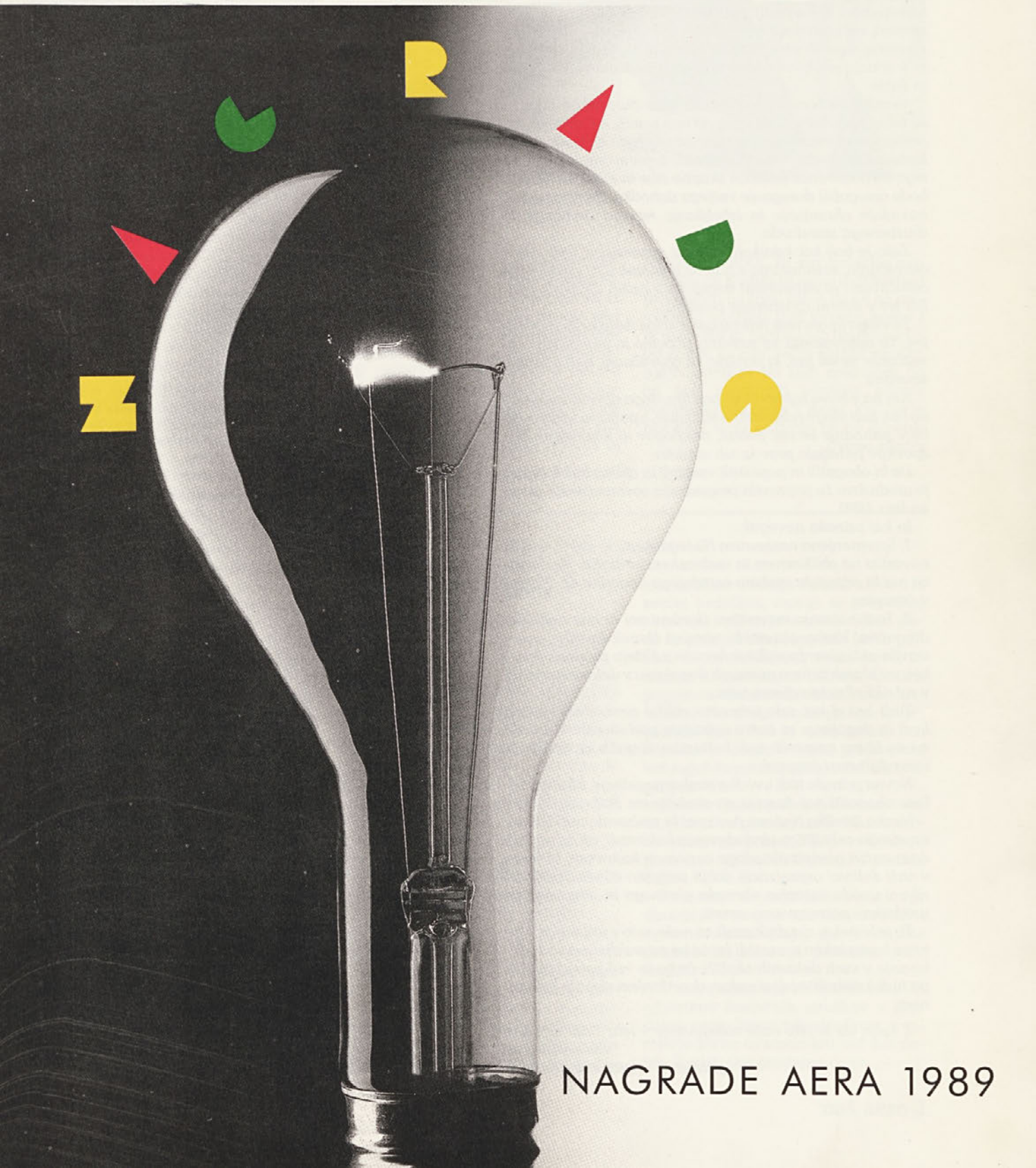


111316/29
0964/1990

NAGRADE AERAS

1990

1.



NAGRADE AERA 1989

Vstopili smo v novo desetletje, vstopili smo v leto, ki bo prelomno za našo družbo in za nas vse. Tako na političnem, gospodarskem, pa tudi na drugih področjih nastajajo velike spremembe, ki ne bodo zaobšle nikogar, tudi nas ne. Nasprotno, val vseh dogajanj v družbi se kaže tudi v našem poslovanju, v naših rezultatih, v našem strahu za jutrišnji dan in v upanju, da bo vendarle jutri ali vsaj pojutrišnjem boljše in lepše.

Vendar, ali bomo jutri dočakali lepši dan, ali pa nam bo še težje, je odvisno predvsem od nas samih, od sposobnosti prilagajanja razmeram na trgu, od tega, ali bomo znali izkoristiti kadrovske potencialne v naši delovni organizaciji, od tega ali bomo znali poiskati skupne cilje in interese, ki nam bodo omogočili doseganje večjega dohodka, dobička in ne-nazadnje ohranjanje in izboljšanje našega osebnega in družbenega standarda.

Zato je bolj kot kdajkoli dosedaj pomembna tudi vloga obveščanja, seznanjanja z najbolj pomembnimi poslovnimi odločitvami in aktualnimi dogajanjmi v naših delovnih okoljih ter v širšem družbenem prostoru.

To vlogo imajo tudi naša glasila »Naš Aero in Informacije«. Te odgovornosti za pravilno, popolno in pravočasno obveščanje, se vsi tisti, ki skrbimo za obveščanje, tudi moramo zavedati.

Ker pa z novo zakonodajo postaja vloga obveščanja vedno bolj tudi vloga poslovodne strukture, upamo in želimo, da bo v prihodnje še več pobud, predlogov in konkretnih pripevkov prihajalo prav iz teh struktur.

Da bi obogatili in popestrili vsebino in obliko naših glasil, je uredništvo že pripravilo programsko zasnovo naših glasil za leto 1990.

In kaj prinaša novega?

1. Spremenjena naslovnica Našega Aera, ki naj bi sledila novostim na oblikovnem in vsebinskem področju. Naslovnica naj bi odsevala vsebino osrednjega dogodka oz. članka v časopisu.

2. Tudi notranja razvrstitev člankov naj bi bila nekoliko drugačna. Vsebovala naj bi osrednji članek številke, predstavila aktualne dogodke v Aero in v širšem prostoru. Poseben poudarek želimo nameniti dogajanju v delovnih okoljih v rubriki »Predstavljamo vam...«

Tudi anket kot zelo primerno oblike predstavitev naših ljudi in dogajanja se bomo pogosteje posluževali. Ustrezno mesto bomo namenili tudi kulturnim dogodkom, športu in razvedrilnemu programu.

Novost prinaša tudi uvedba strokovne priloge, s katero želimo obogatiti naš časopis na strokovnem področju.

Vsaka številka Našega Aera naj bi vsebovala tudi članek s področja celovitega obvladovanja kakovosti, ali pa na kak drug način predstavila vlogo in pomen kakovosti, ki mora v naši delovni organizaciji dobiti ustrezno mesto. Tudi rubriko v uvodu časopisa »beseda glavnega in odgovornega urednika« nameravamo uvesti.

To je le nekaj uvodnih misli za naše delo v prihodnje. Vse to pa bomo lahko uresničili le, če bo pripravljenost za sodelovanje v vseh delovnih okoljih, če bo še več pobud in idej, pa tudi kritičnih misli o našem dosedanjem delu in prihodnosti.

Z željo, da bi bilo naše sodelovanje v letu 1990 uspešno
vas pozdravlja
glavna in odgovorna urednica



GLASILO KEMIČNE, GRAFIČNE
IN PAPIRNE INDUSTRIJE

CELJE, JANUAR 1990

LETNIK XXIX – številka 1

časopisni svet

jožica bratuša, greta doberšek, milena
dobrotinšek, marjana filipič, stanka hojnik,
romana johan, marjana palir, tomaž pečnik,
jožica radelič, aleš žerovnik

glavna in odgovorna urednica

sonja krašovec

tehnično vodstvo

marjan herman

uredila

jasna rode
tone škerbec

oblikovanje naslovne strani

služba oblikovanja – lotka marvin

tisk

aero, tozd grafika
za tiskarno drago vračun
naslov uredništva
kadrovske in splošni sektor
aero – celje, kocenova 4
tel. 24-011, int. 84 in 85
po mnenju republiškega sekretariata
za prosveto in kulturo,
št. 33-316/78, je glasilo naš aero
oproščeno temeljnega davka
od prometa proizvodov
glasilo izhaja desetkrat letno
naklada 2.500 izvodov

V letu 1990 na nov način

Za nami je še eno poslovno leto polno zelo težkih pogojev poslovanja, ki so bili posledica postopnega uveljavljanja nove gospodarske reforme. To smo občutili tudi v Aero, še posebej v zadnjem kvartalu. Na koncu leta – v decembru – se je vsem dotedanjim ukrepom pridružila še srbska blokada gospodarskega sodelovanja s Slovenijo, ki je z ekonomskega pa tudi z drugih vidikov povsem nerazumljiva in gotovo ne sodi v čas in prostor, v katerem delamo in živimo.

Aero je na področju domače prodaje močno prisoten na trgu SR Srbije, saj ta prodaja približno tretjino svojih izdelkov, zato nas je ta blokada zelo hudo prizadela – veliko bolj kot v povprečju ostala podjetja v Celju in Sloveniji. Vse navedeno in še marsikaj poleg tega je povzročilo, da bomo lansko poslovno leto zaključili z bistveno slabšimi rezultati kot smo planirali.

V leto 1990 nas je pospremil nov celovit paket ukrepov Markovičeve vlade, ki želi zagotoviti stabilnejše gospodarstvo z ukročenimi inflacijo ter pokazati izhod iz zaostalosti za Evropo. Cilj je brez dvoma mikaven in si ga gotovo vsakdo želi uresničiti. Toda za doseg tega cilja ne bo zadoščala le želja, ampak se bo še kako resnična izkazala trditev in opozorilo predsednika Markoviča, ki je ob predstavitvi zadnjega paketa ukrepov dejal, da bomo za uresničitev programa gospodarske reforme morali vsi brez izjeme tudi marsikaj žrtvovati ter se marsičemu odreči.

Zdaj je na vsakem od nas trezen in preudaren premislek o tem, kaj in kako smo delali in živeli doslej ter kaj in predvsem kako bomo delali in živeli v prihodnje. Prepričan sem, da nam je revščine takšne in drugačne vrste dovolj. Jutri hočemo živeti človeka vredno življenje. Gotovo res.

Toda, premislimo in zavejmo se! Če res hočemo živeti vsaj približno na ravni evropskih standardov, moramo vsi brez izjeme tudi naše znanje, delo in navade približati evropskim standardom. V to smer bodo naravnana naša letošnja prizadevanja.

Smo v fazi dokončnega oblikovanja aktov, s katerimi se bomo organizirali v skladu z zakonom o podjetjih. Aktivnosti v zvezi z reorganizacijo Aero so bile zelo dolgotrajne zato, ker sem si na vso moč prizadeval, da kljub raznim drugačnim interesom Aero ostane celovit poslovni sistem, ki bo sposoben učinkovito poslovati. Prepričan sem, da predlagana rešitev, o kateri se bomo odločali v februarju, to omogo-



Zvone Hudej, glavni direktor Aero

ča. Odločitev o tem bo izredno pomembna za vsakega člana kolektiva, zato ob njej nihče ne sme izgubiti iz zavesti dosedanj skupni razvoj pod firmo Aero kot tudi ne nadaljnjih dolgoročnih možnosti uspešnega razvoja.

S pričetkom poslovanja v okviru novih podjetij bomo pričeli uveljavljati prvine nove filozofije, ki se ji reče **PODJETNIŠTVO**. Delali bomo slej kot prej samo tisto, kar se izplača in

prinaša dobiček. In ker dobička največkrat ne nudijo že same možnosti in priložnosti na trgu, sploh pa ne na razvitem in odprtem trgu Evrope, bomo učinkovito in racionalno organizacijo ter delom na nov način znižali stroške naših izdelkov ter tudi predvsem po tej poti zagotovili uspešen prodor podjetniškega duha v Aero. Vsi. Ne le nekateri, sicer še dolgo ne bo Evrope.

Zvone Hudej

Ukrepe moramo spoštovati

O ukrepih vlade Anteja Markoviča in njihovih vplivih na poslovanje v Aero smo se pogovorili s Haroldom Karnerjem, pomočnikom glavnega direktorja za ekonomsko področje, ki nam jih je podrobneje obrazložil.

Ukrepe bi lahko razdelili na več področij:

- denarno področje
- davčno področje
- ukrepi na področju cen, osebnih dohodkov in tečaja
- zunanje trgovinsko področje.

DENARNO PODROČJE

Najbolj zanimivo in boleče za Aero je denarno področje. Cela veriga proizvodnje bolj ali manj boluje in potrebuje denar. V letu 1990 bo aktiva večja le za 7 odstotkov kot je bilo stanje 31. decembra 1989. Skratka zmanjšu-

jejo količino denarja v obtoku. Aero je precej zadolžen, zaloge se prepočasi obračajo, tudi terjave so visoke in glede na počasen obrat kapitala (tri in polkrat) in na sedanjo obrestno mero, so ukrepi za nas super balzam. Če teh pogojev ne bomo izkoristili, bomo krivi sami. Na drugi strani pa ima to negativen vpliv, ker je tečaj zamrznjen. Dlje kot je denar v tujini pri kupcih, več izgubljam, saj sedaj tečajnih tveganj ni več.

Konvertibilnost dinarja ima zelo velik pozitiven pomen, saj je dinar končno ponovno postal merilo vrednosti (prej smo uporabljali nemško marko, dolar ...).

Pozitivni učinek konvertibilnega dinarja je v tem, da se enkrat za vselej prekine razmišljanje, da je možna medsebojna šticunga (privatno, podjetništvo ...).

V novembru leta 1989 smo imeli 35 odstotkov finančnih stroškov v prodajne cene finančnih stroškov, v januarju jih ne bi smelo biti več kot do 2 odstotka prodajne cene.

DAVČNO PODROČJE

Z uradnim prikazovanjem vseh proračunskih izdatkov se je proračun federacije povečal iz 7,5 na 10,5 odstotkov nacionalnega dohodka. Posledica tega je povečanje določenih davščin ob istočasnem zmanjšanju drugih oblik zajemanja. Takoj po novem letu so uvedli dodatni prometni davek, ki ne obremenjuje le končne potrošnje, temveč tudi stroške proizvodnje. To so davki na transportne usluge, davki na bančne storitve in obresti, davki na zunanjetrgovinske provizije in veletrgovinske marže. Razen teh so vpeljali še triodstotni davek na vse proizvode (izjema kruh, mleko...) za JLA. Kakšen bo konkreten strošek teh davkov za Aero, je težko oceniti, dejstvo pa je, da bodo dražje transportne storitve, uvozne provizije, obresti pa se bodo manj zmanjšale kot bi se lahko.

PODROČJE OSEBNIH DOHODKOV

Eden od ukrepov, ki je za vse nas najbolj boleč, je zamrznitev osebnih dohodkov v masi, na višini izplačanih osebnih dohodkov za mesec november do 15. decembra 1989 ob upoštevanju določenih indeksov zaradi korekcije tečaja. Pri tem je izredno pomembno dejstvo, da je vlada sedaj zamrznila maso osebnih dohodkov in na osebni dohodek delavca. Posledica tega je, da pri zmanjšanju števila zaposlenih ostali lahko dobijo več. Kar pa tudi pomeni, da več opravljenih (nad)ur ne prinese večjega obsega plač.

Namen ukrepov je odprava psihologije indeksiranja in postaviti višino plač kot stroške na merljivo osnovo (tega do sedaj ni bilo).

ZUNANJETRGOVINSKO PODROČJE

Na zunanjetrgovinskem področju so odpravljene vse kvantitativne omejitve, razen režimov zaščite na področjih blagovnih transakcij in storitev. Ohranjen pa je nadzor nad pretokom kapitala (kreditni odnosi s tujino) in nad vlaganjem jugoslovanskih residentov v tujini. Ob zamrznjenem tečaju (7 DIN : 1 DEM) in ob denarnih rezervah 6 milijard ameriških dolarjev ne bi smelo priti do bistvenega padanja izvoza. Če bodo ukrepi na monetarnem področju dosledno uresničeni. Seveda je veliko predpostavk, ki naj bi bile izpolnjene. Država si je še vedno zadržala pravico, da v primerih bistvenega odstopanja od izvoza in uvoza ponovno vpelje LBO režim oz. DPRP. Ob normalnem delovanju sistema je jugoslovansko tržišče povezano z evropskim trgov s carinsko zaščito. To je za nas pomembno za to, ker nas



Harold Karner

prisili, da svoje poslovanje prilagodimo svetovnemu trgu. Na drugi strani pa nam je tudi omogočeno, kar je najbrž še pomembnejše, da lahko svobodno izbiramo dobavitelja, odvisno od konkurenčnosti (kakovost, dobavni rok...) doma in v tujini. Zaenkrat so carinske obveznosti še zelo visoke in se prava konkurenčnost jugoslovanske proizvodnje na našem trgu meri le z devizno protivrednostjo in dajatvami. Na tujem pa z upoštevanjem možnosti, ki jih daje sistem, da se za izvoz-

ne dejavnosti ne plačajo davki in carine. V kolikor to ni zagotovljeno, je izvoz proizvodnje za tuji trg vprašljiv. Država je sicer predvidela, da izvoznikom z več kot 3 milijoni dolarjev izvoza na leto poravnava carine in druge dajatve. O tem pa še ni predpisov in navodil.

Država na zunanjetrgovinskem področju misli redno, zato je potrebno pohvaliti, da je ukinila vse cenzuse za svobodni nastop jugoslovanskih ekonomskih subjektov na trgu. Odpravljen je monopol za nastopanje na zunanjem trgu, izenačena so mala in velika podjetja, ravno tako pa se zasebniki normalno vključujejo v poslovanje na zunanjem trgu.

Ugotavljamo, da je naš ustvarjeni delež našega prihodka od izvoza premajhen in da bo nujno korigirati izvozne načrte, na eni strani zaradi zasedenosti kapacitet ni redno pričakovati stopnje rasti domačega trga, po drugi strani bo bistveno večja konkurenca tujih proizvajalcev na domačem trgu. Z marginalnim deležem ustvarjenega prihodka na tujem trgu zagotovo ni mogoče govoriti o izvozni naravnosti, še najmanj pa o uspešnosti, merjeni v pogojih prave konkurence.

Še enkrat poudarjamo, da je odprte tržišča tisti bistveni element, ki bo pokazal kdo je kaj in koliko kdo zna.

Jasna Rode

Poslovna in profesionalna etika

Napisani članek skuša skromno obdelati in teoretično osvetliti področje poslovne in profesionalne etike. Razumevanje obeh različnih pojmov je nujno za razumevanje nekaterih značilnih pojavov sodobne družbe nasploh, še posebej pa je zanimivo za nas. Tudi razreševanje različnih problemov, na katere zadevamo pri vsakodnevnem delu, je namreč vezano na razumevanje omenjene tematike.

Z večanjem dotoka izobraženih kadrov v naša podjetja se vse bolj stopnjujejo napetosti med poslovno in profesionalno etiko oziroma med poslovnimi in poklicnimi normami (opomba: v resnici obstajajo nekatere razlike med poklicem in profesijo). Razmerje med temi je po tradiciji konfliktno. Prav tako so konfliktne tudi odnosi med nosilci ene in druge etike, tj. med vodilnimi ljudmi v podjetju, ki se zavzemajo za izpolnitev poslovnih ciljev, in med strokovnjaki, ki se zavzemajo pred-

vsem za dosledno uveljavljanje profesionalnih norm. Če je vodilna skupina zrela, če se zaveda, da so konflikti med poslovnimi in profesionalnimi normami neizogibni in trajno prisotni, bo težila k razumnemu kompromisu med njimi in ne k podreditvi poklicnih norm (profesionalnih norm) poslovnim normam. Prav tako lahko pričakujemo, da bodo strokovnjaki v svojem delu bolj učinkoviti, če bodo skušali povezati profesionalne in organizacijske cilje in ne bodo težili k enostranski podreditvi poslovnih ciljev poklicnim normam.

OBLIKE DEVIANTNEGA (RAZLIČNEGA) VEDENJA OBEH ETIK

V primerih, ko ne pride do kompromisa med profesionalno (poklicno) in poslovno etiko, se latentno nasprotje med njima sprevrže v odprt konflikt. Poznamo štiri tipične oblike različnega obnašanja strokovnjakov in oblika tega vedenja je odvisna predvsem od tega, ali je strokovnjak idealist oziroma cinik in ali je aktiven oziroma pasiven v odnosu do organizacije.

Križarstvo

Če je strokovnjak idealist (to pomeni, če se zavzema za razvoj in napredek podjetja) in če je aktiven (to pomeni, če želi uveljaviti svoje poglede), potem bo v konfliktni situaciji njegovo vedenje podobno križarskemu.

Podobno bo tistemu tipu vedenja, ki se poganja za neuresničljivimi cilji. Večino energije porabi za uresničevanje nedosegljivih ciljev, za realne cilje pa mu zmanjka volje, časa in energije (to je neke vrste donkihotovsko). To je namreč posledica izoliranosti strokovnjakov od okolja, v katerem delajo.

Umikanje

Če je strokovnjak cinik (to pomeni, da ne teži več k razvoju organizacije ali k izboljšavi stanja) in če je pasiven v razmerju do organizacije (to pomeni, da ne teži k uveljavljanju svojih idej, ampak se indiferentno strinja s cilji organizacije), se bo v konfliktni situaciji izmikal vsem dolžnostim in vsem situacijam, ki bi ga lahko zapletle v konflikt med poslovnimi in poklicnimi normami. Povzročal bo manj škode kot donkihotastvo, vendar pa ne bo prinašal organizaciji tudi nobenih koristi.

Ritualizem

To je posledica idealistično – pasivne usmerjenosti strokovnjakov. Gre za strokovnjake, ki se strinjajo s cilji organizacije in ki težijo k izboljšavam obstoječega stanja. Zaradi konflikta, v katerem se znajdejo, nimajo druge možnosti kot to, da formalno izpolnjujejo poslovne norme, ne da bi se zares organizirali pri uresničevanju ciljev.

Upiranje

V tem primeru gre za strokovnjake, ki menijo, da njihova delovna organizacija ni sposobna za izboljšave, hkrati pa imajo ti strokovnjaki svoje ideje kako izboljšati stanje. Če se napetosti sprevržejo v odprt konflikt, lahko z veliko zanesljivostjo računamo, da bodo ti strokovnjaki zapustili podjetje ali pa se bodo organizirali v uporniško skupino.

Slednji obliki sta v naših podjetjih pogostejši, kot prvi dve.

IZVORI KONFLIKTOV

Edini izhod iz opisanih težav je v tem, da preprečimo odprt konflikt in da nenehno nastajajoče napetosti sproti razrešujemo. Toda če hočemo uspešno razreševati nasprotja, ki nastajajo med poslovno in profesionalno etiko, moramo najprej vedeti, kaj je izvor teh nasprotij.

Prvi konflikt

a) **Profesionalne težnje:** Strokovnjak teži predvsem k temu, da bi bil vključen v širšo poklicno skupnost.

b) **Poslovni cilji:** Vodstvo skuša čim bolj tesno navezati strokovnjaka na podjetje oziroma na firmo, v kateri je trenutno zaposlen.

Drugi konflikt

a) **Profesionalne težnje:** Strokovnjak želi s svojim delom priti do znanstveno ali pa vsaj do strokovno pomembnih ugotovitev, ki pomenijo obogatitev same znanosti.

b) **Poslovni cilji:** Vodstvo poudarja pri strokovnem delu pomen poslovnih ciljev. Strokovno delo ima za organizacijo pomen samo toliko, kolikor prispeva k realizaciji poslovnih ciljev.

Tretji konflikt

a) **Profesionalne težnje:** Strokovnjak si želi dolgoročno delovno usmeritev in specializacijo, ki maksimalno aktivira njegovo specialno znanje in sposobnosti.

b) **Poslovni cilji:** Vodstvo zahteva od strokovnjakov, da opravljajo tista dela, ki so za organizacijo pomembna glede na trenutno situacijo, v kateri je podjetje.

Četrti konflikt

a) **Profesionalne težnje:** Strokovnjak pričakuje nagrado in priznanja za tisto, kar je v resnici prispeval k obogatitvi znanosti oziroma stroke.

b) **Poslovni cilji:** Vodstvo ne nagrajuje strokovnega dela z vidika znanstvene vrednosti, ampak z vidika poslovne koristnosti.

Razmerja med poslovno in profesionalno etiko so torej dosledno nasprotna. Norme obeh so razumljive in bistvene za obstoj obeh; če hoče strokovnjak ostati dober strokovnjak, se ne more »prostituirati«, in če hoče vodstvo podjetja roditi uspešno poslovno politiko, mora strokovnjake na neki način usmeriti v realizacijo ciljev podjetja. Strokovnjak nujno teži predvsem k temu, da bi se čim tesneje vezal na profesionalno skupnost. S tesnimi kolegijskimi kontakti skuša vzdrževati zadostno stopnjo informiranosti o svoji stroki, o novih dognanjih kakor tudi o novih možnostih zaposlovanja. Vodstvo podjetja želi nasprotno: strokovnjak naj bi se čim bolj vezal na podjetje, v katerem dela.

Osnovna norma slehernega profesionalnega **etičnega kodeksa** je, da strokovnjaki ne tekmujejo med seboj, da so lojalni in kooperativni, da si izmenjujejo strokovne informacije in da v nobenem primeru ne skrivajo novih spoznanj drug pred drugim.

Poslovne norme so skoraj diametralno nasprotne: te kvalificirajo strokovnjaka v konkurenčnem podjetju kot potencialnega vohuna, pred katerim je treba strogo čuvati poslovne skrivnosti, hkrati pa je treba iz njega izvleči čim več informacij o njegovem delu.

Profesionalna etika narekuje strokovnjaku celo življenjsko posvetitev, ki ne pozna razlike med delovnim in prostim časom. Profesionalno delo je trajno in usmerjeno v uresničevanje dolgoročnih strokovnih oziroma znanstvenih ciljev. Strokovnjak jih skuša uresničiti z dolgoročno in z vse bolj stopnjevano specializacijo. Nasprotno opisanim težnjam pa spremeni vodstvo podjetja strokovnjaka v priložnostnega delavca, ki mora zelo pogosto opravljati celo vrsto drobnih nalog, ki so z vidika stroke brez sleherne smotrne zveze, so pa lahko za uspeh podjetja odločilnega pomena. Vztrajno težnjo k specializaciji in odpor do priložnostnih opravil, ki jih narekuje situacija podjetja, so vodilni ocenili kot asocialen pojav, kot slepo strokovno sebičnost.

Pri nagrajevanju strokovnega dela pridejo opisana nasprotja še bolj do izraza. Strokovnjaku, ki se je popolnoma posvetil poslu, gre predvsem za kvaliteto njegovega dela. Psihično zadovoljstvo in zavest o dobro opravljenem delu mu je prva, čeprav ne tudi edina zaposlitev: to izvira neposredno iz dela in ne iz denarnega nadomestila za porabljen delovni čas. Vodilni ljudje v podjetju niso prav nič veseli tega pojava. Prej bi lahko rekli, da se bojijo strokovnega fanatizma, ki ne pozna mere niti pri porabi časa, niti pri porabi finančnih sredstev. Vodilni ljudje v podjetju v večini primerov ne pričakujejo od strokovnjaka popolne posvetitve strokovnemu delu, ampak razumno izpolnjevanje poslovnih nalog. Za podjetje ni pomembno, da je kvaliteta strokovnega dela kar se da dognana, ampak je važno, da je dosežena zadovoljliva kvaliteta ob čim manjših finančnih stroških in ob čim manjši porabi časa. Konflikt je neizbežen točno v tisti fazi, ko čuti strokovnjak, da je prekoračil meje rutinskega dela, ko začuti, da mu bo morda s stopnjevanjem naporom uspelo doseči nekaj novega, se sreča z vodilnim človekom, ki mu pojasni, da je treba misliti na rok in ne na finančne okvire naloge; svetuje mu, naj ne pretirava s kvaliteto dela. Če se opisani konflikt dogaja v tisti fazi dela, ko strokovnjak še ni presegel svoje rutine, pomeni za strokovnjaka služba v podjetju hkrati tudi degradacijo strokovne aktivnosti in nezmožnost, da bi pri svojem delu prišel do kakršnihkoli inovacij. Najvažnejša nagrada za delo na ta način odpade.

RAZLIČNE RAVNI KONFLIKTOV

Opisane vrste konfliktov se lahko dogajajo na različnih ravneh in v različnem obsegu. Najbolj pogosto se začnajo porajati kot normalni konflikti v zavesti posameznega strokovnjaka. V strokovnjaku raste napetost, saj se zaveda različnosti in hkrati upravičenosti obeh etičnih norm. Če trajajo dolgo in če se ne rešujejo sproti, se individualne napetosti pogosto razširijo v skupinske konflikte in na koncu v tako imenovane sistemske konflikte, ki zajamejo celotno podjetje? Konflikti med profesionalno (poklicno) in poslovno moralo na ravni individualnih osebnostnih nasprotij so pogosti, vendar o njih ni sistematičnih raziskav. Z merjenjem občutka odgovornosti je bilo ugotovljeno, da so strokovnjaki tista skupina v jugoslovanskih in še posebej v slovenskih podjetjih, ki se čuti manj odgovorna za delo podjetja kot pa večina drugih skupin (npr.: NK in PK delavci, KV in VKV delavci, nižji vodilni, srednji vodilni, višji vodilni, člani DS itd.). Občutek odgovornosti za skupinsko delo in za stanje celotnega podjetja pri strokovnjakih je manj intenziven kot pri vodilnih skupinah in pri delavcih. Takšna ugotovitev je tako presenetljiva, da ji je težko verjeti. Vzrokov za takšno stanje je najbrž veliko. Tako je bilo ugotovljeno, da je neodgovornost najtesneje povezana s pomanjkljivim sodelovanjem: čim manj aktivno je sodelovanje zaposlenih, tem manj intenziven je njihov občutek odgovornosti. Iz tega sklepamo, da so strokovnjaki premalo pritegnjeni k sodelovanju in da je v tem eden izmed vzrokov njihove neintenzivne odgovornosti. Poleg tega lahko s precejšnjo verjetnostjo domnevamo, da je majhna odgovornost strokovnjakov posledica močnega konflikta med njihovim poklicno etiko in med poslovnimi normami delovne organizacije (podjetja). Zaradi tega konflikta ne usiha njihov čut odgovornosti za lastno delo, ampak predvsem njihov čut odgovornosti za celotno podjetje. Poklicna etika jih kljub konfliktni situaciji še vedno veže na osebno delo, popusti pa tedaj, ko se sooči z nasprotujočimi poslovnimi normami podjetja.

Skupinski konflikt

Za prehod iz intimnega notranjega nasprotja v skupinski konflikt je potreben samo še en korak: potrebno je spoznanje, da osebni konflikt, ki tiči v zavesti posameznika, ni osamljen, ampak splošen pojav. Nekatere raziskave so pokazale, kako se pravzaprav kolegi, ki imajo isto profesionalno poreklo, med seboj cepijo v dve nasproti skupini prav zaradi tega, ker v pod-

jetju zavzemajo različne funkcije in različne položaje. Inženirji, ki so zaposleni v operativi, nimajo velikih možnosti za strokovno delo in se zaradi tega bolj vežejo na poslovne cilje podjetja, tisti, ki so v strateških strokovnih službah, pa se močneje vežejo na poklicno etiko! Dejstvo, da so iz »istega profesionalnega gnezda« in da so hkrati na različnih položajih v podjetju, kmalu spremeni obe skupini v najhujše nasprotnike! Podobna nasprotja med poklicno in poslovno etiko srečujemo tudi v odnosih med strokovnjaki, ki težijo k nenehnim izboljšavam in utemeljujejo potrebo po njih s kritiko obstoječega stanja in med vodilnimi. Nenehne strokovne izboljšave utemeljujejo in opravičujejo prisotnost strokovnjakov v podjetju. Interes vodilnih je nasproten: ti so zainteresirani za čim manjšo količino sprememb; čim manj je sprememb, tem manjši so stroški poslovanja in tem lažja je kontrola podrejenih. V naših razmerah se opisani skupinski konflikti dopolnjujejo še z eno dimenzijo: s samoupravno strukturo v podjetju, ki poleg poslovne in profesionalne etike vnaša v igro še socialno etiko! Širša socialna etika se v podjetju kaže v pravici do dela, v pravici do aktivne participacije (sodelovanja) pri delu, v pravici do zaščite pri delu, v pravici do delitve dohodka itd. V primerih, ko so nosilci socialne etike močnejši od strokovnjakov in vodilnih v podjetju, lahko pričakujemo, da se bodo nasprotja med strokovnjaki in vodilnimi ublažila. Širši kriteriji socialne etike pomenijo možnost posredovanja in širše kompromise med profesionalno in poslovno etiko. V primeru, ko pa so nosilci socialne etike (npr.: samoupravni organi in politične organizacije) šibkejši od prvih dveh skupin, lahko pričakujemo, da se bodo nasprotja med nosilci poklicne in nosilci poslovne etike še bolj zaostila. V tem primeru bo postala socialna etika manipulativno sredstvo v boju ene skupine proti drugi skupini. Strokovnjaki bodo skušali blokirati zahteve vodilnih s poudarjanjem delovne etike, vodilni pa bodo skušali strokovnjake paralizirati s poudarjanjem ekonomskih interesov delovnega kolektiva. Prevladala bo tista skupina, ki bo uspela prepričati zaposlene, da je edina prava uresničevalka socialne etike.

Menim, da iz nastale situacije ni drugega izhoda kot v neposrednem urejanju razmerij med strokovnjaki in vodilnimi osebami oziroma v neposrednem usklajevanju razlik, ki izvirajo iz poslovne in poklicne etike. Uspešno usklajevanje teh dveh normativnih sklopov je verjetno tudi edina pot k dejanskemu uveljavljanju samoupravljanja.

RAZLIKE MED POKLICEM IN PROFESIJO

Da bi lažje razumeli razliko med poklicno in profesionalno dejavnostjo navajam pet bistvenih razlik:

1. Za profesionalno dejavnost je značilna sistematična teorija, za poklic pa specifično izkustvo. Izkustvo je lahko visoko dognano in meji na umetnost, teorija pa je lahko zelo primitivna in siromašna. Brusilec diamantov opravlja zanesljivo bolj vredno delo kot novopečeni inženir. Vendar je kljub temu med obema bistvena razlika. Prvi, ki opravlja poklicno delo, je zasidran v izkustvene stereotipe in tradicionalno tehnologijo. Čeprav dosega v svojem delu visoko stopnjo dognanosti, je vendarle vezan na tradicionalne oblike dela in na obnavljanje ali na poglabljanje že akumuliranega izkustva.

Profesionalec izhaja iz teorije in ne iz izkustva. Teorija sicer ni brez veze z izkustvom: tako izkustvo kot tudi teorija sta sicer rezultat praktičnega delovanja, vendar sta različno organizirana. Sistematična teorija je bolj splošna in bolj abstraktna organizacija izkustva. Zaradi tega je pot v aplikacijo daljša, sposobnost razumevanja in prilagajevanja spremembi pa večja. V rutinski situaciji bo verjetno poklicno delo bolj zaželeno, v dinamični situaciji, ki je podvržena veliki kopici sprememb, pa bo stopila v ospredje potreba po sistematični teoriji. Na izkustvu temelječe znanje v novi situaciji odpove. Še več: nevarno je, ker išče stereotipe, standardne odgovore na nova vprašanja.

Kot vemo, je v naši družbi izredno razširjena navada, da se skuša s stazem kompenzirati teoretična izobrazba, da se pri napredovanju preveč upošteva staž in starost, premalo pa izobrazbena stopnja, da se na vodilna mesta raje postavljajo ljudje z daljšo prakso kot pa mladi ljudje z višjo teoretično izobrazbo. Eden od vzrokov za takšno lahkomišelnost početje je tudi v tem, da se ne zavedamo bistveno različnega značaja izobrazbe pri poklicnem in pri profesionalnem profilu. Posledice takšnega kompenziranja teorije z izkustvom so konzervativizem, strah pred najnimi spremembami in velika količina napačnih odločitev v novo nastalih situacijah. Čim večjo količino sprememb bodo morala podjetja absorbirati v bližnji prihodnosti, tem bolj nevaren bo omenjen pojav kompenziranja teorije z izkustvom oziroma staža z izobrazbo. Čim večja bo količina sprememb, ki jih bodo morala podjetja absorbirati v prihodnje, tem bolj bomo rabili na vodilnih mestih ljudi, ki bodo znali reševati nove probleme v nepredvidljivih situacijah,

in tem bolj bomo grešili, če bomo imeli takšne ljudi, ki se zatekajo v stereotipne rešitve.

2. Druga posebnost profesionalne aktivnosti je, da sloni na avtoriteti, ki se izraža v monopolu strokovne sodbe oziroma v avtoritativnosti ekspertize. Za poklicno delo to ne velja. Pri poklicnem delu pravimo, da ima vedno prav potrošnik, ne proizvajalec. Za profesionalno delo velja nasprotno: strokovnjak »ima vedno prav«, njegove sodbe ali ocene so brez priziva. Tisti, ki sprejema njegove usluge, ni več potrošnik, ampak klient. Klient ne more soditi o pravilnosti strokovnjakovega dela, ne more polemizirati s strokovnjakom o njegovih sodbah, ampak jih lahko le sprejme kot definitivne. Ko obiščemo zdravnika, nam niti na misel ne pride, da bi z njim razpravljali o diagnozi in o receptu, ki nam ga predpiše. Ko se zatečemo k advokatu, mu prepustimo celotno izvedbo postopka in se ne vmešavamo v potek njegovega dela. Toda, če nam advokatovo ali zdravnikovo delo nista všeč, izberemo drugega. Potemtakem velja za profesionalno delo pravilo, ki ne pozna izjem: ne izbiramo si ekspertiz, ampak eksperte. Ne odločamo o strokovnih poslih, ampak o strokovnjakih.

Tudi v naših podjetjih moramo dosledno uveljaviti zgornje načelo: **manager, inženir, pravnik ali ekonomist morajo imeti monopol ekspertize, morajo odločati o strokovnih zadevah popolnoma samostojno. To pa ne pomeni, da morajo imeti monopol na položaj. Pri nas je pogosto prav nasprotna situacija: strokovnjaki nimajo monopola na svoje strokovno delo, imajo pa monopol na položaj, ki ga zasedejo. Če hočemo normalizirati stanje v naših podjetjih, če hočemo zmanjšati število nasprotij, ki nastajajo med profesionalno in poslovno aktivnostjo, moramo najprej pristati na preprosto dejstvo, da so tako samoupravni kot tudi vodilni organi v razmerju do strokovnjakov v statusu klientov: lahko izbiramo med strokovnjaki, lahko kontrolirajo rezultate njegovega dela, lahko strokovnjaka odslovijo, ne morejo pa se mešati v njegovo strokovno delo.**

3. Nevarnosti, ki jih skriva v sebi monopol presoje, naj bi preprečeval sistem javnih sankcij. Sistem javnih sankcij omejuje pristop k profesionalni aktivnosti (diplome, preizkusna doba, posebni izpiti za specializacijo itd.). Odločilna za selekcijo profesionalcev niso vodstva v podjetjih, ampak šole in institucije, ki te šole potrjujejo. Prevzgoja strokovnjaka na delovnem mestu je brezploden trud. Čim bolj je delo samostojno, tem manj lahko vplivamo na strokovnjaka s kontrolo njegovega dela in tem bolj moramo biti natančni pri sprejemanju strokovnja-

kov v delovno razmerje. Druga možnost je, da izpostavimo strokovnjaka direktnemu pritisku naročnikov oziroma odjemalcev in ga na ta način podvržemo javni kontroli. Direktne kontakti z naročniki, ki bodo v večini primerov pri strokovnjakih stopnjevali njihov občutek odgovornosti, in sicer veliko bolj, kot pa bi ga lahko stopnjeval hierarhični pritisk s strani nadrejenih oseb znotraj delovne organizacije.

4. Bistveni in odločilni faktor, ki vpliva na ravnanje strokovnjaka, ki deluje znotraj okvirov strokovne samostojnosti, so kodeksi profesionalne etike. Te kodekse uveljavljajo poklicni kolegi in poklicna društva, ki so osnova medsebojne kontrole med strokovnjaki. Te samokontrole ne more opravljati nobena druga skupina in noben drug sistem.

Učinkovite kontrole strokovnjakove aktivnosti znotraj okvirov strokovne samostojnosti ne morejo izvajati niti klienti (pred katerimi je strokovnjak praviloma zaščiten s pravico na poklicno tajnost in s pravico na imuniteto pred javno sodbo) niti družbeni organi niti neposredni predstojniki v podjetjih. Če se npr. vodstvo podjetja »odloči«, da bo stopilo svojim strokovnjakom na prste zaradi nesolidnega ali zaradi premalo prizadevnega dela, bo v veliki večini primerov doseglo popolnoma nekaj drugega, kot je dejansko hotelo. Vmešavanje vodilnih v strokovno delo bo blokiralo iniciativo prizadetih strokovnjakov kot tudi aktivnosti njihovih kolegov, ne da bi karkoli prispevalo k izboljšanju kvalitete ali tempa dela.

Še slabše je, če skuša vodstvo podjetja prisiliti strokovnjake k bolj prizadevnemu delu s stopnjevanjem formalne discipline, s predpisovanjem



delovnih postopkov, z disciplinskimi predpisi in tako naprej. V tem primeru bo vodstvo preusmerilo kontrolo na delovni proces namesto na rezultate dela. Strokovnjakom bo vsililo delovni režim, ki bi predpisoval, kako naj delajo in ne kaj naj naredijo. Ocenjevalo jih bo po tem, ali izpolnjujejo predpisane postopke, ne pa po tem, kakšen in kolikšen je output njihovega dela. S tem jih bo načrtno preusmerjalo iz kreativnih delavcev v ritualce, ki sicer izpolnjujejo vse predpisane postopke in pravila, ki pa od sebe še zdaleč ne dajejo tistega, kar bi mogli in morali dati.

Opomba:

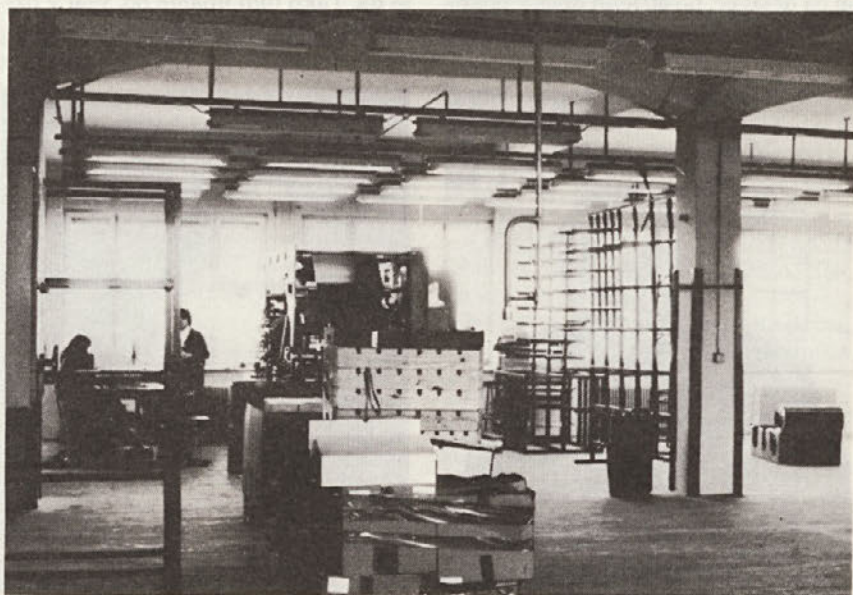
Pri pripravi tega članka sem uporabljal naslednje vire:

1. Josip Županov: Samoupravno podjetje, Studijska grupa za izučevanje društvenog sistema, Inštitut za društveno istraživanje, Zagreb 1971

2. Veljko Rus: Personalne službe v ameriških podjetjih, Moderna organizacija, 1971, šte. 1.

3. Kornhauser: Scientist in Industry, Berkeley, University of California, 1962.

Zvone Jezernik



Obrat pisalnih trakov

Zaupanje mora biti

Ukrepi Markovičeve vlade so vplivali na vsakega izmed nas. Zaupljivejši gledamo na naš dinar, manj pa na naše plače in zvišanje cen. Povprašali smo naše sodelavce o ukrepih ZIS, če so vredni zaupanja in še kaj. Preberite si anketo, saj so odgovori zelo zanimivi.

Mirko Krajnc iz tozda Grafika je povedal, da je z ukrepi seznanjen: »Ocenjujem jih pozitivno, pri tem pa me tudi marsikaj moti. Ukrepi so sestavljeni rigorozno in preudarno, vendar sem trdno prepričan, da za njimi stojijo ljudje, ki so povzročili ekonomski in politični kaos. Mislim, da s to isto garnituro ne moremo imeti uspeha, saj volk dlako menja, čudi pa ne. Izredno me moti prizadevanje ZIS za centraliziranje oblasti. Če se to zgodi, bo že jutri konec slovenske pomladi, ki se je šele začela. Občutek imam, da bi se Slovenija morala opreti predvsem na svoje znanje, sposobnosti in na zunanji kapital. Pri vsej poplavi predpisov in amandmajev se vsi skupaj v združenem delu izgublamo, saj se jih v naši ljubi domovini nihče več ne drži. Moti me tudi dodatna obremenitev z izrednim davkom za JLA. Mislim, da si vse preveč izmišljamo in iščemo sovražnike, ki jih ni. Motijo me tudi mediji, če pravilno razumem, saj je v tem trenutku potrebno pretepti vodstva podjetij ter tako, brez dela, izsiliti 13. plačo. To pa ni osamljen primer, saj se je pokazal za zelo pozitivnega in je bil v medijih uresničen zelo hitro. Želim si, da bi nekoč resnično nastopil dan, ko bi lahko svojim potomcem pokazali, kaj smo dobrega naredili. Tudi plače bi morale biti takšne, da bi zagotavljale spodobno življenje in da delavec, po 40 letih dela, v pokolu ne bi prosil za razne subvencije.«

Alenka Furlan iz DSSS je dejala, da je z ukrepi seznanjena, vendar je o njih težko govoriti, če nisi strokovnjak. Stroka je o ukrepih dejala, da so dobro pripravljeni in v šestih mesecih bo vse jasno. Pravi pa še to, da v nobene pravljice ne moremo več verjeti.

Miro Majcen iz DSSS je z ukrepi Markovičeve vlade seznanjen in je optimist. Za obdobje po 30. juniju pa pravi isto kot Ante Markovič: »Po 30. juniju bo 1. julij.«

Marjan Furlan iz tozda Kemija Celje pravi, da je seznanjen z ukrepi. Izvedel pa je mnogo preko medijev. Pravi, da ni druge možnosti, kot da ukrepi vlade uspejo in da je optimist. Za obdobje po 30. juniju pa pravi: »Mislite, da je kakšna razlika med danes in obdobjem po 30. juniju! Obnašati in delati bomo morali povsem enako.«

Ivica Lužar iz tozda Trženje pravi, da se je z ukrepi seznanila v časopisih in jih ocenjuje kot dobre. Morali pa bi jih upoštevati in jih izvajati, saj so nam zaenkrat edino upanje. Nihče do sedaj še ni predlagal boljših. Samo z resnim odnosom in pristopom k delu, bi se razmere izboljšale. »Nisem trdno prepričana, da se bodo uresničili vsi ukrepi, vendar pa moramo upati in biti optimisti. Obremenjeni smo z inflacijo, neustrezno politiko in spori, zato si težko zaupamo. Vsak naj opravlja svoje delo dobro in naredi največ, kar se da. Tako tudi upanje bo, vsaj v ožjem delu, širše bodo skrbeli drugi.«



Marjan Furlan



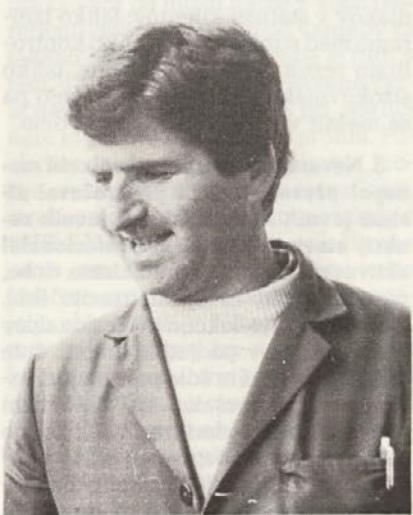
Ivica Lužar



Mirko Krajnc



Alenka Furlan



Miro Majcen



Mira Vračun

Mira Vračun iz tozda Trženje je dejala, da je z ukrepi seznanjena, vendar pa je prisoten rahel dvom, da vsi ti ukrepi ne bodo dali sadov. Spremeniti bomo morali tudi naše delo, le tako bomo lahko primerno živeli. Ukrepe odobrava in pravi, da bi bilo težko najti kaj drugega.



Lojzka Kantužer in Marija Golec

Lojzka Kantužer in Marija Golec iz tozda Kemija Celje pravita, da z ukrepi nista preveč seznanjeni, vendar mislita, da se bodo razmere izboljšale. »Dejali so, da se cene ne bodo zviševale več kot pol leta, vendar se povišujejo. Upamo, da bomo z našim delom zaslužili. Če pa dela ne bo, ne bo kaj pričakovati.«

Spraševala: Jasna Rode
Fotografije: Stevo Djurkas

Nagrade Aera drugič

26. decembra 1989 smo v Aeru drugič zapored podelili nagrade Aera. Nagrade Aera smo podelili na slavnostni seji delavskega sveta. V uvodnih besedah sta Jelisaвета Podgornik in Jožica Cokan poudarili pomen znanja za Aero in tudi obrazložili Aerovo odločitev, da razpiše Nagrade Aera in v svoje okrilje privabi študente in dijake. Skratka vse, ki imajo veliko znanja in so pripravljeni sodelovati z Aerom.

Nagrade Aera sta podelila glavni direktor Aera Zvone Hudej in predsednik delavskega sveta DO Aero Ivo Cviki.

PRIZNANJE AERA so prejeli:

Nataša FORSTNER, učenka Nara-voslovno matematične šole v Titovem Velenju in Karolina ŠTUHEC, učenka Srednje pedagoške šole s Ptuja, za raziskovalno nalogo s področja kemije – ANALIZA POLIPROPILENSKE FOLIJE S Poudarkom NA ORIENTACIJI.

Naloga je bila opravljena pod mentorstvom Damjane Povše, inženirke kemijske tehnologije iz tozda Kemija Šempeter.

Milena BULJAN, študentka Visoke grafične šole v Zagrebu, za raziskovalno nalogo s področja grafike – VPLIV PREMAZA SAMOKOPIRNIH PAPIRJEV NA DIMENZIONALNO STABILNOST PAPIRJA.

Naloga je bila opravljena pod mentorstvom Romana Zupanca iz tozda Grafika.

Petra ČATER, absolventka na I. stopnji VEKŠ – štipendistka AERA, za raziskovalno nalogo s področja ekonomije – ANALIZA PRODAJE SAMOLEPILNIH TRAKOV IN OČENA MOŽNOSTI GLEDE NA TRŽNI POTENCIAL – diplomsko delo.

Naloga je bila opravljena pod mentorstvom Vojka Arzenška, diplomiranega ekonomista iz tozda Trženje.

PRIZNANJE AERA Z ODKUPOM NALOGE:

Mladen KRSNIK in Alenka MOLE, učenca Srednje tehnične šole Maršala Tita iz Celja, za raziskovalno nalogo s področja kemije – DOLOČANJE LEP-LJIVOSTI OD NANOSA LEPILA.

Naloga je bila opravljena pod mentorstvom Ivana Ribiča, diplomiranega organizatorja dela iz tozda Kemija Šempeter.

Jana SEŠLAR, absolventka na II. stopnji VEKŠ Maribor – štipendistka AERA, za raziskovalno nalogo s področja ekonomije – IMAGE IZDEL-KOV Z BLAGOVNO ZNAMKO IN OBLIKOVANJE NOVE CELOSTNE PODOBE DO AERO – diplomsko delo.

Naloga je bila opravljena pod mentorstvom Anite Brajkovič, diplomirane ekonomistke iz tozda Trženje.

Simona POTOČNIK, diplomirana ekonomistka – štipendistka AERA, za raziskovalno nalogo s področja ekonomije – KALKULACIJE V GRAFIČNI INDUSTRIJI – diplomsko delo.

Naloga je bila opravljena pod mentorstvom Bojana Borštnerja, diplomiranega ekonomista iz tozda Grafika.



Zvone Hudej in Ivo Cviki

NAGRADE AERA:

Boštjan MLAKAR, dijak Srednje pedagoške šole iz Maribora, za raziskovalno nalogo s področja ekologije – OBARJANJE ODPADNIH VOD ONESNAŽENIH Z MIKROKAPSULARNO SUSPENZIJO.

Nalogo je opravil pod mentorstvom Matjaža Verdeva, kemijskega tehnika iz tozda Kemija Celje.

Naloga je zanimiva za obrat AC v tozdu Kemija Celje, kjer se pripravljajo na novo tehnologijo mikrokapsularnega premaza. Cilj naloge je bil izbrati oborila in ostale snovi, ki dajejo najboljšo filterabilnost oborine ter analizirati oborine in filtrate. Avtor je s svojim znanjem s področja ekologije in kemije in z veliko mero natančnosti



Alenka Mole



Jana Sešlar



Karolina Štuhec



Katarina Šuštar



Mladen Krsnik



Alojz Rihter



Petra Florjančič, Renata Zupančič



Grega Smrekar

STROKOVNA PRILOGA

CELJE, JANUAR 1990

ŠTEVILKA 1

JUGOSLAVIJA V 21. STOLETJU

Kakšna bo naša prihodnost?

(7. del)

IZKORIŠČENOST ČLOVEŠKIH POTENCIALOV IN NAŠA GOSPODARSKA KRIZA

Pri ugotavljanju, v kolikšni meri izrabljamo pri nas človeški faktor in v koliki meri so človeški potenciali neizkoriščeni, moramo:

1. najprej navesti tiste kazalce, ki nam kažejo stopnjo neizkoriščenosti,
2. ugotoviti, ali se količina neizkoriščenih človeških potencialov povečuje ali zmanjšuje,
3. ugotoviti ali vsaj nakazati vzroke za nizko stopnjo izkoriščenosti človeških potencialov in
4. nakazati možnosti in akcije, da bi se izkoriščenost človeških potencialov povečala.

NEZAPOSLENOST

Najbolj enostavni kazalec stopnje neizkoriščenosti človeških potencialov je stopnja nezaposlenosti, ki je v Jugoslaviji izredno visoka, v Sloveniji nizka, trezne prognoze pa kažejo še poslabšanje položaja v bližnji prihodnosti in težko je vedeti, kolikšna bo stopnja rasti nezaposlenega prebivalstva.

Med nezaposlenimi je velik odstotek šolanih kadrov, ki so bili za družbo dragi. To pomeni, da imamo vir, v katerega smo veliko investirali, zdaj pa ne daje ničesar od sebe, kot da bi kupili moderen stroj, ki pa zdaj stoji in ne dela.

IZKORIŠČENOST

Drugi kazalec je stopnja izkoriščenosti tistih človeških potencialov, ki so zaposleni. Gre za to, kaj vsi ti zaposleni dajejo od sebe, oziroma ali dajejo toliko, kot dajejo tisti, ki so zaposleni v industrijsko razvitih državah.

Pri nas že dolgo v dnevnih časopisih in raznih drugih občilih zasledimo

podatek, da v povprečju vsak delavec učinkovito dela približno le 5 ur na dan.

Seveda so razlike glede stopnje izkoriščenosti različnih kategorij delavcev zelo različne. To pomeni, da delavci ob tekočem traku in tisti, ki imajo razne individualne norme, izkoristijo svoj delovni čas skoraj v celoti.

Verjetno tudi najvišji vodilni v podjetjih izkoristijo maksimalno svoj delavnik, pri večini drugih kategorij delavcev pa vemo zelo malo o tem, kolikšna je stopnja izkoriščenosti delovnega časa, domnevam pa, da je manjša od obeh prej omenjenih kategorij delavcev.

Prav ta učinkovita stopnja izkoriščenosti je najpomembnejša. Z vidika izgube človeških potencialov, stavke ali kratke prekinitve dela ne pomenijo dosti v primerjavi s sistematično upočasnitvijo intenzivnosti dela in z velikimi časovnimi prazninami znotraj rednega delovnega časa. Znano je, da polna zaposlitev v deželah realnega socializma ne daje ekonomske učinkovitosti, če je to delo neintenzivno, nizko motivirano in polno praznin vseh vrst.

Različni podatki kažejo, da se stopnja intenzivnosti dela pri nas že okoli deset let zmanjšuje in da se vrača odstotek časa fizične prisotnosti na delu, ne da bi bilo pri tem opravljeno neko delo. Pri tem je pomembno to, da objektivni pogoji, kot je pomanjkanje reprodukcijskega materiala ali velike zaloge, zmanjšujejo že tako nizko stopnjo izkoriščenosti delovnega časa.

NEIZKORIŠČENOST ZNANJA

Tretji kazalec je ta, da je stopnja izkoriščenosti znanja pri nas nizka. To je pomembno poudariti zato, ker se v moderni tehnologiji stroški dela zmanjšujejo in pri visoko razviti tehnologiji zavzemajo samo še 5 do 10 odstotkov celotnih stroškov. Mi seveda takšne tehnologije nimamo, vendar je trend isti, tj. v strukturi stroškov se zmanjšujejo stroški dela.

Vsi podatki pa nam kažejo, da znanje in izobrazbo pri nas zelo malo izkoristimo.

»Crvena zastava« ima skoraj enako formalno izobrazbeno strukturo kot zahodni proizvajalci avtomobilov. Čemu potem taka razlika v produktivnosti in kvaliteti?

Ko so raziskovalci v 64 državah proučevali vpliv oziroma udeležbo izobrazbe in znanja pri stopnji rasti družbenega razvoja, so Jugoslavijo uvrstili v tisto skupino, v kateri imata izobrazba in znanje najnižji delež v stopnji rasti družbenega proizvoda. To pomeni, da dajamo sredstva za izobrazbo, ki jo potem ne znamo izkoristiti.

Število proizvodov, ki smo jih pred 10 in 20 leti naredili na temelju lastnega znanja, je bilo torej večje kot danes. Ker smo imeli pred leti več lastnih proizvodov kot danes, smo imeli tudi več konstruktorjev.

Število patentov kot kazalec ustvarjalnosti in industriabilnosti se zadnja leta zmanjšuje. Nikoli pa jih nismo imeli veliko.

Organizirana raziskovalna sfera je v obdobju 1979 do 1981 prispevala v Jugoslaviji 16 patentov, zasebniki pa 93. Tako je stanje v tistih letih podobno stanju v ZDA v začetku tega stoletja, ko so zasebniki prijavi 81 %, podjetja pa 19 % izumov.

Dobri proizvajalci ocenjujejo, da je zaostajanje na tem področju katastrofalno. Če namreč primerjamo število registriranih patentov na milijon prebivalcev, zaostajamo za drugimi evropskimi državami 30 do 40-krat.

Enaka je usoda tehničnih izboljšav in koristnih predlogov. Vrhunec v tem so dosegli Japonci. Podatkov o Japoncih je tudi pri nas toliko, da jih ne bom navajal.

Število patentov, tehničnih izboljšav in koristnih predlogov je v Jugoslaviji tako nizko, da praktično nimajo gospodarske funkcije. V industrijsko razvitih državah pa je to eno najbolj učinkovitih sredstev za mobilizacijo ustvarjalnih procesov in s tem sredstvo za ustvarjanje prihrankov in večje konkurenčne usposobljenosti gospodarstva.

Gornji podatki kažejo inovacijsko in ustvarjalno pasivnost naše tehnične inteligence. Vzroka za to ne moremo iskati v njej sami, tj. v njeni psihi, kajti izhajamo iz marksistične teze, da

okolje določa obnašanje, temveč ga moramo iskati v strukturi delovne organizacije v širšem okolju.

Pri patentih sem se zadržal prav zato, ker so zelo kompleksni kazalec industriabilnosti, ustvarjalnosti in ekonomske učinkovitosti in so v močni povezavi (odvisnosti) z drugimi kazalci. Zato ni čudno, da vzporedno s padanjem prijavljenih in registriranih patentov pada tudi število objav jugoslovanskih avtorjev zunaj Jugoslavije.

To je tudi razumljivo, objavljane v tujih strokovnih revijah običajno ni honorirano. Služi za izpolnitev strogega profesionalnega kriterija.

Ker so pri nas znanstvene promocije možne tudi brez objav – objavljane zunaj nima tako pomembne stimulacije.

Fluktuacija kadrov – vsaj v Sloveniji – je potekala iz proizvodnih v neproizvodne dejavnosti, iz tehničnih v upravno – administrativne. Fluktuacija je bila nenormalno visoka, zato so bili tudi stroški visoki.

Glavni vzrok za fluktuacijo tehničnih kadrov v ekonomsko – upravno in administrativne dejavnosti ni bil v osebnih dohodkih, temveč v premajhni možnosti uporabe lastnega znanja in lastne kreativnosti.

Zelo visoka je tudi potencialna fluktuacija. V nekaterih raziskavah sem prebral, da je med tehničnimi kadri kar 85 % takih, ki razmišljajo o tem, da bi zapustili podjetje in se zaposlili kje drugje. Kakšna je stopnja identifikacije s podjetjem ob tako visoki potencialni fluktuaciji? Kako naj od teh potencialnih fluktuantov pričakujemo ustvarjalni angažma v podjetju?

Prav tako je eden od kazalcev nizke izkoriščenosti človeških potencialov odsotnost profesionalizma in dominacija povprečja. V modernem tehnološko razvitem svetu, morajo biti makro – mikrosistemi tako struktuirani, da znanje, kvaliteta, nadpovprečje avtomatično ali samoregulatorno dobijo prednost, da vedno in povsod stopijo v ospredje. Zaradi nizke stopnje profesionalizma oziroma aprofesionalizma so naše delovne organizacije – razen nekaj izjem – sposobne predelati le konstrukcijsko dokumentacijo v tujni izdelane inovacije.

V svetu se življenjska doba proizvodov tako skrajšuje, da nas to skrajšanje bolj in bolj ogroža. Kazalcev tega aprofesionalizma je toliko, da bi o tem lahko pisali razprave, zgodbe, pa tudi humoreske.

Nadalje za vodenje delovnih organizacij niso potrebni profesionalni kriteriji, kar je razvidno iz tega, da potekajo rotacije vodilnih kadrov v inkompatibilne dejavnosti.

Organizacijsko je paradokсно, da je pri nas ustvarjalno delo visoko produktivno, če je povsem individualno; brž ko pa ga spravimo v organizacijske okvire in time – kar je zahteva sodobne znanosti – se učinkovitost zmanjša, kaj šele, da bi dobili sinergijski učinek.

V času, ko v razvitem svetu postajajo profesionalni kriteriji samoregulacijski mehanizmi, se pri nas profesionalni kriterij postopoma znižuje. Tako dominira povprečnost, in če se ta povprečnost razliva po mikro – in makrosistemih, dobimo sistem odločanja, ki ni optimalen.

Ker pa je profesionalizem imanentna zahteva strok, znanosti in čedalje večje delitve dela, povzroča upadanje profesionalizma v času, ko v svetu raste, razkroj delovnih vrednosti in povzroča apatijo, občutek nemoči in umik v privatni svet.

KADROVSKA POLITIKA

Ključ za uveljavitev profesionalizma je kadrovska politika, ki bo temeljila na ustavnem načelu, da je edino delo kriterij za položaj človeka.

Izkoriščenost človeških potencialov je sistemsko določena. To pomeni, da ni možno, da bi imeli na nekem strokovnem področju ali v neki dejavnosti visoko nadpovprečne rezultate, v drugi dejavnosti pa podpovprečne rezultate. Ni možno, da bi v neki dejavnosti zelo izkoristili človeške potencialne, v drugi pa malo. Imamo samo neke izjeme, ki celote ne popravljajo in ne dvigujejo njenega nizkega povprečja.

Ko beremo oziroma spoznavamo v svetovnem dnevnem, tedenskem in revialnem tisku, kaj se dogaja na področju tehnologije, inovacij, novega znanja ter planiranih in tekočih investicij, dobimo vtis, kot da je to svet fantastike. Mi pa dlje od govorjenja, da je treba v naše proizvode vgraditi več znanja, še nismo prišli. Nobenih pomembnih ukrepov, sprememb, premišljenih operacionalizacij ni videti.

Struktura (podjetja) ni primerna za produkcijo inovacij in raznih tehničnih izboljšav. Dokaz za to je preprosto dejstvo, da inovacij, patentov in tehničnih izboljšav nimamo in da večina patentov, ki jih že tako ni veliko, pripada privatnim osebam. Drugi dokaz, da struktura organizacije ni primerna za inovacije, je v tem, da inovatorji zelo pogosto prihajajo v konflikt z organizacijo, o čemer poročajo celo dnevni časopisi. Pogosto inovatorji ne ostanejo v organizaciji, v kateri so ustvarili inovacijo, temveč bežijo iz nje. Iz vsega tega se poraja vzorec obnašanja, za katerega so značilni pasivnost, umik, stališče, da se ne kaže delovno in ustvarjalno naprezati.

Če nam številni kazalci kažejo, da je stopnja izkoriščenosti človeškega faktorja nizka in da se še niža, se moramo vprašati po vzrokih. Ker smo v gospodarski krizi, moramo zastaviti vprašanje, ali obstaja med krizo in neizkoriščenimi človeškimi potenciali vzročna zveza in kakšno smer ima. Ali so neizkoriščeni človeški potenciali, ki jih je čedalje več, povzročili gospodarsko krizo, ali pa je gospodarska kriza povzročila, da imamo čedalje več neizrabljenih človeških virov?

Ker so nam podatki že pred gospodarsko krizo kazali trend čedalje večje količine neizkoriščenih človeških potencialov, sklepamo iz tega, da nimajo vzroka v gospodarski krizi. Kriza je sicer povečala količino neizkoriščenih človeških virov, zato lahko govorimo kvečjemu o obojestranski vzročni zvezi, vendar so najmočnejši vzroki zunaj območja gospodarske krize.

Pri ugotavljanju vzrokov za tako majhno izkoriščenost človeških virov moramo povzeti določena dejstva:

1. število brezposelnih narašča,
2. število oziroma delež srednje in visoko šolanih kadrov narašča,
3. število raziskovalcev narašča,
4. sredstva za raziskavo so se, vsaj absolutno, v zadnjih letih večala, ne pa tudi njihov delež v družbenem proizvodu.

Po teh dejstvih ugotavljam, da na strani inputov človeški potenciali rastejo, oziroma se večajo, na strani outputov – pa naj vzamemo patente, nove proizvode, obseg proizvodnje ali produktivnost dela – pa je zaznati stagnacijo ali celo upadanje.

Težko je po moči razvrstiti faktorje, ki vplivajo na nizko izrabo človeških potencialov ali jo povzročajo. Povedati pa moram, da denarju kot spodbujevalcu ne pripisujem na lestvici vzrokov prvih mest. Močnejše vzroke vidim v drugih mikro – in makrodejavnostih. Iz tega sledi: Tudi če bi povečali raziskovalna sredstva in osebne dohodke najbolj kreativnim delavcem, ne bi – ČE BI DRUGI POGOJI OSTALI NESPREMENJENI – prišlo do povečanja oziroma rasti na strani outputov. Eden od vzrokov za slabo izkoriščenost potencialov je v kadrovske politiki, ki ima dve pomanjkljivosti:

1. TEHNIČNO in 2. POLITIČNO

Tehnična pomanjkljivost je preprosto v tem, da nismo zadosti upoštevali temeljnega načela pri razporejanju ljudi na delovna mesta, tj. »pravnega človeka na pravo mesto«. V ilustracijo naj povem, da vodilne kadre, predvsem direktorje, še vedno premeščamo iz ene dejavnosti v drugo inkompatibilno dejavnost. Npr.: iz lesne industrije v kovinsko in podobno.

Take kadrovske politike industrijsko razviti svet ne pozna. Empirično so namreč ugotovili, da se znanje in celo intuicija ne more mehanično prenašati iz ene dejavnosti v drugo dejavnost, čeprav je posamezen direktor izredno sposoben in izobražen. Poleg tega je profesionalizacija vodenja težko doseči, če obstajajo takšni kadrovski prehodi v inkompatibilne dejavnosti.

Druga pomanjkljivost dosedanje kadrovske politike je v njem **močnem političnem poudarku**.

Sodobno industrijsko najbolj razvite družbe se ne razvijajo, ne modernizirajo, ne uvajajo najmodernejše tehnologije z garaškim fizičnim delom. V sodobnem svetu si pridobi prednostni položaj tisti, ki ima strokovne kadre in ki jih zna motivirati, oziroma zna izkoristiti njihovo znanje in kreativnost. Zato je količina inputov, kot je število raziskovalnih kadrov in količina sredstev za raziskovalno delo, zelo **NEZANESLJIV** kazalec za merjenje inovacij oziroma ustvarjalnosti.

Za ustvarjalnost sta potrebna motivacija in demokratično ozračje. Ustvarjalnost je moč samo **MOTIVIRATI**, ne more pa se je prisiliti.

Kako ustvariti strukturo podjetja, ki bo sama iz sebe kot nekaka sistemska nujnost, porajala inovacije vsak dan in na vseh ravneh? Da je to možno in nujno doseči, dokazuje Japonska.

Zvone Jezernik
(se nadaljuje)

Debelost ogroža zdravje – tudi delavcem v Aeru

Ob delu v ambulantni, ko iščejo naši zavarovanci pomoč glede raznih obolenj, pa tudi ob preventivnih pregledih, vse pogosto slišijo pripombe na račun svoje prevelike telesne teže. Različno reagirajo, pač odvisno od tega, kako sami ocenjujejo predvsem svoj izgled in gibčnost. Da pa je debelost pogosto vzrok njihovih težav, ali pa da so seznanjeni z možnimi posledicami svoje debelosti, to pogosto sprejemajo z dvomom ali tudi z nejevoljo.

Ob periodičnih pregledih v letu 1988 smo ugotovili pri 260 pregledanih delavcih 54 predebelih ali 20,7 odstotkov. V istem letu je bilo pregledanih več kot 1000 delavcev iz Aera zaradi odkrivanja povečanega krvnega pritiska, kjer je odstotek predebelih podoben. Od že omenjenih 260 delavcev ima 7,7 odstotkov motnje metabolizma, endokrine motnje in bolezni, ki so povezane s prehrano, 23,8 odstotkov obolenj lokomotorne sistema, vsa ta obolenja pa so nedvomno povezana tudi z debelostjo. Le ena skupina obolenj in sicer bolezni živčnega sistema in čutil je ob pregledih zajemala večji odstotek. Tu gre predvsem za okvare sluha. Temu problemu bomo, kot je že dogovorjeno, namenili posebno pozornost tudi s posebno informacijo v Našem Aeru in še z dodatnimi aktivnostmi.



Danes pa namenimo več pozornosti problemu debelosti.

Za življenjske aktivnosti potrebuje človek energijo, ki jo dobiva s hrano. Na prehrano pa ne vpliva samo potreba, ampak tudi navade, letni časi, krajevne posebnosti in še druge stvari.

Debel človek je bil včasih imeniten, podoba blagostanja in statusa. To se je spremenilo. Ne samo, da je vitek človek po mnenju večine ljudi modernejši, športnega izgleda, do-

kazano je tudi, da je tak človek bolj odporen, bolj zdrav in da mu manj grozijo kronična obolenja, kot so predvsem bolezni srca in ožilja. Seveda se debel človek tudi manj giblje, s tem porabi manj energije in je običajno vedno bolj bolan. Prevelika telesna teža ni naša posebnost. To je vedno večji problem revnega sveta, pa tudi razvitega dela sveta, ker je pač hrane v izobilju in kjer se ljudje zaradi avtomobilov vedno manj gibljejo in kjer je tudi težjega fizičnega dela vedno manj.

Debelost je bolezen, ki resno vpliva na cel organizem in ga ogroža. Res je, da je presnova in izkoristek hrane individualen, toda treba je vedeti, da je za večino debelosti kriva le zaužita in neporabljena hrana. Drugih vzrokov za debelost je zelo malo. Da bi lahko skrbeli za idealno telesno težo, moramo upoštevati:

- telesno težo
- gradnjo telesa
- spol
- starost

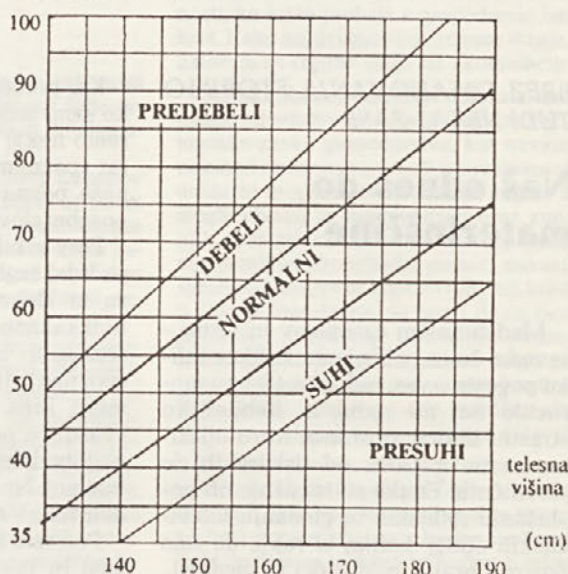
Poznati moramo kalorične vrednosti živil. Vsak, ki se z njimi želi seznaniti, jih lahko najde v različnih tabelah. Stalno mora biti pozoren na redno in kalorično ustrezno prehrano.

Najbolj preprost izračun idealne teže je tale:

IT (kg) = telesna višina v cm – 100 za višino do 165 cm
IT (kg) = telesna višina v cm – 105 za višino od 166–175 cm
IT (kg) = telesna višina v cm – 110 za višino nad 176 cm

Za vsakdanjo rabo je zelo primeren tudi takle naris.

Telesna teža v kg



Za vzdrževanje idealne telesne teže je potrebna pravilna prehrana, ki mora biti prilagojena fizični aktivnosti. Po priporočilu svetovne zdravstvene organizacije so izračunane energetske potrebe glede na stopnjo telesne aktivnosti:

vrsta dela, aktivnosti	Kal./kg idealne telesne teže	moški	ženske
miselno delo	25-30	1600-2400	1400-2100
lahko fizično delo	35-40	2300-3200	1900-2500
sred. tež. fiz. delo	40-45	2600-3600	2200-2800
težko fizično delo	45-50	3000-4000	2500-3200

Glede na svojo težo lahko vsak posameznik oceni, če se pravilno prehranjuje. Pridobivanje na teži ali hujšanje je opozorilo, da hrana ni pravilno izbrana glede kalorične vrednosti. V novejši literaturi boste namesto kalorij našli podatke J (joulih) ali kJ (kilo joulih). Razmerje je

1 Kal. = 4,2 kJ ali 1 kJ = 0,25 kal.

Ni vseeno, kako razporedimo svoje dnevne obroke. Do opoldne naj bi zaužili 2/3 dnevnih potreb.

Star pregovor je, ki pravi: **Zajtrkuj kraljevsko, obeduj po kmečko, večerjaj kot berač.**

Osnovne sestavine hrane so: beljakovine, ogljikovi hidrati (škrob in sladkor), maščobe, vitamini, minerali in voda. Beljakovine, minerali, nekateri vitamini in voda so v naši prehrani nenadomestljivi. Potrebni so za normalno rast, obnovo telesa in obrambo pred boleznimi. Beljakovinski delež naj bo v prehrani udeležen z 240 do 320 kal (1300 do 1350 kJ). Z beljakovinami dobimo tudi nekatere vitamine in minerale, ostalo pa s sadjem, sočivjem in zelenjavo.

Glavni vir energije so ogljikovi hidrati, ki jih dobimo iz sadja in iz tiste hrane, ki ima dosti škroba (moka, testenine, sočivje, krompir itd.) ter sladkorji. Z ogljikovimi hidrati dobimo 50-60 odstotkov vseh kalorij. Z maščobo bi smeli pokriti le 15 do 20 odstotkov kalorične vrednosti prehrane, to pomeni le 40 do 70 J dnevno.

Ne smemo pozabiti na visoko kalorično vrednot alkohola, ki je pri nas žal pogosto redni del »prehrane«. Kozarec vina ima 70 do 140 kal, šilce žganja pa 85 do 150 kal. Škodljive posledice rednega uživanja alkohola pa so znane. Če želite zmanjšati svojo telesno težo morate upoštevati nekaj navodil.

NAROBE

Zdravnik me je prisilil k hujšanju.

Jutri bom začel hujšati. Če se dosti gibljem in dosti delam ne hujšam.

Jem samo enkrat ali dvakrat na dan.

Cigarete »hujšajo«. Alkohol (kozareček ali dva) koristi.

Če nimam kaj v ustih, mislim samo na hrano.

PRAV

Vsak se mora odločiti sam. Zdravnik vam lahko pomaga le z nasveti.

Danes je treba začeti. Gibanje in delo porabita energijo. Ne smemo prekomerno jesti.

Tako kot energijo porabljate, tako je po malem nadomeščajte.

Kajenje škoduje zdravju. Alkohol je redilna hrana.

Mislite na svoje dolžnosti in na bolezn, ki jih povzročajo debelost.

POMNITE!

Vse, kar zaužijete, je hrana. Manj jejte. Veliko debeluhov je preveč in napačno. Hrana mora izgoreti, zato se čim več gibajte! Jejte petkrat in ne enkrat dnevno!

Hrana naj bo pestra in ne preveč kalorična.

Jejte v miru, hrano dobro prežvečite. To je bolj zdravo, pa še užitek je večji. Nehajte jesti, ko ste še malo lačni! Opustite priboljške! Ne jejte po tabelah, kaj lahko jeste, temveč kaj naj hrana vsebuje. Pazite, da v hrani ne bo maščob in alkohola in naj vsebuje malo škrobne hrane. Hujšati začnite po svoji pameti ne z želodcem!

Za konec pa še o posledicah debelosti:

- večja obremenitev okostja
- več bolezn gibala
- večja nevarnost za sladkorno bolezen
- večja obremenitev srca
- večji krvni pritisk
- pogostejši srčni infarkt
- hitrejša poapnevanje krvnih žil
- bolj zgodna smrt.

Podatki in napotki so povzeti iz publikacije, ki jo je izdal Rdeči križ Slovenije. Avtorja publikacije sta dr. Prijatelj in dr. Burnik.

Gradivo pripravila
dr. Anka Resinovič
zdravnica obratne ambulante

BREZ OMAHOVANJA STORIMO TUDI NEKAJ ZASE

Naš odnos do materinščine

Med branjem časopisov in knjig - seveda, če to počenjam kolikor toliko pogosto - vsaj nekajkrat v letu (oprostijo naj mi redni in ljubiteljsko strastni bralci), dostikrat hitro opazimo razne napake, od tiskarskih do slovničnih. Enake so izkušnje ob poslušanju radijskih in gledanju televizijskih oddaj. Lahko bi rekli, da smo pozorni bralci, poslušalci in gledalci.

Kar precej težav pa se pojavi takrat, ko sami sedemo k pisanju, ali ko moramo nekaj zbrano povedati. Naenkrat spoznamo, čisto tiho v sebi, da je naše poznavanje materinščine, in še posebej slovničnih pravil, dokaj šibko.

Prav bi bilo, da bi samokritično kdaj pa kdaj segli po slovenskem pravopisu in slovnici, pa pozorno prečitali tudi kakšno kakovostno leposlovje, se seznanili z novjšimi jezikovnimi spoznanji, in še bi lahko naštevali primere. Brez sramu in obotavljanja bi včasih še pokukali v učbenike naših nadobudnežev (če z njimi že ne sodelujemo). Ne pozabimo tudi na ponaredi rek: VAJA DELA MOJSTRA!

Po vsem tem bi že lahko rekli, da se zdaj in tukaj pričinja naš odnos do

materinščine, ki je - ko jo dobro spoznamo in prav uporabljamo - zelo lep jezik. Kako čisto ali toplo zazvenijo naše besede v vsakdanjem sporazumevanju. In to je prvi, spodbuden korak h kulturnemu obnašanju.

Naj bo uvodnega razmišljanja dovolj. Časa za odločitev - ali bomo storili tudi nekaj zase - je žal, vse manj.

V uredništvu naših glasil smo se odločili, da bomo v kratkih nadaljevanjih poskušali opozoriti na pogosto ponavljajoče se napake pri pisanju in govoru. Predstavili bomo tudi novosti, ki smo jih v našem jeziku že sprejeli in dokazujejo, kako živa in trdna je naša materinščina, čeprav je doslej v zgodovini že večkrat doživela grenke in hude preizkušnje.

Zdaj pa na delo! Pričenjamo z VELIKO ZAČETNICO, ki je pred več leti burila duhove med slavisti, slovničarji in slovenisti. Velika začetnica, da ali ne? Zakaj vsega ne bi pisali z malo začetnico? Bolj praktično in manj zapleteno pisanje bi bilo?

Nemirne duhove je prav kmalu streznila predvsem primerjava z razvitim svetom (ki jo sicer vedno radi delamo), ki v pravopisu ne odstopa od zgodovinskega izročila. In to izročilo ohranjamo pri pisanju tudi mi, čeprav so male začetnice tu in tam obdržali sodobni pesniki.

O rabi velikih in malih črk je naš pravopis zelo natančen: »V pisavi uporabljamo velike in male črke po posebnih pravilih. Samo velike črke uporabljamo v tiskanih, risanih ali vklesanih besedah, kadar jih hočemo posebej poudariti ali jih napraviti vidnejše. Z roko pišemo same velike črke le v kraticah, v kemičnih obrazcih ipd.: SFRJ, SRS, SAZU, CO, H₂O. Drugače rabimo velike črke le posamez kot začetnice.

Z veliko začetnico se pišejo: 1. prve besede v stavku, 2. lastna imena oseb, živali in stvari.«

Tokrat več najbrž ne bi bilo treba zapisati. Prav hitro pa ugotovimo, da po seznanitvi z veliko začetnico takoj nastanejo nove težave. Ostanimo v domači hiši. AERO – ime našega podjetja lahko pišemo z velikimi črkami, ali pa le z veliko začetnico. Če sledimo slovnicu, je to lastno ime in samostalniško moškega spola, ki ga v sodobni materinščini sklanjamo in zapišemo po pravilu prve moške sklanjatve. Ne zapravljajmo časa z vezanjem, na primer v roditeljski Aer-a in podobno, ker s tem hitro pokažemo šibkost svojega pisnega sporočanja. Malce težje je pri kraticah, ki se pišejo z velikimi črkami

(sicer tako kot naše domače) in smo jih sprejeli iz tujih jezikov. Pa vendar le ni tako težko!

Vzemimo primer: UNICEF – Unicef je slovnično gledano samostalniško moškega spola, ki ga tako tudi sklanjamo. Nasploh pa velja dogovorno pravilo, da pri pisanju kratic najprej predstavimo njihov pomen v slovenščini in jih v nadaljnjem besedilu uporabljamo kot samostalnike v primerljivih sklonih – tako tuje kot domače. Še posebej je to pomembno pri kraticah, ki jih ne moremo sklanjati!

Za veliko kratic velja še pravilo, da jih izpisujemo s celim imenom, ker je to lepše in izključuje raznovrstne napake. Seveda pa v določenih strokovnih gradivih lahko uporabljamo znane kratice, ki jih natančno zapišemo. V glavnem se obnašamo po zgledu pogovornega jezika, ki je že večkrat razrešil vrsto vprašanj.

In da ne bomo predolgi – samo še drobec, na katerega bi vas radi opozorili.

Lastna imena se pišejo z veliko začetnico. Najbolj pogoste napake pa se kažejo pri predstavljanju in podpisovanju. Zakaj gre? Ko se nekomu predstavimo, bodimo času in kraju primerne vedenja, vendar najprej povejmo svoje ime in nato priimek. Enako je pri podpisovanju. Ne bodimo zadržani soldaški ali seznamski, ker sta ime in priimek neločljivo povezana z vsako osebnostjo posebej. Ne pozabimo, da pri moških imena in priimek sklanjamo, pri ženskah pa le imena.

Velja!

Hvala, ker ste prebrali prvi del naše nadaljevanke. Z nami vred pa brez omahovanja storite tudi nekaj zasel

(Nadaljevanje prihodnjič)

Tone Škerbec

lavcev nad delovnim mestom in pravico do nedela oz. slabega dela, to pa je značilno za socialno atmosfero in klimo v delovnih organizacijah. To, da zakoni ščitijo nedelavce, je prav tako del »paketa«, ki ga elita daruje delavcem. V povračilo pa dajejo delavci eliti »podporo« za upravljanje gospodarstva, kot se jim zdi – dajo ji zgodovinsko legitimnost.

Čeprav ta izmenjava nima značaja komercialne pogodbe, v kateri so pravice in obveze vsake strani precizno definirane v klavzulah, ampak se to bolj razume kot pa formalno precizira; vseeno lahko postavimo vprašanje: kaj se bo zgodilo, ko bo elita zaradi učitkov ekonomske krize vse manj sposobna izpolnjevati svoj del pogodbe, ko ne bo več mogla zagotavljati novih delovnih mest, ko bodo podjetja prišla v stečajne postopke, delavce pa bodo pošiljali na zavod za zaposlovanje, ko bo realni dohodek pod življenjskim minimumom, ko se bo delavec spraševal o svojih socialnih pravicah. Ali ne bodo takrat delavci rekli: če vi ne izpolnjujete vašega dela pogodbe, zakaj bi se morali držati našega dela? Na vašo kršitev pogodbe bomo odgovorili s stavkami in protestnimi demonstracijami ter javno proglasili konec vaše politične legitimnosti. In res: velika labinska stavka rudarjev, kot da bi bila razglasila začetek konca dominantne koalicije. Sledile so znane stavke in protestne demonstracije, praktično v vsej Jugoslaviji. Ali to pomeni, da je velika koalicija že mrtva? Kaj storiti po tej koaliciji?

Vseeno ni treba prehitro proglasiti pogreba velike koalicije.

K temu bi dodal, da tudi ikonografija protestnih zborov in zborovanj govori v prid tezi, da koalicija (še) obstaja. Na čelu delavskih povork nosijo Titove slike, državne in partijske zastave. V javnih glasilih se ta ikonografija včasih razlaga kot zaščitna mimikrija, ki naj bi od delavca odvrgla represijo oblasti. Čeprav je v tej razlagi drobec resnice mislim, da se to bolj pravilno razlaga kot opomin in poziv eliti, naj ne krši svojih obvez in naj se vrne v zlate predkrizne dni, ko je bila koalicija v polnem zamahu. Parola: »Izdali ste Tita,« pravzaprav pomeni: »Izdali ste koalicijo.« Elita bi se med drugim tudi sama rada vrnila v te zlate čase, toda kako se vrniti v obdobje pred leto 1980, ko v Jugoslaviji vlada ekonomska kriza nepredstavljivih razsežnosti, ko kriza prehaja v gospodarski bankrot. Kako naj drugače imenujemo stanje, v katerem so izgube večje od akumulacije.

Skratka, da bi se koalicija obdržala, mora nekdo odvezati vrečo, da bi jo financiral. A jugoslovansko gospodarstvo, kot navajajo nekateri ekonomisti, nikoli v povojnem obdobju ni moglo stati na lastnih nogah. Ni moglo obstati in funkcionirati brez zunanjih »pomagalcev«, kot so bile reparacije, nepovrnljiva ekonomska pomoč, nakazila »gastarbajtarjev« in končno tudi tuji krediti. Danes Jugoslavija, ne samo, da ne more preskrbeti zadostnega priliva tuje akumulacije, ampak z odplačevanjem dolga prihaja v situacijo neto izvoznega kapitala. Kako lahko v tako situaciji politična elita zagotovi nadaljevanje koalicije z delavci?

Kdo naj financira koalicijo? Ali naj bo to MMF ali zahodni bankirji? Čeprav koalicija revnih delavcev in politične elite še vedno funkcionira, obstajajo realne možnosti, da bodo delavci v bližnji prihodnosti enost-

Koalicija med politično elito in fizičnim delavstvom

»Katera je družbena skupina pri nas, nad katero ima patronat politična birokracija, ki predstavlja socialno osnovo moči in elitnega načina življenja birokracije? Zdi se, da so to fizični delavci, razmeroma nizko izobraženi, slabo plačani, ki živijo v slabih stanovanjih, brez izkušenj v boju na trgu dela, skupina, ki se stalno polni s prišleki s podeželja. Ta skupina – ki se enači z zgodovinskim delavskim razredom – je izvor zgodovinske legitimnosti politične birokracije, z druge strani pa plastičen material, ki ga lahko modeliramo po volji in s

katerim lahko manipuliramo v igri proti drugim slojem, ki imajo določene želje aspiracije za sodelovanje v oblasti (inteligencia, tehnokracija).«

Prvi je to tezo postavil dr. Josip Županov in tako ugotovil, da je osupljiva strpnost delavcev oziroma stabilnost jugoslovanske družbe v prvih letih ekonomske krize zasnovana na dominantni koaliciji (ali bloku) med politično birokracijo in fizičnimi delavci.

Ta koalicija, v kateri je politokracija (njena država in partija) zaščitnik delavcev, delavec pa »varovanec«, je zasnovana kot večina družbenih odnosov na izmenjavi: birokracija zagotavlja delavskemu razredu zaposlitev, dohodek, ki pokriva vsaj eksistenčni minimum, široke socialne pravice, delavski razred pa daje eliti zgodovinsko legitimnost. Kot del »pogodbe« velja omeniti še navidezno monopolno lastništvo de-

ransko razdrli koalicijski sporazum. Za to sta dva razloga. Prvi: ekonomsko skrbniška moč oblasti – države slabi, tako da politična elita ne bo mogla več dolgo dajati bianco legitimnosti (najpogostejše s posredovanjem sindikalnega vodstva) vsem delavskim zahtevam. Drugi: politična elita počasi opušča retoriko ideološke ortodoksije, na kateri je ustvarjena koalicija. Vse manj govori o interesih in oblasti delavskega razreda, o socialni pravici, pravicah in zaščiti delavcev, vse več pa o tržišču delovne sile, učinkovitosti, presežkih delovne sile, nedelu in podobno. Razni anketni podatki, ki so bili zbrani leta 1982 in objavljeni leta 1985, zares dramatično ilustrirajo komunikacijo med elito in fizičnim delavstvom. Če se komunikacija prekine, bo koalicija znatno oslabela. Kako se bodo uresničile napovedi o tem, ali se bo koalicija obdržala, ali bo kmalu propadla, bo zagotovo pokazala prihodnost. Mi lahko samo uganemo, kakšna bo ta prihodnost, če sploh bo. Vseeno pa lahko realno ocenimo, kakšne so alternative in opcije glavnih »partnerjev« velike koalicije.

Upoštevajoč predpostavko, da bodo delavci prvi zrušili koalicijo, pogledajmo, kakšne so alternative in opcije fizičnega delavstva. Ali lahko delavci najdejo kakšnega drugega koalicijskega partnerja? Teoretično so možni partnerji tehnobirokracije (management), tehnična inteligenca (na prvem mestu inženirji) in leva frakcija humanistične enteligenice. Ostarelega kmečkega prebivalstva sploh ne omenjam.

Poglejmo kandidature vsakega teh akterjev posebej. Koalicija delavcev z managerji je teoretično komaj mogoča. V vsakem sistemu obstaja nepremostljiv, lahko bi rekli razredni jezik med tistimi, ki upravljajo, in tistimi, ki so upravljani. Cilji in vrednote fizičnih delavcev in managerjev so diametralno nasprotni: profitabilnost – sociala, učinkovitost – socialna pravičnost, tehnološka racionalizacija – garancija zaposlitve, tržna negotovost – delavski monopol nad delovnim mestom. Tudi v dosežanih stvarkah in delavskih demonstracijah so se delavci drugače obnašali do uprave podjetja kot do državnih in partijskih organov. Medtem, ko se od države in partije zahteva intervencija, pomoč in arbitraž, se istočasno zahteva (in doseže) menjava vodstva. Stališče do lastnih managerjev je izrecno sovražno. Tako je tudi v situaciji, ko se management še vedno razume in prakticira kot politična funkcija (political management) – kaj bi bilo šele, če bi se management popolnoma profesionaliziral (professional management), k čemur bi razpad dominantne koalicije nedvomno pripomogel.

Res, dosedaj je obstajala neke vrste posredne zveze med upravo in delavstvom, uperjena pretežno proti tehnični inteligenci in inovativni dejavnosti nasploh. V mnogih podjetjih se je izoblikoval določen »srednji sloj«, ki ga sestavljajo razni funkcionarji in drugi nižji in srednji upravljalci. Oni predstavljajo delavsko večino. Tak blok dobro služi manipulacijo z delavci in za vzdrževanje socialne stabilnosti v kolektivu – funkcionira le v zatišju. Ko pride vihar in se delavska akcija razširi čez institucionalne samoupravne okvire, ta srednji sloj in njegova povezanost z upravo in delavci izgublja na pomenu, fundamental-

no nasprotje med managerji in delavci pa izbruhne na dan z vso ostrino.

Povsem neverjetno je, da bi se po prekinitvi koalicije s politično elito, delavci povezali za lastnimi managerji. Takšno alternativo je torej treba izključiti.

Drugi mogoči partner bi bila tehnična inteligenca. Čeprav bi bila tehnična inteligenca mogoče pripravljena, da vsaj začasno stopi v koalicijo s fizičnim delavstvom, ker tako ne bi bila več potisnjena v ozadje v podjetju in bi okrepila svojo pogajalsko pozicijo v odnosu do managementa, vseeno obstaja fundamentalna razlika v temeljnih interesih med tehnično inteligenco in fizičnimi delavci. Inženirji so nosilci drugačnega načina proizvodnje, kot je način, ki ustreza fizičnim delavcem. Delavcem ustreza klasičen industrijski način proizvodnje, zasnovan na klasični ali polobrtini tehnologiji; inženirji težijo k modernemu načinu proizvodnje, zasnovani na avtomatizaciji, kompjuterizaciji in robotizaciji. Tak način proizvodnje spodmika fizičnemu delavcu tla pod nogami, ker znatno zmanjšuje fizično zaposlenost in potiska delavca na obrobje proizvodnega procesa, kar se izraža praktično v številnem zmanjševanju delavstva in v tendenci njegove marginalizacije v družbi. Poleg tega obstajajo tudi idejne razlike med tema dvema sferama, to je razlika v vrednostnih orientacijah in percepciji družbene strukture. Medtem, ko inženir poudarja profesionalizem in profesionalnost, je egalitarno usmerjeni delavec nastrojen antiprofesionalno, ker je antiprofesionalizem sestavni del »egalitarnega sindroma« (teorija enakosti). Delitev družbe na strokovnjake – profesionalce in laike – amaterje je nesprejemljiva za egalitarni duh.

Medtem, ko inženir močno poudarja svoje tehnično znanje, se pravi intelektualno dimenzijo človeškega dela, fizični delavec poudarja svoj znoj in mišice, se pravi fizično dimenzijo človeškega dela. Kult znanja se ne more primerjati s kultom znoja. Med drugim je tudi antiintelektualizem sestavni del »egalitarnega sindroma«.

Inženir in fizični delavec bistveno različno sprejemata družbeno strukturo kot natančno hierarhizirano stratifikacijo različnih položajev in skupin, od katerih ima vsaka svoje mesto in funkcijo v sistemu družbene delitve dela: na eni strani smo mi, fizični delavci, ki ustvarjamo vse materialne dobrine (duhovne dobrine ne obstajajo), na drugi strani pa so oni, vsi ostali, vsi po vrsti paraziti, ki si prisvajajo in trošijo materialne dobrine, ki smo jih ustvarili mi. Oni samo pišejo in živijo na naš račun. To je pravzaprav videnje tradicionalnega kmeta, ki v družbi vidi samo dve skupini: kmete in gospodo. Inženirji so, kot vsi drugi funkcionarji in uradniki, gospoda. Z gospodo pa se ne sklepa koalicije.

Tukaj lahko pripomnimo: v okviru takšnega razmišljanja tudi politokracija spada med gospodo. Kako je potem fizično delavstvo sploh lahko z njo sklenilo koalicijo? Namreč, politokracija je imela moč, da seže in deli družbeni kolač in je eksplicitno ali implicitno sprejemala delavska stališča in na ravni življenjske eksistence sprejemala in zastopala delavske interese.

Mogoče bi imela boljše možnosti humanistična inteligenca oz. njena leva frakcija.

In res, ta frakcija že desetletja sanja, kako bo dvignila delavce iz tovarn in se postavila na čelo novega revolucionarnega gibanja.

Ni dvoma, da ima humanistična inteligenca, v primerjavi s tehnično inteligenco, velike prednosti pri sklepanju koalicije z delavci. Ne omalovažuje fizičnega dela, ampak ga filozofsko prenaša v prakso. Je praktično razporejena do moderne tehnike in tehnologije; pod vprašaj postavlja tržišče in tržno mistiko. Skratka, lahko ponudi teoretično sublimacijo delavskih interesov in stališč. Delo humanistične inteligenice je izrazito depresirano, prav tako kot delo fizičnih delavcev.

V delavski percepciji pa je humanistična inteligenca kljub temu gospoda, njihov intelektualizem pa sumljiv. Oni samo pišejo, čitajo in filozofirajo, to pa ni nikakršno delo, ker ne ustvarja nobene nove vrednosti. Kar pa je najhujše, nimajo niti moči, da bi delali in razporejali družbeni proizvod. Za to je skrajno dvomljivo, da bi ta sloj delavci izbrali za koalicijskega partnerja, kar pa ne pomeni, da se ta sloj inteligenice ne bi mogel vriniti v delavska gibanja kot vodilna opozicijska sila. Pri tem pa bi inteligenca morala popustiti pri svojih zahtevah.

Končno pa še ena opcija: sploh ne skleniti koalicije. To bi pomenilo, odreči se vsaki kolektivni akciji in kolektivnemu protestu, in se osredotočiti na vsakodnevno preživetje. Ni izključeno, da kolektivne akcije – posebno kadar daje vse slabše rezultate; ta trend pa je že sedaj očiten – zamenja resignacija, apatija in iznajdljivost posameznika preživetju iz dneva v dan. Protesti in apatije se lahko menjajo kot plima in oseka v okviru iste družbene dinamike. Nadaljnje poglobljanje ekonomske krize lahko pripelje do še večje apatije.

Poglejmo, katere so opcije politokracije.

Najresnejši kandidat za koalicijskega partnerja je tehnobirokracija (management). K temu akterju se politokracija obrača vedno, kadar inicira gospodarsko reformo. Izhajajoč iz izkušnje zahodnih dežel, kjer se profesionalni management čvrsto povezuje z »denarnim razredom«, to je s klasičnimi kapitalisti, in kjer se pripadniki kapitalističnega razreda vse bolj profesionalizirajo, lahko predpostavljamo, da bi koalicija med politično in managersko elito predstavljala naravno zvezo. Namesto razredne ortodoksije bi se formulirala nova, znanstvena ortodoksija. Izvor legitimnosti politične elite bi se premestil od zgodovinskega delavskega razreda na »znanstveni pristop« in avtoriteto znanosti. Dejstvo, da je v politični eliti (posebej med mladimi kadri) vse več ljudi s fakultetno diplomato, bi olajšalo ta prehod.

Da bi se ta sprememba koalicijskega partnerja realizirala, se morajo izpolniti določeni pogoji in plačati ustrezná cena. Pogoj je popolna emancipacija tehnobirokracije od politične birokracije (zdaj je tehnobirokracija samo del politične birokracije), absorbiranje tehnične inteligenice v tehnostrukturo in ustvarjanje moderne tehnokracije. Tehnokracija se ne bi zadovoljila s tem, da je »junior partner« politični birokraciji, ampak bi zahtevala enakopravno komunikacijo in sodelovanje v oblasti. Te cene politokracija noče plačati, o čemer priča tudi zgodovinska izkušnja gospodar-

ske reforme in leta 1965 in kampanja proti tehnokraciji, ki se je razmahnila po zlomu te reforme. Politokracija se ne more odreči monopolu oblasti in obdržati svoje indentitete in položaja v družbi. Politična elita se ne strinja s tem, da je samo ena od »elit moči«. Ob tem je taka koalicija malo verjetna.

Če nadaljujem, bi bila bolj teoretična kot praktična možnost zveza politične elite z levo inteligenco.

Neupoštevajoč odnose med politično elito in inteligenco – o tem obstaja obsežna literatura – moramo poudariti, da se politična elita že desetletja nahaja v odprtem ali prikritem sporu z intelektualno elito. Že samo to dejstvo nas opozarja, da si je težko zamisliti zvezo iz zornega kota izmenjave. Kaj naj bi v tej izmenjavi dobila intelektualna elita? Prvič, neomejeno svobodo kritične refleksije o družbi, kar pomeni, da so vse investicije, skupine in ideje v družbi podvržene intelektualni kritiki. Drugič, sodelovanje v oblasti prek mehanizmov javnega mnenja, kjer bi imeli humanistični intelektualci glavno besedo. Tretjič, izenačenje s politično elito v življenjskem standardu in potrošnji – npr.: plača univerzitetnega profesorja bi morala biti enaka plači ministra. Kaj pa bi politična elita dobila za povračilo? Malo ali pa nič, ker ji intelektualna elita ne more zagotoviti zgodovinske legitimnosti in v tej funkciji ne more zamenjati delavskega razreda. Izmenjava bi bila povsem neekvivalentna, zato bi bila taka koalicija sprejemljiva za humanistično inteligenco, ne pa za politokracijo.

Zdi se, da je politična birokracija obsojena na zvezo z delavstvom, delavstvo pa na zvezo s politično birokracijo (»ne morete imeti soseda, kakršnega bi želeli, ampak takega, kot vam ga je bog dal« – izjava Hruščova). Zaradi tega bodo elita in delavci za vsako ceno hoteli obdržati koalicijo. Politokracija se bo trudila za vsako ceno obdržati koalicijo z delavstvom.

Pri tem ima odprte tri opcije. Reagiranje na štrajke in proteste z »gasilskimi ukrepi«. Drugič generalizacija »gasilskih ukrepov« na sistem socialne politike. Tretjič, uravnilovka in pravična razdelitev siromaštva.

Najbolj enostavna je uporaba »gasilskih ukrepov«. Ko se v nekem kolektivu pojavi stavka ali odpor, se tako od nekega pojavijo denarna sredstva, s katerimi se popolnoma ali vsaj delno zadovolji zahteve: povišajo se plače in zamenja uprava podjetja. Taka taktika se lahko uspešno uporablja samo, dokler se štrajki in nemiri pojavljajo v posameznih kolektivih. Ko stavke dobijo masovni značaj, je delavske zahteve vse težje zadovoljiti, in se mora preiti na sistem socialne politike.

Socialna politika, ki se pri nas smatra kot socialna zaščita, bi pomenila veliko prerazporeditev in koncentracijo denarja v posebnih fondih od podjetja do federacije in razdelitev tega denarja v skladu s socialnimi programi. Jemlje se na enem mestu, da bi se dalo drugemu, pri čemer se manevrira z denarnimi sredstvi v okviru permanentne prerazporeditve. Pri tem se reformira stari gospodarski sistem, ki popolnoma odgovarja veliki koaliciji.

Ko je ekonomija izgubila motivacijo in razvoj, proizvaja vse manjši družbeni kolač, in tako tudi številni programi socialne politike ostajajo praznih rok. Da bi se v taki

situaciji koalicija obdržala, je treba priznati uravnilovko in jo dosledno upoštevati v praksi. »Vsi moramo nositi enako breme krize«, »pravično moramo deliti to, kar imamo«, so vsakdanje parole. Tistim, ki imajo (nekaj) več, je treba vzeti, in dati tistim, ki imajo manj. Tu pa je redistributivna vloga države nujno potrebna. S temi parolami je mogoče pomiriti delavske nemire in obdržati dominantno koalicijo...

Na koncu se zastavlja vprašanje: ali mora politična elita za vedno ostati ujetnik velike koalicije – ali obstaja neka druga opcija za ohranitev njenega dominantnega položaja v družbi? To opcijo do skrajnosti vsiljuje Slobodan Milošević tako, da je to zveza z ljudstvom, narodom, politika nacionalne homogenizacije, ki omogoča eliti, da postane vodilna moč nacionalnega (če uporabim grobo besedo, nacionalističnega) gibanja. Ta politika omogoča, da se koalicija transcendirja z delavstvom in v svoji av-

toritarni verziji omogoča eliti, da postane absolutni hegemon v družbi. S svojo zgladanostjo v preteklost (zgodovinske krivice storjene lastnemu narodu, klic krvi itd.) priteguje pozornost osiromašenih delavcev in jih odvrača od »razrednih sporov in eksistencialnih problemov, z druge strani pa s prstom kaže na krivice – to so drugi narodi in vodstva. Delavci se mobilizirajo za obrambo lastnega naroda in njegove državnosti.

Če se s tem popolnoma transcendirja razredni moment, nam bo pokazala dinamika stavk in delavskih demonstracij v bližnji prihodnosti.

Ekonomska in politična kriza se je osvobodila hudobnega duha iz steklenice. Na družbeni sceni se je pojavilo novo odpiranje, novi nacionalni blok kot zamenjava za izrabljeno koalicijo. Kaj nam bo ta novi blok prinesel? Izhoda iz krize vsekakor ne.

Zvone Jezernik

Preberite, če delate pred zaslonom

Množična uporaba računalnikov v razvitih državah je sprožila posebne integralne raziskave. Predvsem gre za vprašanje položaja telesa pred zaslonom, za težave z očmi in gledanjem ter za vrsto psiholoških in socioloških problemov. Rezultat teh raziskav so pravila ureditve delovnega mesta pred zaslonom.

Zaslon

Postavljen naj bo od 920 do 1160 mm od tal, in sicer tako, da bo optimalno območje vida v kotu od 0 do 15° (to je kot med horizontalno črto in črto, ki povezuje središče očesa s središčem zaslona).

Zaželeno je, da lahko zaslon kar najbolj prilagodimo delovnim pogojem. Gibljiv naj bo tako v vodoravni kot navpični smeri, in tudi naklon naj se prilagaja delovni površini.

Za človekovo oko je najugodnejše brati črne znake na beli podlagi (pozitivni kontrast). Težave nestabilne slike, ki se je ob tem pojavljala, so proizvajalci rešili s povečano frekvenco obnavljanja slike (vertikalna frekvenca je večja od 80 Hz).

Tipkovnica

Biti mora premakljiva. Upoštevamo srednjo višino tipkovnice, torej 30 mm, proti podlagi pa naj bo nagnjena od 5 do 25°. Svetleča površina tipkovnice ni primerna. Dotik tipk naj bo tople. Tipke sodobnejših tipkovnic se odzovejo na silo dotika 0,2 do 0,8 N.

Pri velikosti oblik in razporeditvi tipk moramo kar najbolj upoštevati naravno lego prstov rok.

Klockeberg je že leta 1926 priporočal na dva dela razdeljeno tipkovnico v obliki rok pod kotom 15°. Uvedba take tipkovnice je bila dolga leta ekonomsko vprašljiva, danes pa je že na trgu: roki ležita na tipkovnici tako, da izgineta neugodna kota ulnarne deviacije in obdukcije rok.

Tipke morajo imeti uporabni premer vsaj 12 mm, konkavna vdolbina pa meri od 2 do 5 mm. Ugoden je temen zapis na svetli tipki.

Držalo za besedilo

Držalo za besedilo prosto stoji in je gibljivo tako v višino kot v globino. Nagib naj bo nastavljen od 30 do 70° proti horizontali. Držalo mora imeti drseče ravnilce za označevanje vrstic. Predloge naj bodo napisane s strojem, v primerni velikosti in kontrastu (vsaj 50 %).

Delovna miza

Višina mize mora biti nastavljiva. Priporočljiva višina je 650 do 680 mm. Pri tem je pomembna razdalja srednje višine tipkovnice od tal (700 do 850 mm).

Površina delovne mize mora biti dovolj velika (1600 mm x 900 mm), nesvetleča in mora pri dotiku dajati občutek toplote. Miza naj bo izdelana iz antistatičnega materiala, kar velja tudi za talne obloge.

Poleg tega ne sme imeti masivnega roba, delovna površina pa naj bo debela 30 mm. Širina prostora za noge pod mizo je vsaj 700 do 800 mm, globina pa 600 do 800 mm. Vnašalci podatkov morajo imeti tudi podporo za noge. Ta mora dajati podporo celemu stopalu, biti mora nastavljiva in nagnjena od 0 do 20° proti horizontali.

Stol

Pri stolu moramo upoštevati vse ergonomske zahteve za stol. Stati mora na petih nogah, opremljenih s kolesci, ki se dajo aretirati. Z vzvodi nastavljammo čim več položajev: višino sedeža, višino naslonjala, nagib naslonjala, nagib sedežne površine, višino podpore za roke.

Simptomi vizualne obremenitve so: glavobol, zbadanje in srbenje v očeh, slabljenje vida, zlasti pri kratkovidnih ljudeh. Po delu opazimo, da se nam najbližja točka, ki jo z akomodacijo še jasno vidimo, precej oddaljuje, poleg tega pa povečano latentno škiljenje z desnim očesom.

Pred računalnikom naj bo stol z visokim naslonom za križ (okrog 500 mm), ki mora imeti nastavljen nagib naslona. Podpora za križ naj bo od 180 do 200 mm nad sedežno površino. Hrbtne del naslona naj ima rahlo konkavno obliko, da se ujema z obliko hrbtne dela hrbtenice. Dobro je, če je mogoče stopnjo nagiba naslona namestiti v želenem položaju. Za delo pred zaslonom navadni pisarniški stoli niso primerni.

Sedež naj bo globok od 330 do 470 mm. (Mere se pri nemških, ameriških in ruskih avtorjih za nekaj mm razlikujejo). Ergonomski stol ima v sagitalni ravnini krivino sedežne površine zasukan navzdol, tako se zmanjša pritisk na spodnjo stran stegen. Zadnja stran sedežne površine pa je zasukan navzgor t. i. Schneiderjev klin) in tako s podporo za križ preprečuje izravnavo ledvenega dela hrbtenice. Višina sedežne površine mora biti nastavljiva od 380 do 430 (za ženske) in od 480 do 590 mm za moške. Pri napisanih merah so upoštevane pete, in sicer za moške 20 do 30 mm, za ženske pa od 40 do 50 mm.

Nagib sedeža naj bo nastavljen naprej in nazaj.

Zdravstvene težave, povezane z vidom

Razlikujemo vsaj dve vrsti delavcev pred zaslonom – vnašalce podatkov in programerje (dialog z računalnikom).

Delavci, ki vnašajo podatke, 70 do 80 % delovnega časa gledajo predloge, iz katerih besedilo prepisujejo, tako da imajo pogled uprt v zaslon le 10 do 30, v tipkovnico pa 3 odstotke delovnega časa. Čas pogleda v tipke je odvisen od izkukšenj. Izmenično gledanje predloge, zaslona in tipkovnice pomeni vizualno obremenitev.

Delavci, ki so v dialogu z računalnikom, gledajo zaslon 60 do 70 odstotkov delovnega časa. Pogostost izmeničnega opazovanja dokumentov, zaslona in tipkovnice je redkejša kot pri prejšnji skupini. Simptomi vizualne obremenitve so: glavobol, zbadanje in srbenje v očeh, slabljenje vida, zlasti pri kratkovidnih ljudeh. Vizualne obremenitve so večje pri vnašalkah podatkov. To povezujemo s pogostim in hitrim spreminjanjem vidne razdalje od zaslona do tipkovnice in predloge za besedilo (akomodacija). Po delu opazimo, da se nam najbližja točka, ki jo z akomodacijo še jasno vidimo, precej oddaljuje, poleg tega pa povečano latentno škiljenje (heteroforija) z desnim očesom.

Težave z očmi bomo zmanjšali ali omilili, če:

- Zaslon v delovnem okolju postavimo pravilno, in sicer tako, da delavca ne slepi zato naj bo zaslon oddaljen od okna in obrnjen tako, da velike svetle površine ne odsevajo v njem.

Nekateri avtorji svetujejo samo umetno svetlobo v delovnem prostoru, tako da osvetljenost lahko poljubno uravnavamo.

Delovni prostori z dnevno svetlobo naj bodo primerno opremljeni s sredstvi za zatamnitev.

- Splošna osvetlitev prostora naj bo razmeroma slaba (300 do 400 luxov). Predloge za besedilo morajo biti dodatno osvetljene z močjo od 500 luxov. Svetlobni izvor ne sme biti v delavčevem vidnem polju.

Sprva so gibi, položaj telesa pred zaslonom in tipkanje pri vnašalkah podatkov zavestno nadzorovani; pozneje so motorični, zato je vsako poznejše spreminjanje tipkanja, telesnega položaja, drže in gibov težko in zahteva dolgo prevzgojo.

- Delavci naj nimajo belih oblek.
- Prostor za delavcem naj ne bo osvetljen z intenzivno neposredno svetlobo. Pregradne stene naj bodo temne in naj imajo nizko stopnjo refleksije.
- Zasloni morajo biti matirani.
- Želena besedila na zaslonu naj bo v pozitivnem kontrastu.

Zdravstvene težave, povezane z držo pred zaslonom

Težave zaradi prisiljenega položaja telesa opazimo v glavnem pri vnašalkah podatkov, redkeje pri programerjih. Ocenjevalna analiza delovnega mesta programerja v LB je pokazala, da programerji zelo pogosto spreminjajo položaj telesa, pred zaslonom si za delo izbirajo vse mogoče položaje. Pri ljudeh, ki računalnik uporabljajo namesto pisalnega stroja, je položaj telesa stalen in prisiljen, težave pa spominjajo na težave pri vnašalkah podatkov.

Sprva so gibi, položaj telesa pred zaslonom in tipkanje pri vnašalkah podatkov zavestno nadzorovani, pozneje pa se vpišejo kot motorični model v bazalne ganglije, thalamus, male možgane in motorični del možganske skorje. Zato je vsako poznejše spreminjanje tipkanja, telesnega položaja, drže in gibov težko in zahteva dolgo prevzgojo.

Delo vnašalcev podatkov je repetitivno in povezano s pogostimi subjektivnimi težavami v desni roki (pri desničarjih), vratu in križu. Vnašalke najpogosteje opisujejo bolečino in otrplost, redkeje mravljinčenje, tresenje in krče. Nepravilna telesna drža pred zaslonom povzroča ves čas aktivno napete mišice ali pa se napetost vzdrževana pasivno (kompresija tkiva). Za statično mišično delo je prav tako potrebna energija, pri tem pa nastajajo metabolični produkti, ki povzročajo utrujenost in bolečine v mišicah. Mišice so zaradi krčenja slabo prekravljene. Dolgotrajna kompresija lahko povzroči kronične simptome utrujenosti. Poskusi, da bi opisane simptome pokazali z elektromiografijo, so v zadnjem času zelo pogosti in uspešni.

Če podjetje na Zahodu posluje slabo, zamenjajo managerje in ne delavce.

Brane Mišič, Delo 17. 1. 1990



Pri opisani drži gre za enostranske obremenitve hrbtenice. Pritisk na rob elastičnih medvretenčnih ploskev je konstanten, perfuzija s hranljivimi snovmi v medvretenčno ploščico pa je tako zmanjšana. Obremenitev, ki je stalna in dolgotrajna, prej ali slej privede do degeneracije medvretenčnih ploščic na obremenjenem robu. Najpogostejše se to zgodi v vratnem in križnem predelu. Z degeneracijo medvretenčnih ploščic in z zožitvijo medvretenčnih prostorov se zožijo še izstopišča živcev in žil in tako nastane motnja v oživčevju in prekravljenosti.

Pomembno je vprašanje, ali je priporočena pokončna drža zdrava, ali pa je boljše relaksirana drža s položnejšim naslonom za križ in pleča? Švedska in japonska skupina avtorjev sta ugotovili, da je med delom pri nagibu trupa od 100 do 120° pritisk na medvretenčno ploščico najmanjši, zmanjšana pa je bila tudi elektromiografska aktivnost obhrbtaničnih mišic. Vse raziskave so bile opravljene na ergonomskih stoli.

Priporočamo:

- pri samem uvajanju v delo pred zaslonom naj se delavci naučijo pravilno sedeti, si prilagoditi pohištvo in sredstva za delo,
- nujna je uporaba držala za besedilo, ki naj bo v višini oči in pomaknjeno tako, da ni treba obračati glave in trupa,
- delavci naj imajo komolec v višini srednje višine tipkovnice,
- miza naj bo dovolj globoka, da je dovolj prostora za podporo za roke,
- ker je ergonomska (dvodelna) tipkovnica zelo redka, naj si vnašalke podatkov pomagajo vsaj tako, da pomaknejo tipkovnico za 15–20° v nasprotni smeri urinega kazalca in s tem zmanjšajo ulnarne deviacije,
- uporaba ergonomskega stola.

O radiaciji videoterminalov je mogoče reči samo to, da je minimalna. Seveda pa je vprašanje, kako je z dolgoročnim, kumulativnim učinkovanjem na človeka, ki več let opravlja tako delo. Doslej v literaturi ni opisanih primerov obolenj, ki bi dokazala vzorčno zvezo s sevanjem pri delu pred zaslonom. Opisanih pa je nekaj pravih sporov med delavkami, ki so spontano splavile, in njihovimi podjetji.



Nataša Skomina



Andrej Ivanc



Alojz Smrekar



Robert Vrenko



Boštjan Mlakar



Jure Bratušek



Uroš Močnik



Gregor Radanjič

opravi zadovoljivo število poizkusov, jih tabelarično predstavil in razvrstil v skupine z ozirom na vrsto spremenljivke. Zaključki naloge kot tudi posamezni poizkusi, ki so bili opravljeni, bodo zelo koristni pri problemu odpadnih vod v proizvodnji AC, ne glede na to, katero vrsto nove tehnologije (poliuretansko ali melamin – formaldehidno) bodo v obratu uvedli.

Petra FLORJANČIČ in Renata ZUPANČIČ, učenki Ekonomske srednje šole iz Novega mesta, za raziskovalno nalogo s področja ekonomije – OPIS ZAKLJUČNEGA POSLA IZVOZA.

Nalogo sta izdelali pod mentorstvom Petra Rednaka, diplomiranega ekonomista iz tozda Trženje.

Naloga z naslovom Opis zaključnega posla izvoza, ki sta jo izdelali dijakinja Petra Florjančič in Renata Zupančič, predstavlja s strokovnega in metodološkega vidika izredno kvalitetno delo.

V nalogi je podrobno predstavljen konkreten izvozni posel in sicer od prvega kontakta pa do realizacije izvoza in prispetja pokritja. Z nalogo sta poleg konkretnih praktičnih primerov podali tudi teoretična razmišljanja, kar nedvoumno priča o poglobljenem pristopu k izdelavi naloge. Naloga bo koristen pripomoček pri uvajanju sodobnejših pristopov in metod izvoznih poslov. Poseben poudarek pa je v nalogi namenjen ugotovitvi, da je poleg znanja o poteku in organizaciji izvoznega posla izredno pomembno poznavanje tujega kupca in poslovnega kultura.

Pri izdelavi naloge sta avtorici upoštevali mentorjeve usmeritve in navodila, vendar je naloga rezultat samostojnega dela dijakinj, ki sta pokazali veliko mero lastnega razmišljanja, marljivosti in resen pristop k izdelavi naloge.

Miroslav KOVAČEVIČ in Jure BRATUŠEK, učenca Srednje tehnične šole Maršala Tita iz Celja, za raziskovalno nalogo s področja kemije – DOLOČANJE ODVISNOSTI LEPLJIVOSTI OD MOONEY PLASTIČNOSTI KAVČUKA.

Nalogo sta opravila pod mentorstvom Silve Zagoričnik, diplomirane inženirke kemijske tehnologije iz tozda Kemija Šempeter.

Avtorja naloge Določanje odvisnosti lepljivosti od Mooney plastičnosti kavčuka. Miroslav Kovačevič in Jure Bratušek sta skušala v nalogi ugotovljati odvisnost lepilnih lastnosti lepilnih trakov od Mooney plastičnosti kavčuka, tako s teoretičnega kot praktičnega vidika.

V teoretičnem delu sta podala predvidevanja korelacij na podlagi tujih izkušenj. V praktičnem delu pa sta ob uporabi mastificiranja naravnega

kavčuka na tri različne Mooney plastičnosti ugotavljala lepilne lastnosti, kot so lupilna lepljivost, lepljivost s kroglico in strižna lepljivost.

Dobljeni rezultati se ujemajo s teoretično razlago odvisnosti lepljivosti od Mooney plastičnosti naravnega kavčuka.

Alojz SMREKAR, inženir kemijske tehnologije, za izdelavo raziskovalne naloge s področja papirništva – OPTIMIRANJE RETENCIJE NA PAPIRNEM STROJU – diplomsko delo.

Nalogo je izdelal pod mentorstvom prof. dr. Mirka Čeha, dipl. ing.

Avtor je svoje diplomsko delo izvajal v Centralnem laboratoriju za papir, delno pa v obratu Tovarne celuloze in papirja v Medvodah.

Cilj naloge je bila izbira najprimernejšega retencijskega sredstva, ki naj bi omogočilo doseganje optimalne retencije vlaken in polnil pri proizvodnji določenega tipa papirja.

V uvodnem delu je nazorno in sistematično obdelal pojem retencije in vse spremljajoče pozitivne in negativne pojave. Z industrijskimi poskusi je ugotavljal učinkovitost dveh retencijskih sredstev in z običajnimi raziskovalnimi metodami prišel do zelo uporabnih zaključkov. Naloga predstavlja poglobitev znanja s tega zahtevnega področja in predstavlja osnove za nadaljnje delo na izboljšavi kvalitete osnovnega papirja.

Helena MARULEC, študentka Fakultete za naravoslovje in tehnologijo v Ljubljani, za raziskovalno nalogo s področja kemije – EMULGIRANJE KOT PREDPRIPRAVA MIKROKAPSULIRANJA.

Nalogo je opravila pod mentorstvom Franca Kapusa, diplomiranega inženirja kemije iz DSSS.

Avtorica naloge Emulgiranje kot predprilava mikrokapsuliranja Helena Marulec je zastavila nalogo tako, da je obravnavala vpliv časov emulgiranja olja v vodi na lastnosti mikrokapsul.

Podatke, dobljene iz opazovanj oz. meritev, je obdelala z matematično metodo in ugotovila, da je možno s časom emulgiranja vplivati na porazdelitveno krivuljo. Z naraščajočim časom emulgiranja se je porazdelitev velikosti kapljic emulzije približevala neki povprečni velikosti.

Raziskave avtorice so istočasno tudi potrdile dosedanje izkustveno uravnavanje časa emulgiranja pri pripravi mikrokapsul, zato ima naloga tudi pomembno tehnološko vrednost pri pripravi kvalitetnih mikrokapsul.

Alojz RIHTER, inženir organizacije, za raziskovalno nalogo s področja računalništva in informatike – OBLIKOVANJE MODELA PODATKOV ZA PODSISTEM PRODAJA IZ ZALOGE

V OKVIRU PRODAJNEGA INFORMACIJSKEGA SISTEMA V DO AERO – diplomsko delo.

Nalogo je izdelal pod mentorstvom Viktorja Mlakarja, ekonomista iz DSSS.

Avtor naloge Alojz Rihter je pri oblikovanju logičnega modela podatkov za podsistem Prodaja iz zaloge izhajal iz konkretnih potreb, istočasno pa je upošteval ugotovitve revizije posnetka stanja sedanje računalniške podpore in upošteval metodologijo, ki je bila dogovorjena v DO AERO.

Pri izdelavi katalogov modela podatkov je avtor dosegel določeno pomenotenje izrazov, ki se pojavljajo pri modeliranju podatkov, s tem pa je zagotovljena precejšnja zaloga standardiziranih podatkov tudi za druga področja poslovanja oz. za celoten informacijski sistem.

Računalniška rešitev katalogov modela podatkov je izvedena s sodobnim oblikovanjem dialoga s pomočjo menijev in delovnih okvirjev, s čimer je dosežena razumljivost in enostavnost uporabe.

Opisani način dela bi lahko postal interni Aero standard vodenja katalogov modela podatkov, računalniška podpora katalogov modela podatkov pa omogoča preverjanje uporabniških vpogledov na predstavitveni bazi podatkov, oz. lahko služi tudi kot orodje za modeliranje podatkov.

Uroš MOČNIK, študent psihologije na Filozofski fakulteti v Ljubljani, za raziskovalno nalogo s področja ostalih družboslovnih ved – UGOTAVLJANJE KRITERIJEV ZA OCENJEVANJE REŽIJSKIH DELAVCEV.

Nalogo je opravil pod mentorstvom Tereze Horvat, diplomirane organizatorice v DSSS.

Avtor naloge Ugotavljanje delovne uspešnosti režijskih delavcev Uroš Močnik je dal osnovni poudarek individualnemu ocenjevanju kot najpomembnejšemu kazalniku delovne uspešnosti za opravljanje nalog, kjer rezultatov ni možno neposredno meriti.

Pri ugotavljanju kriterijev za ocenjevanje režijskih delavcev je avtor uporabil metodo intervjuja in ankete. Pri tem je upošteval prepletenost vplivov organizacijske kulture, psihološke klime in ocenjevanja individualne delovne uspešnosti.

Na podlagi rezultatov in interpretacije ankete je predlagal uporabo splošnih kriterijev, ki jih pogojuje z dodatno usposobljenostjo ocenjevalcev. Za pridobitev delavcev za takšno obliko ocenjevanja delovne uspešnosti je opredelil tudi zahteve za realizacijo in podlage konkretnega ukrepanja v delovni organizaciji.

Ugotovitve, oz. predlogi za nadaljnje ukrepanje, so tudi z vidika naše

delovne organizacije izredno zanimivi ter hkrati uporabni za nadaljnje korake pri uvajanju kriterijev ocenjevanja individualne delovne uspešnosti režijskih delavcev.

Nataša SKOMINA, diplomirana ekonomistka – štipendistka AERA, za raziskovalno nalogo – PROJEKTIVNA ORGANIZIRANOST IZGRADNJE IPIS NA PRIMERU DO AERO – diplomsko delo.

Delo je opravila pod mentorstvom Jožeta Randra, diplomiranega ekonomista, v. d. direktorja tozda Kemija Šempeter.

Avtorica je v teoretičnem delu obdelala izgradnjo in razvoj informacijskih sistemov, ki je v razvitem svetu usmerjen v integriran poslovno informacijski sistem in temelji na računalniški podprtosti. Obdelala je znane metode izgradnje informacijskih sistemov, med katerimi je projektni pristop opredeljen kot najpomembnejši pristop.

V drugem delu je predstavila predlog projekta za uvedbo projektnega vodenja v naši DO, za katerega je osnova sprejem Pravilnika o projektnem vodenju, določitev enotne metodologije in aktivno delovanje vseh organov projekta.

V zaključkih je podala predlog projektna organiziranosti izgradnje IPIS v naši DO in predpogoje, ki morajo biti izpolnjeni za uspešno realizacijo projekta.

Naloga je zasnovana tako, da nudi dobro podlago za pripravo projektna organiziranosti izgradnje IPIS v DO AERO in ima veliko uporabno vrednost v obdobju, ko pristopamo k snovanju takšne organiziranosti.

Robert VRENKO, diplomirani inženir elektrotehnike – štipendist Aera, za raziskovalno nalogo s področja elektrotehnike – ANALIZA REGULACIJSKEGA SISTEMA STROJA ZA PREMAZOVANJE AC PAPIRJA – diplomsko delo.

Nalogo je opravil pod mentorstvom Emila Pakiža, inženirja iz tozda Kemija Celje.

Izdelava naloge je časovno sovpadala z intenzivnimi prizadevanji vodstva obrata AC o možnosti posodobitve tehnološkega postopka izdelave AC papirja.

Avtor je z nalogo izpopolnil celotno sliko vedenja o regulaciji ter nadaljnjih možnostih vpliva na tehnologijo premazovanja. V prvem delu je prikazal tehnološko sliko stroja ter najvažnejše sklope na področju regulacij. V nadaljevanju je bil cilj spoznati dva najizrazitejša primera regulatorjev uporabljenih v stroju, podati njune glavne parametre in določiti meje zadovoljivega delovanja. Zaključek predstavlja sintezo vseh spoznanj in

ugotovitve zmožnosti sistema regulacije.

Naloga zapolnjuje še eno vrzel v celotni podobi poznavanja premaznega stroja in bo kot takšna prispevala svoj delež k prizadevanjem na izboljšanje možnosti vpliva na tehnološki postopek premazovanja AC papirja.

Gregor RADONJIČ, diplomirani inženir kemije, za raziskovalno nalogo s področja kemije – METODA ZA DOLOČANJE AMINOKOMPOONENT V AMINOPLASTIH.

Nalogo je opravil pod mentorstvom Iztoka Koširja, diplomiranega inženirja kemije v DSSS.

Gregor Radonjič je želel predvsem določiti vsebnost sečnine in melamina v aminoplastih kot komponente pri izdelavi mikrokapsul, saj so njihove fizikalno – kemijske lastnosti odvisne od vrste oz. od sestave.

Avtor je pri analizah uporabljal klasične metode kot so grafimetrična metoda in metoda po Kjeldahlu, vendar je nakazal tudi možnost uporabe modernih instrumentalnih metod.

Z večkratno ponovitvijo posameznih metod analize aminoplastov je bila določitev sečninske in melaminske komponente v mešanih aminosmolah dosežena in eksperimentalno potrjena.

S tem je dana možnost, da omenjeno metodo uporabimo v redni kontroli za določitev povečanega deleža sečnine v smoli ali pa pri primerjavi obstoječe smole z novimi vzorci smol.

VELIKE NAGRADE AERA so prejeli:

Katarina ŠUŠTAR, dijakinja Srednje ekonomske in naravoslovne šole iz Kamnika, za raziskovalno nalogo s področja ekonomije – ANALIZA IZVOZA AEROCOPY SAMOKOPIRNEGA PAPIRJA.

Nalogo je izdelala pod mentorstvom Vladimirja Vajdeta, diplomiranega ekonomista iz tozda Trzinje.

Naloga je izdelana izredno kvalitetno, predvsem zaradi izbrane metodologije in prikazane gibanja izvoza samokopirnih papirjev v obdobju 1987 in 1988.

Izbrane statistične metode znatno presegajo nivo srednješolskega znanja, hkrati pa Katarina Šuštar z njimi zelo nazorno prikaže osnovne značilnosti izvoza v sicer realno kratkem, a za plasma tega proizvoda v prelomnem obdobju. Pomembne so tudi ugotovitve in usmeritve glede nadaljnje razvojne in trženjske strategije tega proizvoda. Prav zaradi slednjega ima naloga precejšnjo uporabno vrednost in sicer kot pripomoček vsem, ki se z izvozom tega izdelka ukvarjajo.

Avtorica je v celoti sprejela in koristila nasvete in usmeritve mentorja, tako glede uporabljene metodologije.

Posebej je potrebno pohvaliti izbrano statistično metodo, ki presega srednješolski nivo in je bilo potrebno v celoti preštudirati in dojeti nekatere visokošolske učbenike. S tem je pokazala visoko nivo samostojnosti, strokovnosti in kreativnosti ter izredno marljivost in vzorno resen pristop k nalogi.

Naloga je izdelana sistematično, pa tudi stilistično je zelo primerna.

Andrej IVANC in Grega SMREKAR, študenta Fakultete za strojništvo v Ljubljani, za raziskovalno nalogo s področja ekologije – EKOLOŠKA PROBLEMATIKA IN MOŽNOSTI KONČNE DISPOZICIJE ODPADNIH GOŠČ PRI PROIZVODNJI AC PAPIRJA.

Nalogo sta izdelala pod mentorstvom Nike Bosio, diplomirane inženirke kemijske tehnologije iz tozda Kemija Celje.

Cilj naloge je bil poiskati oz. se približevati idejni rešitvi odstranjevanja odpadnih gošč in proizvodnji AEROCOPY samokopirnih papirjev. Gošče imajo lastnosti posebnih odpadkov v današnjem času še posebno zahtevno in z ekološkega vidika zelo pomembno.

V uvodnem delu sta avtorja prikazala problematiko ravnanja s posebnimi odpadki v industrijsko razvitih deželah (ZRN, Danska).

Nadalje sta jedrnatopisala nastanek odpadnih gošč, kemično sestavo in količino odpadnih gošč in nazorost podkrepila s skicami in tabelami. Pri opisu sedanjega načina odstranjevanja odpadkov sta pravilno ocenila, da ni več sprejemljiv in da je potrebno v skladu z veljavnimi predpisi poiskati ustrežnejšo rešitev.

Združila sta dosedanje delo na tej problematiki v Aeri, ob tem nanizala znanje v reševanju te problematike iz literature in vse to podkrepila s praktičnimi primeri realiziranimi v zahodni Evropi. Predlagala sta več konkretnih načinov in možnosti obdelave gošč in predvsem izčrpno obdelala proces sežiga Aerovih gošč. Nakazala sta konkretne rešitve: kot začasno rešitev sežiganje gošč v sežigalnici INA – REKA in kot trajni rešitvi odlaganje odpreskov v deponijah v Semiču in Metavi in možnost sežiga odpreskov v cementarniških pečeh. Raziskovalna naloga je v celoti uporabna, in obenem vsebuje predloge za nadaljnje delo.

Aleksander KUNSTEK, študent 2. letnika Fakultete za naravoslovje in tehnologijo VTOZD Kemija in kemijska tehnologija – štipendist Aera, za raziskovalno nalogo s področja kemije – MIKROKAPSULIRANJE ZA KOZMETIČNO INDUSTRIJO (Informacijska študija).

Nalogo je izdelal pod mentorstvom Milene Kukovič, diplomirane inženirke iz Raziskovalne enote.

Glavni cilj naloge je bila predstavitev uporabe tehnologije mikrokapsuliranja na področju kozmetike. Avtor je poskušal ugotoviti, kateri so ključni proizvodi in kolikšen je njihov delež v posameznih panogah kozmetične industrije, kateri materiali in tehnike mikrokapsuliranja so na tem področju najbolj zastopani ter kdo so najpomembnejši proizvajalci oz. lastniki znanja.

Da bi lahko odgovoril na zastavljena vprašanja, je iz zbirke okoli 5000 sekundarnih dokumentov o mikrokapsuliranju poiskal vse tiste, ki se kakorkoli nanašajo na področje kozmetike. Izbranih 119 dokumentov je analiziral in s pomočjo programskega paketa CDS/ISIS zasnoval bazo sekundarnih dokumentov za področje mikrokapsuliranja v kozmetiki. Baza je podobna bibliografski bazi primarnih dokumentov za področje samokopirnega papirja, ki jo že uporabljajo v razvojni enoti Aera, in je z njo kompatibilna.

Po vnosu podatkov v računalnik je avtor pripravil različne računalniške obdelave in izpise, ki jih omogoča izbrani programski paket. Rezultate je podal v obliki računalniških izpisov po profilih za iskanje po bazi (npr. primerjave zastopanosti postopkov mikrokapsuliranja), v obliki indeksov (seznam firm, ki se pojavljajo na področju mikrokapsuliranja v kozmetiki), pripravil pa je tudi preglednice v obliki drevesnih struktur, npr. za prikaz mikrokapsuliranih proizvodov po različnih panogah v kozmetiki.

Avtor je ob pomoči mentorice opravil obsežno delo. Pri tem je spoznal osnove metodologije strukturiranja podatkov in dokaj večje uporabil možnosti, ki jih nudi programski paket CDS/ISIS. V svojem delu je prikazal stanje in pomen mikrokapsuliranih proizvodov in proizvajalcev v kozmetiki. Računalniška baza podatkov, ki jo je kandidat zgradil, omogoča hitrejšo iskanje željenih informacij in boljši pregled nad področji mikrokapsuliranja v kozmetiki.

...

ANDREJ IVANC in GREGA SMREKAR sta opravila nalogo s področja ekologije. Povprašali smo ju, zakaj sta se odločila za sodelovanje na Aerovem natečaju.

»Že v četrtem letniku srednje strojne šole sva sodelovala na republiški akciji oz. gibanje Znanost mladini, kjer sva pripravila nalogo prav tako s področja ekologije. Zato sva se odločila tudi za nadaljevanje najinega dela na tem področju,« sta dejala.

»S sodelovanjem z Aerom sva lahko kar zadovoljna. Morava biti kritična tudi do najine naloge kot do Aera, saj ocenjujemo, da bi tudi najino nalogo lahko še izboljšala. Za akcijo Nagrade Aera bi lahko dejala, da bi se dalo še mnoge tehnične stvari in drobne problemčke rešiti že z dobro voljo.«

O rezultatih naloge pa sta dejala:

»Navedla sva več možnosti do katerih sva prišla na podlagi raziskovalne naloge. Za nadaljnji potek in akcije so potrebne še kakšne konkretne raziskave in konkretne specializacije. Možnosti sva nakazala, od vas pa je odvisno, če jih boste uresničili.«

GREGOR RADONJIČ je izdelal nalogo s področja kemije. Povprašali smo ga, zakaj se je odločil za sodelovanje pri Nagradah Aera: »Želel sem preizkusiti svoje znanje v praksi in tudi zaradi nagrade sem se prijavil na razpis. Zadovoljen sem tudi s sodelovanjem z Aerom in pri mojem delu so mi šli vsi na roke. Z rezultati naloge sem zadovoljen in naredili smo zastavljeno, čeprav se še vedno da narediti kaj več.«

ALOJZ SMREKAR je povedal, da je združil diplomsko nalogo z razpisom za Nagrado Aera. »Tema, ki sem

jo obdeloval je zelo široka. Poskusil sem obdelati samo segment in zastavil nalogo tako, da je osnova za delo naprej. Smisel naloge je tudi v tem, da se to področje še naprej raziskuje, saj je zelo specialno. V tehnologiji papirja ima to področje precej velik pomen. Z izkušnjami iz dela mi je bilo veliko lažje izdelati nalogo, kot nekomu, ki je prišel ravnokar iz šole. Rezultate naloge že uporabljamo in že ob tem načrtujemo nove izboljšave in načrte.«

KATARINA ŠUŠTAR je izdelala nalogo s področja ekonomije in analizirala izvoz AC samokopirnega papirja. »Za sodelovanje sem se odločila potem, ko sem videla razpis v Mladini in tudi zato, da preizkusim nov način dela in da v praksi izdelam seminarско oz. diplomsko nalogo. Zadovoljna sem z rezultati dela, ugotovila sem svoje interese in tako tudi lažje spremljam svoje rezultate dela«, je dejala Katarina Šuštar. Povedala je, da je s sodelovanjem z Aerom zadovoljna. Ocenjuje, da se bodo rezultati naloge uporabljali, saj je bil mentor nad določenimi rezultati tudi presenečen.

Spraševala:
Jasna Rode

IZ ZAKONA O TEMELJNIH PRAVICAH IZ DELOVNEGA RAZMERJA

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Vloga in položaj poslovnega organa

Ustavna in zakonska opredelitev vloge in položaja poslovnega organa

Ob prehodu iz dogovorne ekonomije, ki jo je vpeljal Zakon o združenem delu, v tržno gospodarstvo, kjer dobiva pomembno vlogo sodobni management, je prav gotovo izredno poudarjena vloga direktorja.

S sprejetjem ustavnih sprememb, Zakona o podjetjih in Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, so dane poslovnim organom (direktorjem) bistveno večje pristojnosti, pa tudi veliko večja odgovornost za njegovo delo, kot je to veljalo do sedaj.

Poslovni organ je odgovoren za organiziranje procesa dela in vodenje poslovanja podjetja, pri tem pa samostojno sprejema odločitve.

Nov koncept poslovanja je tesno povezan s spremenjenim konceptom

upravljanja in se kaže predvsem v naslednjem:

- bistveno večja samostojnost poslovnega organa v odnosu do družbenopolitične skupnosti
- natančno razmejeno delovno področje z organi upravljanja
- povečuje se dejanska avtoriteta direktorja na podlagi poslovnih rezultatov
- popolna samostojnost v sferi strokovno poslovnega odločanja
- prevladovanje stroke nad politiko
- vzpostavitev nekaterih elementov centralizma, ki jih zahteva učinkovito funkcioniranje tehnološkega reda in discipline.

Postopek imenovanja poslovnega organa v družbenem podjetju

Tudi po Zakonu o podjetjih se lahko v družbenem podjetju oblikuje individualni ali pa kolegijski poslovni organ. Zakon izredno pojmuje poslovni organ kot direktorja, s tem se še posebej poudarja njegova strokovna funkcija.

Postopek imenovanja poslovnega organa je precej podoben postopku, ki ga je opredelil že ZZZ, s pomembno vsebinsko razliko, ki izhaja iz novega položaja podjetja, kot samostojnega gospodarskega subjekta na trgu. Direktorja družbenega podjetja imenu-

jejo delavci v podjetju povsem samostojno, brez kakršnegakoli formalnega vpliva od zunaj, od družbene skupnosti. Tako imenuje direktorja delavski svet podjetja na predlog razpisne komisije, ki je sestavljena samo iz delavcev podjetja. Mandat direktorja traja tudi po novem največ štiri leta, dana pa je možnost ponovnega imenovanja.

Spor zoper sklep delavskega sveta o imenovanju direktorja lahko sproži samo vsak udeleženec razpisa, medtem ko je bila dosedaj ta možnost dana tudi drugim osebam, katerih pravni interes je bil prizadet (npr. družbeni pravobranilec).

Razrešitev in omejitve pri imenovanju direktorja

V Zakonu o podjetjih in v Zakonu o delovnih razmerjih je posebej poudarjena odgovornost direktorja za uspešnost poslovanja. V skrajnem primeru je namreč direktor razrešen svoje funkcije, če delavci ne sprejmejo poročila o poslovnih rezultatih, delavski svet pa ugotovi, da je prav direktor odgovoren za nedoseganje poslovnih rezultatov. Direktor pa je razrešen, če gre za razrešitev na njegovo zahtevo, ali pa v primeru, če so bila zaradi izvajanja sklepa ali akta, ki ga je predlagal poslovodni organ, kršene pravice delavcev ali družbena lastnina in če je bila po njegovi krivdi povzročena škoda družbeni skupnosti.

Razlogi, zaradi katerih določena oseba ne more biti imenovana za direktorja, pa so naslednji:

- obsodba zaradi kaznivega dejanja
- neuspešno poslovanje v prejšnjih obdobjih.

Tudi novi Zakon o podjetjih določa varstvo predčasno razrešenega direktorja. Zakon o podjetjih sicer načelno omogoča vrnitev razrešenega direktorja tudi na dolžnost, ki jo je opravljal pred razrešitvijo, vendar le izjemoma. Sicer pa je lahko razporejen na druga ustrezna dela in naloge.

Pristojnosti poslovodnega organa

Pri vodenju družbenega podjetja ima poslovodni organ naslednje pristojnosti:

- predlaga temelje poslovne politike, delovni program in razvojni plan
- sprejema ukrepe za izvajanje poslovne politike, delovnega programa in razvojnega plana
- izvršuje sklepe delavskega sveta
- predlaga organizacijo
- predlaga imenovanje in razreševanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi
- odloča o razporejanju delavcev
- daje poročilo o rezultatih poslovanja po periodičnem in letnem obračunu

– opravlja druge zadeve, določene z zakonom, statutom in drugimi splošnimi akti.

Če primerjamo našete pristojnosti s pristojnostmi, ki jih je imel direktor po ZZZ, gre za bistvene spremembe. Zakon je določil tudi dve pristojnosti poslovodnega organa s področja delovnih razmerij, tj. razporejanje delavcev ter predlaganje imenovanja in razreševanja delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Pooblastila poslovodnega organa povezanega z delovnimi razmerji

RAZPOREJANJE DELAVCEV

Delavec je razporejen na delovno mesto, za katero je sklenil delovno razmerje. V času trajanja delovnega razmerja pa je lahko razporejen na vsako drugo delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, njegovega znanja in zmožnostim. Zakon seveda pri tem zahteva, da je takšna razporeditev nujna glede na potrebe delovnega procesa in organizacijo dela. Sklep o takšni razporeditvi sprejema poslovodni organ.

Delavec je lahko razporejen tudi na dela, za katera se zahteva nižja stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, ali pa celo drugo na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe. Pogoji za takšno razporeditev morajo biti opredeljeni v samoupravnih aktih. Ta pristojnost poslovodnega organa torej velja za vse delavce.

PREDLAGANJE KANDIDATOV ZA DELOVNO MESTO S POSEBNIMI POOBASTILI

Če gre za izbiro kandidata za delovno mesto s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, je zakon predvidel izključno pristojnost poslovodnega organa, da opredeli svoj predlog, na podlagi katerega nato pristojni organ upravljanja v skladu s splošnim aktom opravi izbiro. Organ upravljanja je vezan na predlog poslovodnega organa in nima možnosti izbrati drugega kandidata, kot ga predlaga poslovodni organ.

UGOTAVLJANJE NEZMOŽNOSTI ZA DELO

Delavec, za katerega se v postopku, predpisanem s splošnim aktom ali kolektivno pogodbo, ugotovi, da nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, na katerega je razporejen, ali za katerega se ugotovi, da ne dosega pričakovanih rezultatov, je razporejen na drugo delovno mesto. Celotno več, zakon predvideva, da temu delavcu preneha delovno razmerje, če v organizaciji ni takega delovnega mesta, ki bi ustrezalo

znanju in zmožnostim delavcev. Zakon izrecno pooblašča poslovodni organ, da o teh stvareh odloča.

NADURNO DELO

Zakon dovoljuje, da se lahko izjemoma opravlja tudi nadurno delo, ki sme trajati največ deset ur na teden. O takšnem nadurnem delu – daljšem od polnega delovnega časa – odloči poslovodni organ. Za takšno odločanje lahko poslovodni organ pooblasti tudi drugega delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Zakon daje tudi izrecno pristojnost poslovodnemu organu, da razporeja delovni čas v okviru letnega delovnega časa.

PRERAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Delovni čas se lahko tudi prerazporedi, če to zahtevajo narava dejavnosti oz. del in nalog, organizacija dela, boljše izkoriščanje delovnega časa, smotrnejša izraba delovnih sredstev, skratka, učinkovitejše delo. Vendar je pri tem potrebno upoštevati, da delovni teden ne sme trajati več kot 42 ur. Tudi za takšno razporeditev delovnega časa je pristojen poslovodni organ.

PLAČANA ODSOTNOST Z DELA

Odrejanje konkretne pravice do plačane ali neplačane odsotnosti ima v svoji pristojnosti poslovodni organ, lahko pa tudi delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

DOLOČANJE PRISPEVKA K DELU

Novost v Zakonu je tudi ta, da o konkretnem prispevku delavca, od katerega je torej odvisen njegov osebni dohodek, izrecno odloča poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili. Seveda je pri tem vezan na opredelitve v splošnih aktih in v kolektivnih pogodbah.

DISCIPLINSKI UKREPI, SUSPENZ, IZVRŠITEV SODNE ODLOČBE

Skladno z novo zakonodajo je določena pristojnost poslovodnega organa, da odloča o disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti. Pri tem so dane možnosti izreka ukrepa javnega opomina in denarne kazni.



Če delavec s svojim ravnanjem huje krši delovne obveznosti, ga lahko poslovodni organ, ali od njega pooblaščen delavec, s pisnim nalogom odstrani z delovnega mesta ali iz organizacije. V roku treh dni pa mora ta nalog predložiti tistemu pristojnemu organu, ki je za odrejanje suspenza določen s splošnim aktom oz. kolektivno pogodbo.

Gradivo pripravila
Sonja Krašovec

Prihodnjič: Pravice delavcev in obveznosti organizacije v primeru presežkov delavcev.

Ustvarjalno sodelovanje za kakovost poklicnega življenja

II. republiško posvetovanje »Krožki za izboljšanje poslovanja« (KIP)

Zavod SR Slovenije za produktivnost dela je v mesecu decembru organiziral drugo republiško posvetovanje o KIP. Na posvetovanju smo aktivno sodelovali tudi predstavniki naše delovne organizacije, zato menimo, da je prav, da vas seznanimo s potekom tega posvetovanja.

Posvetovanje je bilo organizirano z namenom, da se srečajo in izmenjajo izkušnje tisti, ki s svojim delovanjem doprinajajo k razvoju, uveljavljanju in širjenju te dejavnosti:

člani krožkov v vodji in koordinatorji – pospeševalci, vodstva podjetij in ustanov, Gospodarska zbornica ter svetovalci zavoda.

Posvetovanje je bilo posvečeno svetovnemu dnevu kakovosti in naj bi vzpodbudilo prizadevanja za kakovost poklicnega življenja, da bi tudi mi sledili najnovejšim usmeritvam v svetu, kar zahteva spremembe vedenja in vodenja za sproščanje človekovih zmogljivosti.

O novih pogledih na kakovost v najširšem smislu in o vlogi človeka kot načrtovalca, izdelovalca in uporabnika proizvodov je govoril direktor zavoda mag. Bojan Možina, dipl. ing., Ana Jenko, dipl. psih. je predstavila nove poti do znanja na pragu 21. stoletja. Team svetovalcev zavoda pa je prikazal pomen in uporabnost metode KIP za organizirano razmišljanje ter motivirano in ustvarjalno sodelovanje.

Konkretno sliko o načinu, postopku in vsebini dela KIP pa so pokazali krožki. S svojimi rešitvami so se predstavili:

krožek ISKANJA iz računovodstva Aero Celje

krožek NAPREDEK iz montaže R4, IMV – Revoz Novo mesto

krožek IDEJA iz brusilnice STROJNA Maribor.

Svoje predstavitve so nazorno dokumentirali z zidnimi listi in v razpravi odgovarjali na številna vprašanja v zvezi s postopkom dela, s stiki z vodstvom, s prenosom in širjenjem znanja, z zanimanjem za krožke v podjetju, z realizacijo rešitev in koristi, ki jih prinaša način dela podjetju in delavcem.

Ne bomo pretiravali, če rečemo, da so naša dekleta iz računovodstva s svojo predstavitvijo problema in rešitve prav blestela. Problem uporabe PC (osebni računalnik) so rešile vsestransko s neposrednimi in posrednimi rezultati in s precejšnjim prihrankom časa, sicer pa njihov krožek bralci že poznajo, saj je bil v Našem Aeru že predstavljen. Poudariti je treba tudi suverenost v njihovem nastopu, kar je prav gotovo tudi rezultat delovanja v krožku in njihovih dosedanjih nastopov oz. predstavitev v DO.

V razpravi za okroglo mizo predstavnikov vodstev podjetij sta izkušnje o organiziranosti in delovanju KIP podala dipl. ing. Božo Kočevar, vodja prenov kadrov v IMV in dipl. ing. Lela Podgornik, pomočnik glavnega direktorja v naši DO. Le-ta je predstavila sistem celovitega obvladovanja kakovosti v Aeru, ki ga v praksi izpeljemo preko poslovnega teama za kakovost, kolegijev, strokovnih teamov in tudi preko KIP. Poudarila je vlogo vodstva podjetja za uvajanja nove miselnosti in uporabnost metode, ki se uveljavlja pri delovanju krožkov tudi na področju dela strokovnih in vodilnih teamov.

V razpravi za okroglo mizo koordinatorjev smo predstavili potek uvajanja, usklajevanja in širjenja krožkov v Aeru ter poudarili pomembnost vplivov metode dela v krožkih, na zadovoljstvo pri delu, na pridobivanje znanja in ustvarjalni način mišljenja, motiviranost za delo, odnose pri delu. Prav tako smo poudarili pomembnost osebnostnih kvalitete posameznikov, ki prevzemajo vlogo vodij oz. pospeševalcev krožkov.

V celoti gledano smo predstavniki naše DO napravili dober vtis, saj je tudi delo krožkov v DO zastavljeno celovito, da nam le ne bo zmanjkalo začetnega elana!

Zaključki s posvetovanja pa so naslednji:

– nujnost za napredovanje, razvoj in konkurenčnost je takšno vodenje in

vodenje vodstev, ki sprošča zmogljivost ljudi in jih pridobi za sodelovanje;

– na področju uvajanja sistematičnih ustvarjalnih metod dela vsebinsko ne zastajamo za svetom,

– metode so še premalo razširjene, ker malo vodilnih in družbenih delavcev dovolj dobro pozna njihove možnosti in učinke,

– posvet je pokazal, da je metoda razvita tako, da je uporabna kompleksno pri delu z ljudmi in za ljudi o konkretni delovni problematiki.

Smernice za nadaljnje uveljavljanje pa bi bile:

– Gospodarska zbornica Slovenije še naprej ostane pobudnik in usmerjevalec za širjenje ustvarjalnosti v vseh poslovnih funkcijah,

– predlagajo se enodnevni posveti za vodilne delavce, ki naj bi jih organizirala Gospodarska zbornica Slovenije ali društvo inženirjev in tehnikov,

– metodo je kot element učinkovitega vodenja treba vključiti v usposabljanje poslovnih in vodilnih delavcev,

– metodo naj bi uveljavili tudi v učnovzgojnem procesu.

Jožica Cokan

Hranilna služba Aera sledi Markovičevim ukrepom

Od 1. januarja 1990 naprej imamo v Jugoslaviji konvertibilni dinar. Spremembam v monetarni politiki in v gospodarstvu mora slediti tudi naša hranilna služba. O novostih in novih varčevalnih pogojih smo se pogovorili z Alešom Žirovnikom, vodjem finančne operative v Posebni finančni službi v DSSS.

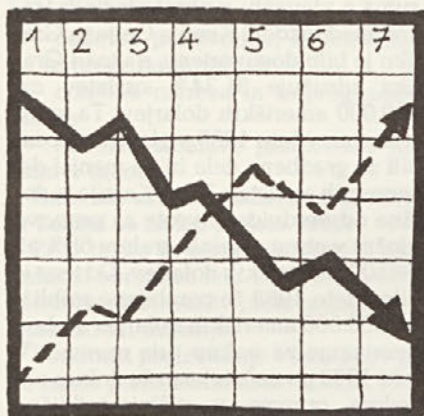
»Prva sprememba, ki smo jo opravili v hranilni službi v letu 1990 (v nadaljevanju HS), je denominacija. V januarju pa smo pripisali tudi obresti za mesec december. Situacija v HS se je spremenila zaradi novih ukrepov, predvsem na področju obrestnih mer.

Kot je vsem znano, so se zaradi Markovičevega reza inflacije, pravzaprav vpeljave nekakšne šok terapije, obrestne mere precej znižale. Vloge na vpogled v bankah so sicer obrestovane različno, v večini bank okoli 6%, vezane vloge pa okoli 11%.

Zato smo se v HS Aera odločili, da bomo dodatno stimulirali naše varčevalce z obrestno mero, ki je trenutno

višja od obrestnih mer za vezavo na tri mesece v bankah in višja od obrestovanja bank za vloge na vpogled. Obrestne mere so celo nekoliko višje kot v večini klubov (npr. Slovenijales, Mercator) in drugih hranilnicah. Po vedati je treba, da je obrestna mera v HS Aeru 25 % na leto.

Spremenili smo tudi pripisovanje obresti. Obračun obresti bo še vedno



konformen (prilagojen). Obresti bomo pripisovali mesečno.

V primeru drugačnega položaja in situacije jugo ekonomije in finančne trga se bomo spremembam seveda prilagajali. Prilagodili se jim bomo, če bodo pogoji drugačni že drugi mesec! Vedno bomo gledali na to, da bomo konkurenčni drugim in bili korak pred njimi.

Marsikoga preseneča višina obrestnih mer, saj smo bili doslej in še posebej v zadnjih mesecih, navajeni živeti v pogojih hiperinflacije. Minimalna inflacija pa pomeni za vse popolnoma drugačno obnašanje na vseh mogočih tržiščih. Na denarnem trgu pomeni to tudi nizke obrestne mere, ki lovijo inflacijo. Po napovedih Markovičeve vlade vrednost dinarja v letu 1990 pada le minimalno, mesečno le za okoli 1 %. V našem primeru to praktično pomeni ohranjanje enakih pogojev kot smo jih imeli doslej in prednost pred konkurenco,« je zaključil Aleš Žerovnik.

J. R.

Sindikata v pripravah na volitve novega sindikalnega vodstva v Aeru

SPOŠTOVANI SODELAVCI!

Sedanje vodstvo Sindikata na vseh ravneh naše delovne organizacije zaključuje svoje dveletno obdobje. Za to obdobje so bile značilne velike spremembe v našem političnem okolju, ki so bistveno vplivale, oziroma šele bodo, tudi na vlogo in položaj Sindikata – tako v širši družbi, kot v delovni organizaciji.

Če si želimo natančneje ogledati in predstaviti delo Sindikata v bodoče, je najbolje, če si odgovorimo na naslednja vprašanja:

1. V čem so, s stališča sindikalnega dela, bistvene razlike?

Do sedaj so delovne organizacije delovale v pogojih dogovorne ekonomije in iz nje izhajajoče zakonodaje, ki nam je omogočala relativno dobro zaščito delovnih mest in s tem tudi, sicer na nižji ravni, socialno varnost. Sindikat je bil v takšnih pogojih predvsem družbeno politična organizacija, ki se ji pri delovanju ni bilo potrebno pretirano ukvarjati z zaščito delavca in njegovih pravic.

Kot nam je poznano iz sredstev informiranja, bodo delovne organizacije delovale v tako imenovanih tržnih pogojih poslovanja, ki pa bistveno omejujejo do sedaj uveljavljene pravice delavcev. Skratka, zaščita delavca (delovnega mesta) je, bistveno manjša. To pa preprosto izhaja iz čiste ekonomske logike, ki delovno silo obravnava kot strošek. Zato delavec ne bo imel zjamčenega delovnega mesta, s tem pa bo zmanjšana tudi njegova socialna varnost.

Delovanje sindikata se mora predvsem zožiti in prenesti na področje zaščite delavca v delovnem razmerju ter v ustvarjanje pogojev za čim večjo socialno varnost delavca v času morebitne brezposelnosti. Vse ostale naloge, ki jih je do sedaj opravljal in izvajal, pa naj bi v bodoče v glavnem le podpiral.

2. Kako naj bi v bodoče deloval Sindikat, da bi lahko uspešno opravljal svojo nalogo?

Predvsem bo moral nastopiti kot opozicija poslovodni strukturi: svoja stališča bo oblikoval in branil izključno na osnovi zahtev članstva.

Zagotoviti si bo moral materialne pogoje za svoje delo, kajti ti pogoji (odstopnost z dela sindikalnih zaupnikov, prostori, pisarniški material) so zopet stroški.

Organizirati se bo moral tako, da bo čim bolj povezan s člani sindikata iz

vseh delovnih sredin. Predlog nove organiziranosti Sindikata smo že podali v Informacijah št. 1, 8. januarja 1990. Seveda bo moral svojo organiziranost sproti prilagajati novo nastajajočim razmeram in potrebam. Največje breme bodo v bodoče nosili sindikalni zaupniki, ki jih bomo izvolili iz svojih sredin in ki bodo povezovalni člen med članstvom in vodstvom Sindikata v podjetju.

3. Kateri dokumenti bodo opredeljevali delo sindikata?

Temeljni okvirji za delovanje Sindikata so opredeljeni v zakonodaji, Statutu sindikata in sledečih listinah:

V kolektivni pogodbi, ki predstavlja novost v našem delovanju in vsebuje osnovne pravice in obveznosti, tako delodajalca kot delojemalca.

Kolektivna pogodba je tako rekoč osrednji dokument, okoli katerega se bo osredotočila glavna dejavnost Sindikata in sicer v smislu zagotavljanja izpolnjevanja vseh obveznosti delodajalca, kakor tudi njihovo dograjevanje v smislu izboljšanja socialne varnosti delavcev.

V Stavkovnih pravilih, ki opredeljujejo delovanje Sindikata v primeru, ko mora Sindikat začeti s stavko, kot zadnje sredstvo za doseg svojih ciljev.

V pravilih za delovanje Sindikata, ki predstavljajo interni akt, po katerem se odvijajo redne sindikalne aktivnosti.

4. Odgovorno evidentiranje sindikalnih zaupnikov

Iz vsega zgoraj omenjenega sledi, da so naloge, ki nas čakajo v prihodnje, zelo zahtevne, in če jih bomo želeli uspešno opraviti, potrebujemo za to pripravljene in usposobljene kandidate.

Pomembno je poudariti, da se bo nova organiziranost sindikata morala izredno hitro prilagoditi novi organiziranosti Aera, zato bo potrebno volitve takoj po zaključku reorganizacije Aera.

Vse zaposlene pozivamo, da z vso odgovornostjo sodelujejo pri evidentiranju novih sindikalnih aktivistov in tako pomagajo novemu sindikatu pri postavljanju temeljev bodočega delovanja. Zavedati se moramo, da bo naš sindikat toliko uspešen, kolikor bodo uspešno delovali naši izvoljeni predstavniki.

Predsedstvo konference
Sindikata Aero

Dopisujte v
NAŠ AERO



PRIZNANJE ZA USPEŠNO SODELOVANJE

Četrtega decembra lani so predstavniki avstrijske firme ANDRITZ iz Gradca v Tovarni celuloze in papirja Medvode slovesno podelili priznanje ob petnajstletnici uspešnega sodelovanja.

Firma ANDRITZ je podelila priznanje Aeru in Tovarni celuloze in papirja Medvode.

Cveta Robas

Prenovljeni v leto 1990

Obrat pisalnih trakov vstopa v leto 1990 prenovljen. Prenova in razširitev obrata poteka že od leta 1988 in zaključila se bo ravno v teh dneh. O poteku del, prenovi, prodaji, načrtih za v prihodnje in o novih proizvodih v obratu smo se pogovorili z Dragom Bizjakom.

Kako to, da ste se v tozdu Kemija Celje odločili za prenovu obrata pisalnih trakov?

Prenova obrata pisalnih trakov ima v Aeru zasnovo že vrsto let nazaj. V zadnjih letih se je zaradi potreb na tržišču ustrezno širila tudi proizvodnja. Širitev proizvodnje smo sproti reševali tako, da smo najprej urejevali razpoložljive prostore na lokaciji tozda Kemija Celje. V zadnjih dveh letih je bil porast proizvodnje precejšen in zaradi prostorske stiske v preteklih dveh letih nismo mogli zagotoviti dovolj dobrih pogojev za proizvodnjo. Vseskozi pa smo želeli celovito rešiti lokacijski problem, kakor tudi opremljenost obrata. Ob odločitvi tozda Grafika, da zapusti prostore na Ipavčevi, smo se v tozdu Kemija Celje odločili za rekonstrukcijo obrata pisalnih trakov, v ka-

tero je vključena tako razširitev kot modernizacija proizvodnje.

V letu 1988 in v prvi polovici leta 1989 smo za prenovu izdelali novo tehnološko ureditev, v tozdu Trženje pa so vzporedno pripravili tržno projekcijo plasmana pisalnih trakov do leta 1994. Pripravili pa smo tudi eko-

loški vidik proizvodnje pisalnih trakov. Vsi ti vidiki so vsebovani v investicijskem elaboratu. Omeniti velja, da smo za rekonstrukcijo obrata skupaj z Ingradovo projektivo pripravili vse potrebne načrte za poseg v obstoječe prostore, ki jih je izpraznil tozda Grafika.

Kakšna sredstva ste vložili v prenovu obrata?

Na osnovi samoupravnega sporazuma o vlaganju v obrat pisalnih trakov med tozdom Kemija Celje in Grafiko je bilo dogovorjeno, da tozda Grafika združuje 31,34 % sredstev oz. 360.000 ameriških dolarjev. Ta sredstva smo v letu 1989 v glavnem porabili za gradbena dela in za manjši del osnovnih sredstev. Tozda Kemija je dolžna od predvidene vsote za prenovu vložiti v obrat pisalnih trakov 68 % ali 790.000 ameriških dolarjev. Od tega je bilo v letu 1988 že porabljeno približno 500.000 ameriških dolarjev v glavnem samo za nakup tuje opreme. V letu 1990 pa načrtujemo še dokup potrebne opreme v višini približno 287.000 ameriških dolarjev.

V kakšni fazi je prenova obrata sedaj?

Prenova obrata poteka v skladu z definirano tehnološko ureditvijo. To pa pomeni, da približno 60 % proizvodnje že poteka v novih prostorih. Preostalo pa bo izvršeno do konca januarja 1990. Urejenost proizvodnje pa pomeni postavitev tehnološkega reda med osnovnimi sredstvi, načinom dela in ljudmi in njihova medsebojna povezanost v najbolj racionalno celoto. Prizadevali smo si, da bi prostori in oprema omogočili moderno izvajanje proizvodnega procesa.

Ste spremenili tudi notranjo organiziranost oddelka?



Novi prostori obrata pisalnih trakov

V obratu smo prav tako predvideli potrebne prostore (npr. laboratorij) za spremljevalne službe, to je za kontrolo kakovosti in operativni razvoj. Glede na to, da so ti prostori sestavni del proizvodnje, pričakujemo, da bodo strokovni delavci na ta način v stalni in tesni povezavi s proizvodnjo. Ta povezava pa se mora odražati tudi v še večji kakovosti izdelkov.

Proizvodni proces bo v obratu potekal v treh oddelkih:

- oddelek proizvodov, ki temeljijo na impregniranih folijah

- oddelek razreza in impregnacije tkanin

- oddelek izdelave proizvodov na osnovi tkanin.

Kako ste sklenili poslovno leto 1989 in kakšni so načrti za leto 1990?

Zelo težko je natančno oceniti uspešnost obrata za leto 1989, saj je bilo spremljanje stroškov proizvodnje oteženo zaradi inflacije.

Vrednost proizvodnje v letu 1989 je po naših podatkih znašala 18.834.000 konvertibilnih dinarjev.

Količinsko smo v letu 1989 naredili enako kot v letu 1988, izpadel pa je velik del izvoza (Alžir, NDR). Na domačem trgu smo za vse izdelke povečali prodajo v celoti vsaj za 20 %, seveda količinsko.

Za leto 1990 načrtujemo povečanje fizičnega obsega proizvodnje pisalnih trakov v kasetah za pisalne stroje približno za 30 %, korekturnih trakov za 60 % in pisalnih trakov v kasetah za printerje približno 45 %. Za vse ostale trakove računamo, da bo obseg proizvodnje enak kot leta 1989.

Načrtujete kakšne nove proizvode?

Vsako leto načrtujemo in tudi vpe-ljemo v proizvodnjo približno deset novih proizvodov.

Ocenjujemo, da bo glavna orientacija v letu 1990 izdelava novih proizvodov za blagajne, kalkulatorje in printerje. Glavni poudarek bo na osvojitvi izdelkov naslednjih izdelovalcev opreme: IBM, Epson, Star, NEC, Olivetti in Centronix.

Danes je zasedenost strojnih kapacitet v obratu za zadovoljevanje domačega trga in že vtečenega izvoza (predvsem Robotron - NDR) 40 %. Eden izmed glavnih ciljev, ki smo si ga zadali pred rekonstrukcijo obrata pisalnih trakov, je bil, da bi glavnino proizvodov izvozili. Z optimizmom lahko pričakujemo, da se bo v naslednjih letih bistveno povečal izvoz izdelkov obrata pisalnih trakov. Seveda nas ob tem čaka še dosti dela na racionalizaciji proizvodnje tako znotraj Aera kot s kooperanti, ki so dobavitelji surovin za obrat pisalnih trakov s ciljem znižanja stroškov. Prizadevali pa si bomo tudi, da bomo kljub temu dvignili kakovost naših izdelkov.

Jasna Rode

OBISKALI SMO UREDNIŠTVO PIL-a

Lani smo se šestošolci naše šole odpravili v Ljubljano. Obiskali smo uredništvo PIL-a. Razdelili smo se v tri skupine: novinarski krožek, Vesela šola in ostale rubrike. Člani novinarskega krožka smo se pogovarjali z urednico rubrik Mladi dopisnik in Kje me čevlji žuli, Meto Tavčar.

Naš pogovor se je kmalu razživel. Ko smo vprašali že vse, kar smo nameravali, smo se pogovarjali o PIL-u in o našem šolskem glasilu.

Ker pa smo hoteli spoznati še avtorico rubrik Randi na verandi in Detektivske svetovalnice, nam jo je Meta Tavčar predstavila. To je Darja, prijazna in vesela. Tudi ona se je rada pogovarjala z nami. Preden smo odšli, sem moral obljubiti, da bom pisal za Detektivsko svetovalnico.

V uredništvo PIL-a smo potešili svojo radovednost, ki nas je že lep čas vznemirjala.

Peter Steničnik, 7.b
COŠ Fran Roš Celje

KAKO SE POČUTIM KOT OTROK

V naši družini smo štirje, oziroma zdaj trije, kajti brat je odšel v vojsko. Naša družina je demokratična.

V družini imam »glavno besedo« seveda jaz. Vsi se držijo po »mojih« besedah. Doma me malokdaj kregajo, kaj šele, da bi me topli. Moje pravice doma so - zažele si vse, a potem le nekaj dobiti, pomivati in brisati posodo, brisati prah, skratka pospravljati.

No, seveda tudi mama in oče delata, le da oče bolj malo, saj vsak dan lika kavč in poleg bere časopise. Seveda ga večkrat naženem delat, on pa seveda uboga na mojo besedo.

Če pa ne uboga, je kregan.

Doma se počutim glavno in ukazujem vsem pri hiši. Pravim nimam le doma, ampak tudi v šoli. Pišem naloge in se učim cele dneve, tako da za ukazovanje nimam časa.

Lahko vam povem, da sem kot otrok srečna in da si lepšega otroštva ne bi mogla želeli.

Mojca Šušterič, 7.b
COŠ Fran Roš Celje



VOŠČILO MLADIH DOPISNIKOV

Člani novinarskega krožka COŠ Fran Roš iz Celja so nam poslali no-voletno čestitko in nam voščili:

Smeh, sreča, mir, zdravje in uspehi naj vas spremljajo naslednjih 365 dni!

Zahvaljujemo se jim za lepo čestitko in jim v novem letu želimo veliko lepega in dobrega. Seveda pa tudi uspešno sodelovanje z našim uredništvom.

PRIJAZNO PISMO NAŠE NEKDANJE SODELAVKE

Objavljamo prijazno pismo naše nekdanje sodelavke Anice Krulej. Zahvaljujemo se ji za pozornost in ji želimo še veliko zdravja in sreče v letu 1990.

Uredništvo

Spoštovani!

Prisrčna hvala za krasen koledar in darilo, ki me je zelo razveselilo. Še enkrat najlepša hvala.

Želim vam veliko uspeha in srečo vsepovsod. Prisrčno vas pozdravlja vaša hvaležna

Anica Krulej

NAGRAJENCI NAGRADNIH KRIŽANK ŠTEVILKA 9 IN 10

NAGRADNA KRIŽANKA ŠTEVILKA 9:

1. nagrada – 20 dinarjev: NATAŠA OBLAK, Kemija Celje
2. nagrada – 15 dinarjev: ANTON MLINAR, Na Zelenici 14, Celje
3. nagrada – 10 dinarjev: JANA POTOČNIK, Trzinje
4. nagrada – 7 dinarjev: ALBINA BRENCICE, DSSS
5. nagrada – 7 dinarjev: MAJA JUHART, Trzinje

Vse reševalce križank obveščamo, da vam pripravljamo v letu 1990 majhno presenečenje, ki naj ostane skrivnost do naslednje številke Našega Aera! Rešujte križanko in pošiljajte rešitve! Splašalo se bo!

NAGRADNA KRIŽANKA ŠTEVILKA 10:

1. nagrada – 20 dinarjev: IVAN PERC, Kemija Celje
2. nagrada – 15 dinarjev: MARIJANA KRIČEJ, DSSS
3. nagrada – 10 dinarjev: FANIKA ORTER, DSSS
4. nagrada – 7 dinarjev: VILI PUNCER, Kemija Šempeter
5. nagrada – 7 dinarjev: ANTON KOROŠEC, Kemija Celje

Rešitve nagradne križanke številka 1 pošljite do 20. februarja 1990 na naslov AERO DSSS, Kadrovske splošni sektor, Kocenova 4, Celje, s pripisom NAGRADNA KRIŽANKA!

Celje - skladišče
D-Per

452/1990



COBISS

	SHOD LJUDI	PREBI- VALKA ARMENIJE	ZRNO	ŽRTVENIK	NIKA JUVAN	NENADNA SMRT	STARO- RIMSKI VOJSKO- VODJA	
PLUTA ZA OKRASNO NA VODI	OKRASNA PLEZALKA JUNIJ							FOTOGRAF ŽNIDARJE
GIBANJE VOZIL					SLOV. MESTO			ST. VRATI
LOTARIN OJZA					LČINKA TRAKULJE	POROČENA ŽENSKA VENČEK NARODNIH		VREČEVINA
OTON ŽUPANČIČ	UMOBOL- NICA VATNA HISICA							LIDIJA OSTERC
POTOMEČ				PTIČ S KRIVIM KLJUNOM				LISTNATO DREVO
SPLET LAS				BREZPRAN LJUBSTVO PESNIŠKI STIK			FR. REKA OLGA JEŽ	MESTO NA KOŠOVU
LUKA V IZRAELU		HRIS PRI LJUBITANI DRŽAVA ASIRCEV				ŽIVAL. MAJČOBA		VPREŽNA ŽIVAL POROK
	PEVEC COOPER					PISec GORSKE- GA IENCA KOBALT		MLADENC V EPU MAHAB- HARATA
	AFRIŠKI NAROD NOVINAR POROČILO						RUDNIK V BIH REŽISER BULAZIČ	GOZDNI VRAN
IRAN								VOJNI ODSEK VRSTA TOLKAL
DRŽAVA V JUŽNI AMERIKI						ZNAK ZA ENAROST POVRT- NINA		
PRIPOVED. PESNIK						KLIENT		
SKUPINA ŽUŽELK								
			MURNU PODOBNA ŽUŽELKA					
ATMO- SPERA					SIT			TOMISLAV NERALIČ
					KARAMOL KRAVICA			
BISTVO		OKROŽJE OBMOČJE						FILM. ZVEZDA
ŽELEZOV OKSID		PRITOK LJUBIJA NICE NAZIV				ODMIK OD OBI- ČAJNEGA		EDVARD KOCBEK MOLZNA ŽIVAL
VAŽEN ELOVEK				KRAJ V POMURJU BERT SOTLAR		TRETJA POTENCA ŠTEVILA	Ž. IME PRITOR VOLGE	IVAN POTRČ IVO SVETINA
	PIVSKI VZKLIK					GOZDNA PTICA		
				AVTOR JANEZ KORENT	GROBO ORIENT. SUKNO		VOJTEK DIRIJE (HAFER) EL	