiranja delovnih mest. Omenjeni sistem ima namreč določene prednosti v primerjavi z ostalimi sistemi nagrajevanja. Tako, kot je na primer sistem analitske ocene delovnih mest zelo statičen, je sistem, ki ga predlaga zavod, zelo dinamičen. Sistem analitske ocene je silno zamotan, njegova izvedba pa dolgotrajna, medtem ko je sistem kategorizacije preprost, lahko razumljiv, sestava pravilnika pa je lahko precej hitra. Za pravo pravilnika po tem sistemu je predviden naslednji program:

Do 1. oktobra 1971 — Določitev izhodiščnih elementov za sistem vrednotenja delovnih mest po metodi kategorizacije. Pri tej nalogi je potrebno določiti naslednja izhodišča:

- najnižja postavka
- najvišja postavka
- progresija
- razpon
- število razredov

(Naloga je že opravljena)

Do 15. novembra 1971 — Določitev intervalov za vrednotenje posameznih skupin delovnih mest, n.p.r. nekvalificirano delo od razreda X do razreda Y, itd.

(Naloga je že opravljena)

Do 13. decembra 1971 — Vrednotenje delovnih mest. Upošteva omejitve posameznih skupin delovnih mest, bomo pri tej nalogi razvrščali posamezna delovna mesta v razpore razredov znotraj intervala razvrstitve za skupine.

Do 15. januarja 1972 — Ocenenje posameznika v okviru razpore razredov — vrednosti delovnega mesta. Pri tem opravilu razvrstimo posameznika, ki zaseda določeno delovno mesto v fiksni razred (določimo postavko) v okviru razpore za njegovo delovno mesto. Pri tem upoštevamo kriterije osebne učinkovitosti, strokovnega znanja in strokovne prakse.

Do 15. marca 1972 — Stimulativni sistem nagrajevanja. Pri tej nalogi bomo obravnavali predloge za sistem stimulativne delitve osebnih dohodkov, ki bodo vključeni:

1. v pravilnik o delitvi dohodka in osebnih dohodkov;
2. v posebno prilogo letnega plana;
3. in v tehnična navodila za način ugotavljanja in obračuna stimulacije.

Kot lahko vidimo iz delovnega programa, se nam obeta v novem pravilniku nekaj bistvenih novosti:

1. Pravilnik bo razdeljen v dva dela: v prvem bodo določeni kalkulatívni osebni do-

hodki, drugi pa bo obsegal stimulativni del.

2. Osebnih dohodkov ne bomo več računali s točkami, marveč z dinarji.
3. Osebni dohodek posameznika bo med drugim odvisen tudi od njegove osebne učinkovitosti na delovnem mestu in učinkovitosti celoga podjetja.
4. Pri sprejemanju pravilnika bo zelo malo možnosti »licitiranja«, ker so vse osnovne značilnosti pravilnika določene analitično in izračunane po standardnih, vnaprej določenih merilih.

Doslej so sodelavci zavoda skupaj s strokovnimi službami pripravili prvi dve točki programa, o katerih sta že razpravljala odbor za organizacijo dela in sistemizacijo in od-

bor za finančno poslovanje in delitev dohodka. Odbora sta ugodno ocenila pripravljeno gradivo in tolmačenje sodelavca zavoda o nadaljnji sestavi pravilnika. Odbora sta imenovala tudi komisijo, ki bo s sodelovanjem strokovnih služb pripravila kategorizacijo delovnih mest. V komisijo so bili imenovani:

1. Milan TROP, dipl. ing., DE Tehnične službe
2. Mirko ADAMIČ, DE Vzdrževanje
3. Ivo TUŠEK, DE Aluminij
4. Anton KOKOL, DE Energetika
5. Viktor PRELOG, DE Promet
6. Janez SUKIČ, DE Glinica
7. Milan NEŽMAH, DE Skupne službe

Na sejah komisije pa bo navzoč tudi predstavnik sindikata.

Odbora sta sprejela tudi sklep, da bosta gradivo, ki je bilo doslej pripravljeno, posredovala delavskemu svetu, da bi tudi člani tega samoupravnega organa povedali, ali se strinjajo s tem, da bo novi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, sestavljen po metodologiji, ki jo predlaga zavod za organizacijo poslovanja.

Sodelavci zavoda predlagajo med drugim tudi to, da v novem pravilniku ne sme biti nobeno delovno mesto nižje ocenjeno, kot je v sedanjem. Novi pravilnik bi sprejemali postopoma. Postopnost sprejemanja predlagajo zaradi tega, ker je manjša škoda, če delavski svet zavrne en del pravilnika, kot če bi zavrnil ves pravilnik. Celotna masa osebnih dohodkov, ki bo izplačana po novem pra-

vilniku, bo v skladu z določili samoupravnega sporazuma. Dohodki, kot je za izmensko delo, nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih, bodo obravnavani v posebni prilogi pravilnika. Omenjeni dodatki bodo urejeni v skladu s samoupravnim sporazumom. Prav tako, v skladu s samoupravnim sporazumom, predlaga zavod naslednja osnovna izhodišča za novi pravilnik:

- najnižja osnovna kalkulatívna postavka 1.000 din
- najvišja osnovna kalkulatívna postavka 6.000 din
- progresija med posameznimi razredi — 6 %
- razpon 1:6.

Rezultat teh stališč je naslednja lestvica progresije, na kateri so grafično prikazani tudi predlagani razponi za posamezne skupine delovnih mest:

(Glej — razponi vrednotenja po posameznih skupinah — na 4. strani.)

Nekatere bistvene sestavine samoupravnega sporazuma

SAMOUPRAVNI SPORAZUM JE SESTAVLJEN NA PODLAGI DOLOČIL ZAKONA O SAMOUPRAVNEM SPORAZUMEVANJU IN DRUŽBENEM DOGOVARJANJU O MERILIH ZA USMERJANJE DELITVE DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV TER DRUŽBENEGA DOGOVORA

Upošteva tudi pripombe organizacij združenega dela — podpisnikov sporazuma — iz javne razprave — in vse pripombe, spremembe in dopolnitve, izražene na seji Sveta za črno in barvasto metalurgijo Zveze sindikatov Slovenije, na plenarni seji Republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije ter na seji predsedstva Republiškega odbora Zveze sindikatov Slovenije. Predlog samoupravnega sporazuma je bil sprejet 3. septembra 1971 na seji DS našega podjetja. Podpisovanje sporazuma je bilo 17. septembra 1971 v Ljubljani. Sporazum sta za TGA podpisala Ivan Beras, predsednik DS, in Stane Tonejč, dipl. ing., v. d. direktorja. Po podpisu bo sporazum dostavljen republiški verifikacijski komisiji.

S potrditvijo sporazuma začnejo veljati merila za določanje mase osebnih dohodkov s 1. majem 1971, dodatki pa bodo obračunani od datuma vpisa v register sporazumov po predhodni uskladi s splošnih aktov s samoupravnim sporazumom.

Karakteristike grupacije črne in barvaste metalurgije Slovenije

Za organizacijo združenega dela črne in barvaste metalurgije Slovenije je značilno:

- kapitalna intenzivnost,
- glede na obseg poslovanja in število zaposlenih so uvrščene vse organizacije združenega dela te panoge med večja industrijska podjetja,
- v tehnološkem pogledu so vse organizacije združenega dela zastarele, zato se v vseh pojavljajo velike potrebe po investicijskih naložbah,
- delovni pogoji so zelo težki,
- nizka akumulativnost, zaradi česar so sedanjí osebni dohodki v grupaciji, glede na povprečja v gospodarstvu, sorazmerno nizki.

V vseh organizacijah združenega dela — podpisniki samoupravnega sporazuma — dela 19.700 delavcev. Njihov povprečni osebni dohodek je znašal v letu 1970 1.348 din, v prvem polletju 1971 pa je bil le za 14,5 % večji.

Ves dohodek grupacije je

znašal v letu 1970 3,3 milijarde din, v letošnjem prvem polletju pa je v primerjavi z enakim obdobjem lani narasel za 15 %. Dohodek grupacije je v primerjavi z letom 1970 letos za 19 % višji, akumulacija pa se je povečala za 68 %. Ti podatki kažejo, da se ekonomski položaj grupacije izboljšuje, kar ji bo omogočilo tudi upravičene korekcije osebnih dohodkov.

Kvalifikacijska struktura zaposlenih

Komisija se je odločila, da uveljavi za izračun KOD pri administrativnih delavcih dejansko izobrazbo, pri delavcih v neposredni proizvodnji pa strokovno usposobljenost, katero priznavajo splošni akti podpisnikov sporazuma. Iz podatkov podpisnikov sporazuma izhaja, da ni bistvene razlike med posameznimi organizacijami združenega dela pri dejanski kvalifikacijski strukturi, pač pa nastopajo zelo velike razlike pri zahtevani usposobljenosti proizvodnih delavcev zaradi neenotnih kriterijev sistemizacije delovnih mest. U-

veljavitev kvalifikacijske strukture po zahtevnosti delovnih mest bi tako povzročila velike razlike v KOD med posameznimi organizacijami združenega dela: te bi bile povsem neosnovane. Zato se je komisija odločila, da velja za vse podpisnike sporazuma enotna kvalifikacijska struktura delavcev v neposredni proizvodnji; ta predstavlja ponderirano

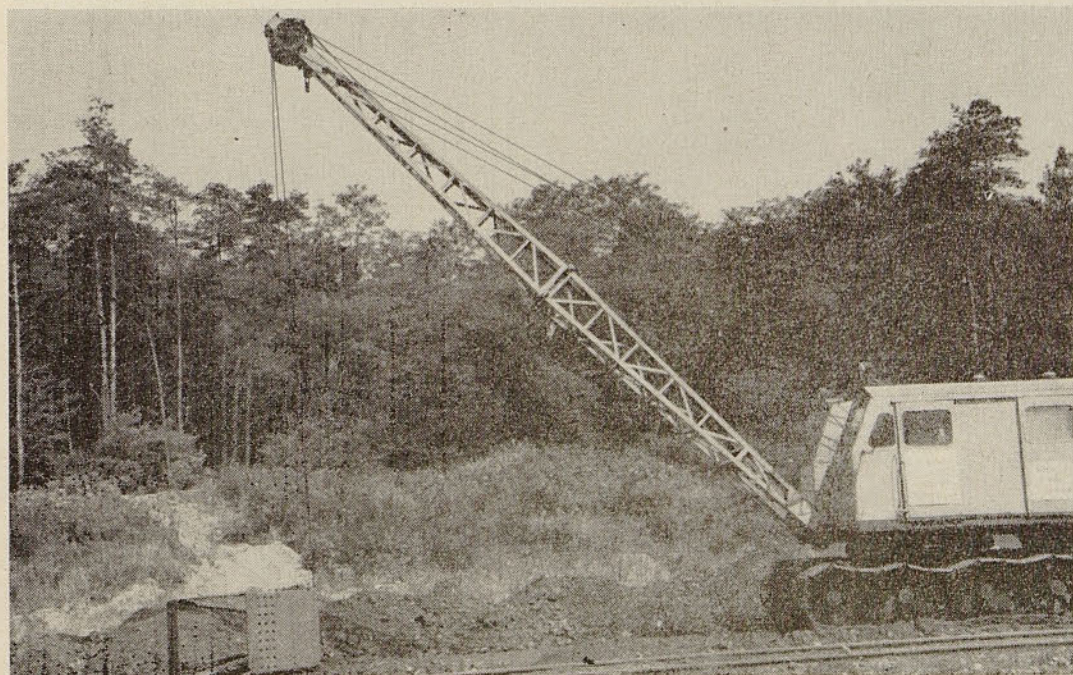
aritmetično sredino kvalifikacijskih struktur grupacije kot celote.

Psihofizični delovni pogoji

Razvrstitev organizacij združenega dela grupacije črne in barvaste metalurgije po pogojih dela je izračunana za posamezno organizacijo kot celoto — po posebni metodologiji, katere sestavni del je spodnja tabela:

Stopnja	Delovna mesta v obratih	Število točk
1	Administracija v upravi	0
2	Administracija v obratih, fizični delavci v splošnih službah	10
3	Delavci v mehanski obdelavi (brušenje, struženje, rezkanje, orodjarna), laboratoriji (razen kemičnih)	25
4	Delavci v obratih hladne obdelave, vzdrževanja, transporta, vzmetarne, mehanske obdelave, jeklovka, v kemičnih laboratorijih, stiskanje, vlečenje	40
5	Delavci v obratih tople predelave (valjarstva, livarna, termična obdelava), v šarmarni, galvaniki, sortirnici korunda, v energetskih obratih, v kemični obdelavi plošč, pri proizvodnji umetnih gnojil in žveplene kisline, pri čiščenju odlitkov	55
6	Delavci v kalilniških obratih (topilnice jekla, visoke peči, elektro peči), v proizvodnji minija, feroligur, karbida, anodne mase, pri elektrolizi in pri proizvodnji glinice	70

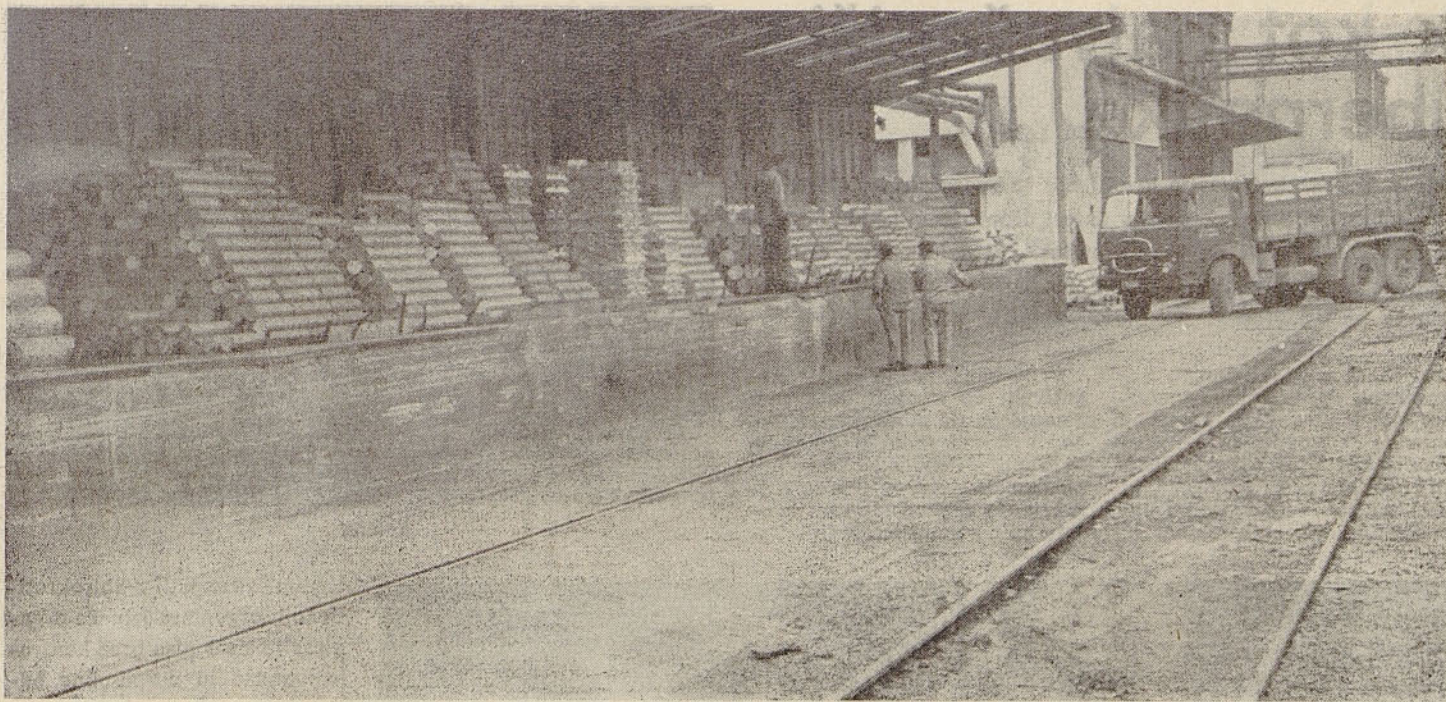
(Nadaljevanje na 5. strani)



Defekt

**RAZPONI VREDNOTENJA PO POSAMEZNIH SKUPINAH
DELOVNIH MEST**

Raz- red	Faktor progresije KOD	NK delo	PK delo	KV delo	VK delo	Skupino- vodje	Nižje strok. delo	Srednje strok. delo	Višje strok. delo	Visoko strok. delo	Vod- stveno delo	Vodilno delo	Direktor	Faktor progresije KOD
1.	1.000	┌												1.000
2.	1.060													1.060
3.	1.124		┌											1.124
4.	1.191													1.191
5.	1.262	└												1.262
6.	1.333			┌			┌							1.333
7.	1.419													1.419
8.	1.504							┌						1.504
9.	1.594		└											1.594
10.	1.689				┌	┌								1.689
11.	1.791						└							1.791
12.	1.898													1.898
13.	2.012			└										2.012
14.	2.133													2.133
15.	2.261								┌		┌			2.261
16.	2.397				└									2.397
17.	2.540													2.540
18.	2.693													2.693
19.	2.854					└		└						2.854
20.	3.027									┌				3.027
21.	3.207													3.207
22.	3.400								└					3.400
23.	3.604													3.604
24.	3.820													3.820
25.	4.049													4.049
26.	4.292										└			4.292
27.	4.550													4.550
28.	4.823									└				4.823
29.	5.112													5.112
30.	5.419											└		5.419
31.	6.000													6.000



Skladišče

NAJTEŽJA DELA - ROBOTI

JAPONSKA INDUSTRIJA UPORABLJA V ZADNJEM ČASU VSE VEČ ROBOTOV NA IZREDNO TEŽKIH ALI NEVARNIH DELOVNIH MESTIH.

Predvidevajo, da bodo samo v letu 1974 na novo instalirali robote v vrednosti več kot 130 milijonov dolarjev. Kljub temu, da ti roboti delavcem prevzemajo delovna mesta, se Japonci zaradi tega nič ne razburjajo, saj pri njih prevladuje močno pomanjkanje delovne sile. Poleg tega pa roboti v glavnem prevzemajo težka, dolgačasna, ritmično se ponavljajoča in največkrat še nevarna opravila, katera so prej morali opravljati ljudje. Tako sproščene delavce pa zaposlujejo na bolj zahtevnih in zanimivih delovnih mestih.

Ti industrijski roboti po zunanem izgledu niso prav nič podobni robotom, katerih smo vajeni gledati v znanstvenofantastičnih filmih in sploh ne poskušajo biti podobni ljudem. Najpreprostejši industrijski robot je usposobljen, npr., le za premikanje neke ročice med dvema določenima točkama. Bolj razvite robote, iz tako imenovane kategorije »A«, pa že lahko programirajo z magnetnimi trakovi — za 30 ali še več operacij.

Čeprav v posameznih japonskih podjetjih naraščajo plače tudi za 17 do 20 % na leto, čutijo vse večje pomanjkanje delovne sile. Toda Japonci so vedno pripravljeni na uvedbo kakršnikoli izumov in tehničnih izboljšav, zato vse bolj eksperimentirajo v zvezi z vsestransko uporabo industrijskih robotov, saj v tem vidijo enega od možnih odgovorov na vedno večji problem pomanjkanje delovne sile.

Poglejmo robota, katerega so montirali v eni od avtomobilskih tovarn. Ta robot je nadomestil več delavcev, jih rešil težkega dela, noben od teh delavcev pa ni zaradi uvedbe robota izgubil službe. Ti delavci so poprej vsakih 48 sekund morali vzeti v peči žarjeni strojni del in ga kaliti v posebni tekočini. Delavci so dolgo časa morali stati v vedno enakem položaju, dvigati in potapljati vroče strojne dele. Delo je bilo monotono in nevarno. Zaradi vročine so morali uporabljati azbestne rokavice. Iz tekočine za kaljenje so se širili dražeči plini in vedno je obstajala nevarnost za opekline od žarečih avtomobilskih delov ali od vroče tekočine za kaljenje. Zato je razumljivo, da se delavci nikdar niso potegovali za to delovno mesto. Preprost robot sedaj enakovredno opravlja

prejšnje naporno delo ljudi. Njegova cena je okrog 2.800 dolarjev. Ima ročico, katera se lahko giblje v območju 240° horizontalno in vertikalno; lahko dviga in prestavlja predmete, težke do 45 kg.

Bolj izpopolnjeni roboti so seveda tudi mnogo dražji, do 34.000 dolarjev komad. Te robote programirajo z magnetnim trakom. Za kontinuirano delovanje ima robot dva sistema magnetnih trakov. Dokler se en trak ponovno previja nazaj, drugi trak poveljuje robotu. Tipično opravilo tako iz-

popolnjenih robotov v tovarnah je točkovno varjenje ali pa avtomatsko barvanje avtomobilskih karoserij.

Na Japonskem že okrog 100 tovarn proizvaja robote, precej tovarn pa se pripravlja na njihovo proizvodnjo. Roboti so vse bolj izpopolnjeni, nekateri od njih že sedaj lahko »mislijo«. V Tokiu razvijajo robota, ki uporabljajo elektronski računalnik in lahko ugotavlja barve in oblike posameznih predmetov. Menijo pa, da teh robotov pred 1975. letom še ne bodo prodajali.

Za sedaj v glavnem instalirajo enostavnejše robote — tam, kjer je zaradi slabih delovnih pogojev in zaradi varnostnih faktorjev dobrodošla zamenjava za človeško delovno silo. Zaenkrat robotov še ne montirajo z namenom, da bi proizvajali več in bolje, kot bi to zmozel človek, niti, da bi izpodrinili človeka iz tovarn.

Vsi sproščeni delavci se zaposlujejo na boljših mestih; zdaj so nadzorniki in tehniki za strežbo robotom. Dokler bo na Japonskem še trajala ekonomska prosperiteta, bodo roboti bolj zaželeni pomoč kot pa nevarna konkurenca delavcem.

Nekatere bistvene sestavine samoupravnega sporazuma

(Nadaljevanje s 3. strani)

Na podlagi metodologije v sporazumu je za vsakega podpisnika sporazuma izračunana vsota denarja za pogoje dela.

- za organizaciji združenega dela TGA Kidričevo in tovarni dušika Ruše 26 %
- za organizaciji združenega dela: Železarno Jesenice, Železarno Ravne in Železarno Store 24 %
- za organizaciji združenega dela: Cinkarno Celje, IMPOL Slov. Bistrica in Mariborsko livarno 20 %

Tako izračunani odnos med organizacijami združenega dela ima komisija za realen in predstavlja skupno s KOD in ostalimi dodatki nivo OD, ki je v rahlem porastu nasproti sedanjemu nivoju.

Faktor stimulacije

Zastran udeležbe pri ostanju dohodka se je komisija odločila za formulo, navedeno v sporazumu, iz razloga, ker so pri tako ugotovljenem faktorju stimulacije upoštevani kriteriji racionalnega gospodarjenja. Izračunani na osnovi finančnega rezultata, kažejo, da bi faktor stimulacije znašal za grupacijo v povprečju za leto 1970 4,88 %, za prvo polletje 1971 pa 11,02 %. Če bodo rezultati gospodarjenja v letu 1971 dopuščali, meni komisija, da bi organizaciji združenega dela naše grupacije povsem realno in umestno uvedle izplačilo stimulacije.

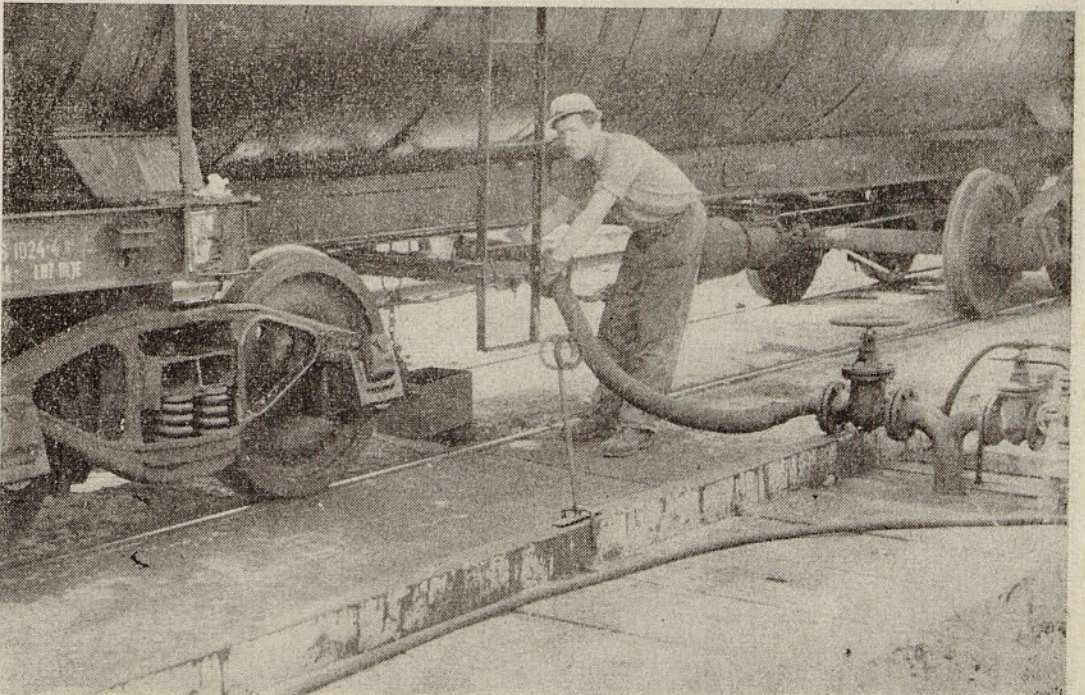
Najnižji in najvišji dohodek

Najnižji osebni dohodek v samoupravnem sporazumu je določen z 800 din neto mesečno, kot je predvideno tudi v družbenem dogovoru. Vendar s sporazumom določeni psihofizični delovni pogoji omogočajo izplačilo okrog 1.000 din neto mesečnega OD na delavca.

Ta vrednost je preračunana v odstotku na izračunane KOD za posamezne organizacije združenega dela, kot sledi:

Ta nivo je v večini organizacij združenega dela dejansko že sedaj dosežen.

Za izračun najvišjega možnega osebnega dohodka je v predlogu sporazuma predpisana posebna metodologija, ki preprečuje na tem področju prevelika odstopanja. Samoupravni sporazum dopušča možnost, da najvišji osebni dohodek preseže nivo 6.000 din neto mesečno, toda le v primeru, če je faktor stimulacije večji od nič.



Razkladalna postaja za mazut

Jugoslavija —
močna
proizvajalka
boksita

Po statističnih podatkih ameriškega Bureau of Metal statistics 1970, je Jugoslavija v letu 1969 proizvedla 2.128.019 ton boksita. To je za 103.931 ton ali za 2,7 % več kot v letu 1968. S to proizvodnjo zavzema Jugoslavija drugo mesto pri proizvodnji boksita v Evropi, takoj za Francijo, in visoko sedmo mesto med vsemi proizvajalkami boksita na svetu.

Vsa svetovna proizvodnja boksita v letu 1969 je znašala približno 50.811.476 ton. Zahodne države so proizvedle 43.274.458 ton, socialistične države pa 7.537.018 ton. V tem letu je narasla proizvodnja boksita v primerjavi z letom 1968 za okrog 6 milijonov ton ali za 13,4 %. Ta porast je precej višji kot v obdobju let od 1967 na 1968, ko se je svetovna proizvodnja povečala za slaba 2 %.

Najmočnejša proizvajalka boksita na svetu je Jamaika, katera je leta 1969 proizvedla 8.527.680 ton boksita. Nasproti letu 1968 je povečala proizvodnjo za 115.440 ton ali za 1,4 %.

Drugo mesto v proizvodnji boksita na svetu je zasedla Avstralija, katera je s tega mesta izpodrinila Surinam. Avstralija je proizvedla 7.917.134 ton boksita, napram 4.447.275 ton v predhodnem letu, kar predstavlja ogromen napredek proizvodnje — za 78 %.

Na tretjem mestu je Surinam s proizvodnjo 6.236.002 ton; ta je povečal proizvodnjo za 576.000 ton ali za 10,2 %.

Na četrto mesto se je uvrstila Sovjetska zveza s proizvodnjo 5.080.320 ton boksita.

Ostale pomembne proizvajalke boksita so zvrščene po tem vrstnem redu: — Gvajana s proizvodnjo 4.306.431 ton, v prejšnjem letu 3.723.408 ton; porast za 583.023 ali za 13,5 %. — Francija z 2.722.725 ton, porast proizvodnje za 59.675 ton ali 2,29 %. — Jugoslavija na sedmem mestu s proizvodnjo 2.128.019 ton, s porastom proizvodnje za 103.931 ton ali za 2,7 % nasproti prejšnjemu letu.

Med državami, katere proizvajajo boksit v količinah med 1 in 2 milijona ton, so se uvrstile: Grčija, Madžarska, ZDA, Gvineja, Malezija in Indija.

Grčija je proizvedla 1.940.047 ton boksita, porast je za 103.931 ton ali 5,7 %.

Madžarska v letu 1969 ni povečala proizvodnje boksita, ampak je za malenkost celo nazadovala. Proizvedla je 1.935.005 ton nasproti 1.959.370 ton v letu 1968, to je zmanjšanje proizvodnje za 1,9 %.

ZDA so proizvedle 1.824.833 ton boksita v primerjavi s predhodnimi 1.632.960 tonami, to je porast za 7,9 %.

Malezija je proizvedla 1.073.000 ton. Proizvodnjo je povečala za 274.363 ton ali za 34,4 %.

Indija je povečala proizvodnjo za 73.269 ton ali za 7,8 % in proizvedla 1.012.498 ton boksita.

Med državami, katere so proizvedle manj kot 1 milijon ton boksita, so: Kitajska, za katero pa ni točnih podatkov in je njena proizvodnja le približno ocenjena. Nadalje Dominikanska republika z letno proizvodnjo 997.920 ton boksita, Indonezija z 926.977 ton, letni porast 47.991 ton ali za 5,5 %, Siera Leone, katera je zmanjšala proizvodnjo za 48.001 ton ali za 10,20 % in je proizvedla le 422.326 ton. Italija je proizvedla 228.151 ton, to je za 11.953 ton ali 5,5 % več kot v prejšnjem letu.

Feed-back kot najvažnejši element kibernetike

Kibernetiko definira njen tvorec, N. Wiener kot teorijo krmiljenja in sporočanja v živih organizmih in strojih. Dejansko gre za splošno sintezo znanosti, v kateri proučujemo krmilne sisteme, kjer koli se ti pojavijo, z namenom, da bi odkrili skupne zakonitosti, ki pojasnjujejo določeno obnašanje nekega sistema; poznavanje teh zakonitosti potem omogoča izboljšanje obstoječih sistemov in konstrukcijo boljših in bolj dovršenih sistemov.

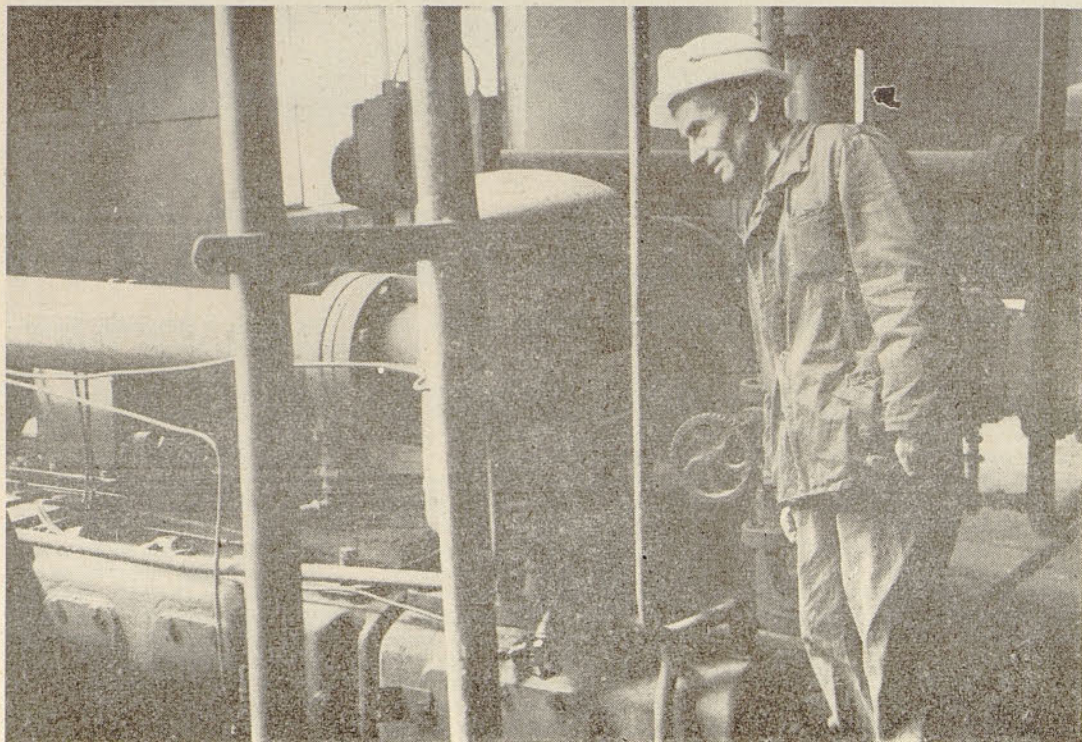
Sistem sam pa je, po splošni definiciji, skupek določenih pojavov, med katerimi veljajo določene zakonitosti ali pa neka načela in, ki tvorijo neko relativno celoto. Poznamo več vrst sistemov, kot so naravni, tehniški in smotrni-organizacijski (dinamični). Glavni činitelj za usmerjanje sistemov k ciljem pa je podsistem krmiljenja ali upravljanja, ki bi naj preprečeval entropijo, t.j. oddajanje energije v prazno. Krmiljenje pa je možno s pomočjo neposredne zveze (brez nadzorstva) in povratne zveze (feed-back) kot sposobnosti za prilagajanje bodočim postopkom na temelju predhodno opravljenega dela (po N. Wiener-ju).

S povratno informacijo (feed-back) mislimo na zrcaljenje neke dejavnosti ali na reakcijo nanjo. Sicer pa poteka povratna zveza ali povratni sklop (feed-back) od kontrolnega na izvršilni podsistem, t.j. v nasprotni smeri procesa samega in omogoča tako izkoriščanje kontrolne informacije za korigiranje krmilne informacije. Gre torej za dodatna ali pa za čisto nova analogni povelja.

Tako povezan sistem imenujemo zaprti krog ali zanko, katero je mogoče izvesti le s servomehanizmom. To pa je sistem, ki se more samodejno prilagajati spremembam v

sebi in v svoji okolici, z nekaterimi specifičnimi značilnostmi. Pri tem je potrebno omeniti še vnaprejšnjo informacijo kot projekcijo bodočega rezultata neke odločitve, ki nam bo pokazala verjetne posledice odločitvenih namer.

Feed-back pa je lahko negativen: če z njim dosegamo zmanjševanje motenj, oziroma, odpravljamo motnje, ki vplivajo na sistem od zunaj; ali pa je pozitiven: če gre za prilagajanje reakcij sistema istosmerno z zunanjimi pogoji. To-



Pregled

rej, sta v podjetniški kibernetiki pomembna oba povratna sklopa.

V socialnih organizacijah, ki so zaradi odprtega tipa nenehno podvržene entropiji, je feed-back tisti tip komuniciranja, ki omogoča samokontrolo in samokorekcijo. Tako si socialna organizacija izoblikuje samovzdržujoče mehaniz-

me. Važna je skrb vsake socialne organizacije, da vzdržuje homeostatično ravnovesje med inputom in outputom, kar omogoča učinkovita povratna zveza, t.j. feed-back (po Veljku Rusu »Človek, delo in struktura«).

Konstituiranje feed-backa pa je zelo težavno v hierarhičnih sistemih in med avtorita-

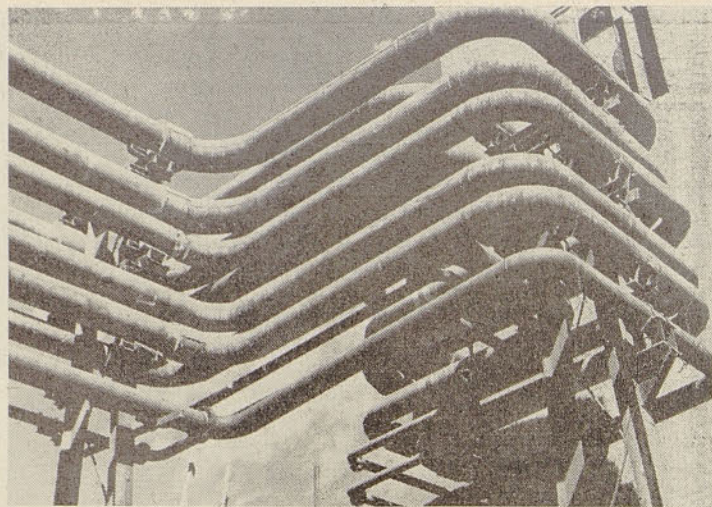
tivnimi razmerji v birokratiziranih organizacijah. Te organizacije sicer niso brez kontrole, vendar so nesposobne odstranjevati lastne napake. Gre le za verifikacijo izvajanja vrednot, norm in sklepov, ki pa ni homeostatična. Sicer pa tudi sam feed-back ni vedno najbolj učinkovit, predvsem pri izključni uporabi negativnega feed-backa ali pa, ko želimo eno obliko feed-backa uporabiti na račun drugih oblik.

Funkcionalna omejenost negativnega feed-backa je v tem, da nam pove, kako se dela, ne more pa povedati niti razlogov deviacij, niti teh natančneje osvetliti. Časovni cikel in komunikacijski krogotok negativnega feed-backa sta praviloma zelo majhna.

V socialni organizaciji je negativen feed-back torej neke vrste operativno rutinska kontrola, ki le sproti beleži in korigira deviacije oz. odklone od normativov. Nefunkcionalne učinke lahko povzroči feed-back tudi, če s svojimi prepogostimi stimulisi preobremenjuje center odločanja. Vodična oseba ali vodični organ reagira zaradi preobremenjenosti le še selektivno, počasi ali pa sploh ne reagira več. Tu govorimo o hipertrofiranem feed-backu, ki je pa zelo redek.

Izoblikovati je potrebno pač zadosti razvito povratno zvezo, kar je predvsem možno v horizontalni smeri komuniciranja. Tu se oblikuje že spontano, saj je tok horizontalnih informacij dvosmeren. Težje je v vertikalnih komunikacijah, kjer je krogotok feed-backa, če že obstaja, zelo ozek.

Nerazvitost feed-backa je torej inherentna avtoritativnim odnosom. Učinkovitost in demokracija pa sta le dva izredna momenta organizacijske oblike integritete, ki ju feed-back omogoča.



Kolena

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA »BORIS KIDRIČ« KIDRIČEVO.

UREDNIŠKI ODBOR:

Franc Vrhlič — predsednik, člani: Stojan Kurbler, dipl. inž., Franc Kolarič, Milan Nežmah, Janez Sukič in odgovorni urednik tovarniškega časopisa Stane Tonejc, dipl. inž.

Tisk: ZGP »Pomurski tisk« v Murški Soboti.
Rokopisov in slik ne vračamo.



Aluminij

Dopisujte

v ALUMINIJ