

ŽELEZAR

Jesenice, 12. januarja 1989

Številka 1 • XXXVIII

NAŠ KOVINAR, svobodno glasilo delavcev KID, je kot predhodnik ŽELEZARJA začel izhajati 26. januarja 1937. ŽELEZAR izhaja od 1. decembra 1951 kot mesečna revija, od 15. aprila 1959 kot štirinajstodnevnik in od 1. januarja 1962 kot tednik. Glasilo je ob 25. letnici predsednik Tito odlikoval z redom za slug za narod s srebrno zvezdo. Glavni in odgovorni urednik Mile Crnovič, tehnični urednik Dare Bradaskja, lektorica — novinarka Lilijana Kos, novinarka Tanja Kastelic, administracija — Mira Šifrer in Dinka Catak. Naslov: Uredništvo Železarnja, SOZD SŽ — Železarna Jesenice. Številke internih telefonov: urednik 26-18, tehnični urednik 26-19, novinar 26-20, administracija 26-21. Stavek in tehnično oblikovanje TK Gorenjski tisk Kranj, tisk ZP Ljudska pravica Ljubljana.

Delovni cilji in uresničevanje

Proizvodnja in prodaja v številkah

OBRATI	SKUP. PROIZ.		PROIZVODNJA ZA PRODAJO			
	ind. mes.	ind. leto	količ. mes.	ind. mes.	količ. kum.	ind. kum.
Jeklarna 1	105,2	105				
Jeklarna 2	70	70				
Livarna	0	0	0	0	0	0
VBS	117,1	117	1253,6	143,1	1253,6	143
HVB	106,1	106	1689,2	103,2	1689,2	103
HVJ	95,7	95	268,5	74,5	268,5	74
PVT	79,7	79	251,2	82,6	251,2	82
VDP	65,9	65	900,6	81,5	900,6	81
Žičarna	63,5	63	335,5	76,9	335,5	76
Jeklovlek	32,6	32	429,9	100,4	429,9	100
Elektrode	104,3	104	86,0	30,2	86,0	30
Žebeljarna	98,6	98	48,2	39,1	48,2	39
Žič. valj.	103,3	103	93,6	46,8	93,6	46
ŽELEZARNA	93,4	93	5356,3	93	5356,3	93

V prvih devetih dnevih skupna in končna proizvodnja v dinamiki zaostajata za dnevnim programom. Rezultati se po posameznih obratih v zadnjem času izboljšujejo. Poudariti je potrebno, da je kljub posameznim težavam v jeklarni polizdelkov v vseh fazah proizvodnje dovolj in ni nobenega razloga za zaostajanje.

Tudi zima nam je za ta čas naklonjena. Izpad proizvodnje v Jeklarni 2, ki je trajal dva dni zaradi okvare livnega žerjava, ni povzročil v Valjarni bluming štekel nobenega zastoja in je valjarna obratovala normalno.

Tako imamo tudi v tem mesecu možnost doseči dober rezultat v količini skupne proizvodnje, predvsem pa v doseganju vrednosti prodanih izdelkov.

PODPREDSEDNIK POSLOVODNEGA ODBORA ZA PROCES:
BOŽO BARTELI

Seja delavskega sveta Železarne

Predzadnji dan lanskega leta (29. decembra) se je na trinajsti seji sestel delavski svet Železarne. V rednem delu se je pregledal izvajanje sklepov, se seznanil z aktivnostmi za sprejem samoupravnih splošnih aktov, potrdil samoupravne sporazume za plasma sredstev za nerazvite, imenoval direktorja kadrovskega sektorja in se seznanil z možnostjo dokupa zavarovalne dobe, v slavnostnem delu se je pa so bile podeljene tradicionalne nagrade in priznanja. Ob koncu se je zbranim spregovoril predsednik poslovnega odbora.

Po pregledu sklepov je delavski svet popravil sklep 8.4.11. seje in je imenoval naslednji inventurni komisiji: inventurno komisijo za popis denarnih sredstev in inventurno komisijo za popis terjatev in obveznosti pri združenih sredstvih Železarne Jesenice. Obe komisiji sestavljajo isti člani: predsednica Irena Cepić in člani: Vesna Janc in Manja Balog.

Glede na sklep 9. seje, da je potrebno osebnim dohodkom nameniti posebno pozornost in izrabiti vse možnosti za njihovo maksimalno rast, je delavski svet potrdil predlog poslovnega odbora, da se 30. decembra izplača poračun osebnega dohodka ter da se za poračun nameni približno 30 % plačanih sredstev osebnega dohodka za november. Osnova poračuna je prejeti osebni dohodek v obdobju, ko so se začeli izboljševati poslovni rezultati Železarne, zato se poračun izplača v višini 9 % osebnega dohodka od avgusta do novembra. Del poračuna za osebni dohodek, ki gre v breme drugih (porodniški dopust), se bo obračunal skupaj z osebnim dohodkom za december. Delavski svet je obenem pooblastil poslovni odbor, naj uravnava višino osebnih dohodkov glede na gibanje rezultatov poslovanja v Železarni, glede na rast življenjskih stroškov in gibanja osebnih dohodkov v okolici in v SOZD Slo-

venske železarne ter glede na družbene usmeritve.

Delavski svet je ugotovil, da delavski sveti temeljnih organizacij Ploščati program, Okrogli program in Tehnične dejavnosti niso sprejeli ugotovitvenih sklepov o sprejemu samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih TOZD in DSSS in jih zadržali, da te sklepe sprejmejo do naslednje seje delavskega sveta Železarne, ki bo predvidoma do 13. januarja, da bo lahko zaključil sprejemanje sporazuma.

Sprejet je bil amandma k 19. členu sporazuma, in sicer:

- Pri finančno računovodskemu sektorju se spremeni 7. alineja — izdelava kratkoročnih in dolgoročnih načrtov
- spremeni se 8. alineja — kontrola opravljanja inventur
- spremeni se 10. alineja — tekoče spremljanje vseh terjatev in izterjave
- doda se 16. alineja — finančno računovodski nadzor poslovanja
- Pri sektorju tehnične kontrole je opis nalog naslednji:
 1. Programiranje nivoja kvalitete izdelkov
 2. Opravljanje arbitražnih preizkusov in analiz
 3. Sodelovanje pri izbiri opreme gle-

de na tehnološke možnosti in usklajevanje tehnologije v Železarni

4. Sodelovanje s potencialnimi potrošniki in reševanje kvalitetne problematike

5. Sodelovanje z zunanjimi inštituti na področju raziskovalne dejavnosti

6. Kontroliranje izvajanja tehnoloških predpisov v procesu proizvodnje

7. Opravljanje vseh preiskav metalurškega značaja s porušitvijo in brez nje

8. Opravljanje kemijskih preiskav vseh vrst kemičnih analiz

9. Atestiranje materiala in izdajanje ustrezne dokumentacije

10. Reševanje reklamacij

11. Vhodna kontrola surovin za metalurško proizvodnjo

12. Kvalitetna kontrola v medfazni proizvodnji in pri odpremi naročnikom

13. Kvalitetna kontrola v medfazni proizvodnji

14. Reševanje problematike kemijsko tehnološkega značaja v TOZD in spremljanje kvaliteten kazalcev

15. Izdelave statističnih analiz in raziskav

16. Izdelave tromesečnih, polletnih in letnih poročil s področja kvalitete, reklamacij in podobno

17. Sodelovanje pri reševanju problematike klimatizacije in ekologije

18. Pridobivanje priznanj klasičarstvijskih družb in ladijskih registrov

19. Vpeljevanje samokontrole v proizvodnih obratih

20. Zagotavljanje razvoja kemije in kemijske tehnologije

Sprejet je bil tudi amandma k 27. členu sporazuma: v drugi vrsti drugega odstavka se črta beseda »poslovno«.

Delavski svet je zadržal delavska sveta TOZD Ploščati program in Tehnične dejavnosti, da do prve naslednje seje delavskega sveta Železarne, ki bo predvidoma do 13. januarja, odločita o pravilniku, da bo lahko zaključil sprejemanje.

Delavski svet se je seznanil z informacijo o poteku javne razprave o — metodologiji za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog

— pravilniku o osnovah in merilih delitve osebnih dohodkov in skupne porabe

— dopolnitvah samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitve sredstev za osebne dohodke in dela sklada skupne porabe

in s tem javno razpravo o osnutkih zaključil. Zadržal je strokovne službe, da do naslednje seje posredujejo odgovore in pripravijo kvaliteten in ustrezen predlog samoupravnih aktov.

(Nadaljevanje na 2. strani)

Sektor za ekonomiko, organizacijo in informatiko

Ciljno vodenje je pogoj za uspešnost

V razmerah, ko se celotna država usmerja k tržnemu gospodarstvu, bomo morali tudi v naši železarni pričeti uporabljati moderne metode vodenja, ki bodo omogočile boljše delo in izkoriščanje obstoječih rezerv. Novo metodo smo pri nas poimenovali ciljno vodenje, njen pobudnik pa je sektor za ekonomiko, organizacijo in informatiko.

Ciljno vodenje predstavlja sodelovalno metodo dela med sodelavci različnih nivojev, ki se dogovarjajo o ukrepih za doseganje celotnih učinkov (ti se kažejo v znižanju stroškov, večji storilnosti, boljši kvaliteti izdelkov, hitrejšem razvoju in večjem skupnem dohodku); pri tem je posebej pomembno usklajevanje teh ukrepov, ker so sicer lahko doseženi rezultati slabši. Tako način vodenja omogoča zdravo tekmovalnost med delavci, izloča slabe, dobrim pa omogoči, da se uveljavijo; uva-ja merila za ocenjevanje delavcev ter so osnova za napredovanje na delovnem mestu in strokovni razvoj posameznika. Ciljno vodenje kot tako je tudi pogoj za uspešnost celotne delovne organizacije. Kljub temu, da se prvi rezultati njegovega uvajanja že kažejo v povečani proizvodnji, v prihodnje pa naj bi dosegli tudi izboljšanje asortimenta, zmanjšanje zalog ter raznih vrst porab (s tem pa tudi manjše stroške), se v nekaterih okoljih pojavlja odpor do postavljanja delovnih ciljev. Očitno je, da je prisoten strah pred uvajanjem novega, ki pa ga bo treba preseči, saj nas vztrajanje na starih, uhojenih poteh ne bo rešilo iz sedanjih težav.

Tudi v SEOI so si zastavili delovne cilje, ki naj bi prispevali k skupnim prizadevanjem za izboljšanje razmer v Železarni. Vendar cilji sektorjev in služb, po besedah direktorice SEOI Sonje Černe, ne morejo biti tako neposredni kot so cilji v tozidih. Ali bolje, iz ciljev TOZD rastejo tudi potrebe po analizah obstoječih procesov in analize izboljšav. Vse to pa so cilji strokovnih služb.

Kratkoročni cilji, ki so jih v sektorju že pričeli uresničevati, so: izdelava kalkulacij za pravilno odločanje, uporaba miniračunalnikov pri rutinskih administrativnih opravilih, zmanjšanje stroškov sektorja in prehod na nove kuverte pri izplačevanju osebnih dohodkov.

V informacijskem sistemu Železarne že obstajajo kalkulacije ali planske lastne cene. Ta sistem je zgrajen na reprezentantih in te planske lastne cene bi naj nam reprezentirale predvsem razmerja med reprezentanti.

Ta sistem pa smo zaradi zakonskih sprememb in drugih zahtev postopoma modificirali, istočasno pa, moramo priznati, precej zanemarili, ker nismo ažurirali tehnoloških poti ali pa smo tehnologijo prikrojili celo sebi v prid (vkalkuliranje ekonomskih rezerv).

Rezultat tega je stanje kalkulacij, kakršne imamo danes in v katere nihče ne verjame. K temu dejstvu pa se je pridružila še ogromna inflacija, ko cene rastejo iz dneva v dan, enkrat ene, drugič druge, zato je stabilna računalniška kalkulacija postala popolnoma neuporabna.

Zato so v okviru krmiljenja proizvodnega procesa pričeli z revizijo celotnega asortimenta Železarne Jesenice in s standardiziranjem tehnologije letga. Ker pa je za tako revizijo potrebno precej časa, so v oddelku za plan in analize v sodelovanju s sektorjem razvoja in raziskav izdelali najprej minikalkulacije, ki vključujejo že pregledano tehnologijo. Ta sistem omogoča, da lahko vnašamo spremenjene cene vhodnih materialov v računalnik, ta pa izračuna tekočo donosnost posameznih izdelkov. Ti podatki so in bodo podlaga za odločanje v komercialni, poslovnem odboru, vodilnim v proizvodnji in drugim nosilcem odločanja v Železarni. Pri izdelavi te kalkulacije so sodelovali različni strokovnjaki, ekonomisti, tehnologi, delavci sektorja za razvoj in raziskave in drugi. Sistem bodo postopoma širili predvsem na tržno zanimive izdelke, hkrati pa zagotovili negovanje že obstoječih (ažuriranje podatkov o tehnologiji).

Končni cilj teh prizadevanj je izdelati pregled celotne tehnologije, izdelava kalkulacij za izdelke in njihov prenos na ERC sistem in s tem oblikovanje celovitega informacijskega sistema. V SEOI so že izdelali prototip tega sistema; minikalkulacije pa bodo istočasno dobra osnova načrtom in analizi, pa tudi osnova za izdelavo linearnih programov, optimizacij in stimulacij podražitev, ki so si jih postavili za cilj v letu 1989.

V SEOI so že pričeli uporabljati miniračunalnike pri administrativnih

opravih in ponavljajočih se analizah. Tako način dela ne le, da odpravi množico napak, ampak predvsem dvigne produktivnost teh opravil. V SEOI so dostikrat tudi pomagali s prenosom podatkov iz ERC preko diskete na PC, kjer je produktivnost še dosti večja.

Na tak način bomo morali pristopati tudi v drugih sektorjih in tako zmanjševati število zaposlenih, predvsem delavcev na rutinskih opravilih. Na SEOI so na podlagi teh prenosov že zmanjšali administrativen kader. V prihodnje

pa nameravajo prenesti na miniračunalnik tudi vso statistiko.

Največji delež stroškov v SEOI predstavljajo stroški tujih popravil in pisarniškega materiala, predvsem papirja. Zaradi iztrošenosti računalnika so stroški tujih popravil zelo visoki, vendar v sektorju na to ne morejo vplivati. Na področju porabe papirja pa imajo že v načrtu kompleksno akcijo za zmanjšanje števila računalniških tabel.

(Nadaljevanje na 3. strani)

Proizvodnja v decembru 1988

Za zadnji mesec v letu lahko rečemo, da je bil prvi, ko sta doseganje skupne proizvodnje in sama odprema šla v istem — in to visokem — ritmu od začetka do konca meseca, kar je finančno zelo ugodno in če je ta pojav znanilec leta 1989 (kar naj bi bil), bomo lahko vsi izredno zadovoljni.

Kratka ocena proizvodnje decembra je, kar se tiče same proizvodnje, ugodna, saj smo višje operativne programe dosegli, oziroma še celo presegli, kljub temu, da smo imeli od 23. t. m. dalje v remontu potisno peč v Valjarni bluming štekel in da so zadnji dnevi pred Novim letom že bolj praznični. Dosežena je bila dosedaj najvišja proizvodnja v NOVI Jeklarni — v lanskem decembru (1987) smo ugotavljali, da so TRIJE obrati dosegli z gospodarskim načrtom predvidene letne obveznosti z željo, da bi vsaj tako dobro nadaljevali tudi v letu 1988. Kaj pa naj si želimo sedaj za leto 1989, ko pa so RAZEN TREH OBRATOV VSI OSTALI za leto 1988 predvidene cilje proizvodnje DOSEGLI. Ali mar 100 % realizacijo vseh obratov? Želje so! Cilji so! Kako pa bo, se bomo prešteli leto osorej.

Tako kot že zadnji dve leti, so bili tudi ta mesec izvojni rezultati v redu.

Povzetek proizvodnih rezultatov za letošnji december, ko je bil operativni program precej višji od gospodarskega načrta, pa je:

A: SKUPNA PROIZVODNJA: — gospodarski načrt 110,5 %, operativni program 103,6 %

B: KONČNA PROIZVODNJA ZA PRODAJO: — gospodarski načrt 112,7 %, operativni program 104,7 %

C: PRODAJA — ODPREMA: — gospodarski načrt 107,7 %, operativni pro-

gram 100,0 %

Opomba: vsa doseganja proizvodnje, tako Železarne kakor tudi posameznih obratov iz tozdo, so vzeta iz računalnika, kjer pa se niso čisto »ta prave« številk — možna so še manjša odstopanja.

Toliko v vednost, ker bo tabela s točnimi podatki objavljena v naslednjem Železarju.

TOZD TALILNICE

Če izvezamo Livarno, ki letos zaradi ukinitve martinovk nima pravih naročil in zaradi tega ne dosega načrtovanih obvez, sta ostala obrata (Jeklarna 1, predvsem pa Jeklarna 2) proizvajala dobro, saj je bila v novi Jeklarni dosežena do sedaj najvišja mesečna proizvodnja. Predvsem zadovoljni pa smo lahko zaradi podatka, da je bilo od vse mesečne proizvodnje surovega jekla (v Jeklarni 2) odloilo kar 96,6 % preko kontiliva, kar je tudi do sedaj najvišja količina.

Prodaja tega tozda je minimalna in vezana izključno le na Livarno, ki pa je svoje obveznosti izpolnila izredno skromno, in sicer 12,7 % na operativni program, ki je bil enak gospodarskemu načrtu. Skupna proizvodnja pa je bila bistveno boljša in dosežena 111,8 % na gospodarski načrt in 104,7 % na bistveno višji operativni program.

JEKLARNA 1

Dobro delo tega obrata se je nadaljevalo tudi v decembru, kajti višji operativni program so dosegli 100,1 %. Preko kontiliva pa so odlili 5.750 ton gredic ali 102,7 % operativnega programa. Asortiment proizvodnje je bil izpolnjen zelo dobro in če bodo jeklarji na Jesenicah s takimi rezultati nadaljevali tudi v prihodnjem letu (in še naprej), se nam ni bati za našo prihodnost.

JEKLARNA 2

Res bistvene problematike proizvodnje v decembru v temu obratu ni bilo zaslediti, zato so tudi rezultati zelo dobri, saj je bila dosežena doslej najvišja mesečna skupna proizvodnja surovega jekla in pa tudi odlitih slabov preko kontiliva. Ob podatku, da je bil tudi asortiment proizvodnje na željeni ravni, lahko jeklarje v novi jeklarni samo pohvalimo in jim zaželimo: »Le še tako naprej v prihodnjem in naslednjih letih!«

V primerjavi s bistveno višjim operativnim programom od gospodarskega načrta je bila proizvodnja dosežena 109,3 %.

LIVARNA

Ne bi ponavljal že večkrat omenjene težave tega obrata, ki je bil sicer eden najboljših v predhodnih letih glede izpolnjevanja planskih obveznosti, ki pa letos edini ni dosegel letnega gospodarskega načrta. Izpolnjevanje gospodarskega načrta.

(Nadaljevanje na 4. strani)

Seja delavskega sveta Železarn

(Nadaljevanje s 1. strani)

Sprejeti so bili naslednji samoupravni sporazumi iz naslova plasmaja sredstev za nerazvite v višini 12,15 milijarde din:

— samoupravna sporazuma med DO Železarna Jesenice in DO Klemos Lenart za investicijo Posodobitev proizvodnje elektromotorjev in Posodobitev proizvodnje PVC folije,

— samoupravni sporazum med DO Železarna Jesenice in DO Posestvo Snežik Kočevska reka za investicijo Obrat za predelavo lesa.

Omenjene sporazume sklepa Železarna za naslov in račun svojih temeljnih organizacij, ker so po zakonu dejanski obveznik plačevanja sredstev za nerazvite. Obenem bo Železarna sklenila ustrezne pogodbe za zagotovitev likvidnosti. Za podpis omenjenih sporazumov ter pogodb za plasma sredstev za nerazvite je delavski svet pooblastil: Borisa Breganta (predsednika PO), Romana Smoleja (direktorja FRS) in Tomaža Ramuša (vodjo financ).

Predsednik delavskega sveta je seznanil delegate o podpisu pogodbe o najemu posojila pri kreditni banki Maribor v višini 3 milijarde din z rokom vračila 13 mesecev po obrestni meri za prednostne naložbe.

Z večino glasov je delavski svet imenoval mag. BOJANA ERJAVŠKA, dipl. psih., s 1. januarjem 1989 za direktorja kadrovskega sektorja in razrešil razpisno komisijo.

Delegati so se seznanili tudi z možnostjo dokupa zavarovalne dobe. Delavcem Železarn, ki imajo možnost dokupiti leta zavarovalne dobe in se upokojijo v naslednjem letu, Železarna Jesenice plača 50 % prispevek Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Delavcem, ki imajo zdravstvene težave, ki jim grozi invalidnost, prekvalifikacija, izguba delovnega mesta zaradi reorganizacije, so delovno iztrošeni in zaradi drugih razlogov, ki so v interesu Železarn in jih ugotovi strokovna služba v skladu s letnim kadrovskim načrtom, plača Železarna ob izpolnitvi ostalih pogojev 100 % delež prispevkov za pokojninsko zavarovanje.

Delavski svet je tudi ugotovil, da so vsi delavski sveti TOZD in DSSS sprejeli pravilnik o popisu (inventuri) sredstev in njihovih virov in pravilnik o organizaciji in načinu vodenja računo-

vodstva in financ v Železarni Jesenice. Delegat iz DSSS je na pooblastilo delavskega sveta DSSS postavil pobudo, naj se preveri preveliko število nadur, zlasti v temeljnih organizacijah, kjer prekoračujejo število delavcev po načrtu.

Slavnostni del seje

V slavnostnem delu seje so bile na predlog ustreznih komisij in v okviru



Joža Arh

Na osnovi sklepa odbora za delovna razmerja TOZD Ploščati program in v skladu s Pravilnikom o delovnih razmerjih

OBJAVLJAMO

prosta dela in naloge v obratu Valjarna debele pločevine:

Vodja proizvodnje in tehnologije, šifra 1306, U-5, 23. ktg., 1 oseba

Pogoji: visoka šola metalurške smeri, tri leta delovnih izkušenj

Kandidati naj pošljejo prijavnice z dokazili o izpolnjevanju pogojev v osmih dneh po objavi na naslov: Kadrovski sektor Železarn Jesenice, C. železarjev 8, z oznako za Valjarno debele pločevine.

pravilnikov podeljene naslednje nagrade in priznanja:

Pantovo nagrado za življenjsko delo na področju metalurgije je prejel **Jože Arh**, dipl. inž. metalurgije.

Nagrada Novator leta ni bila podeljena. Delavski svet pa je za uspešno delo iz sredstev za nagrade s po 200.000 din nagradil naslednje avtorje:

Ivo Cundrič Hladna valjarna Bela, **Janez Pavlin** Hladna valjarna Bela, **Zdravko Jamar** Hladna valjarna Bela, **Anton Ravnik** Hladna valjarna Bela in **Jože Zidar** Valjarna debele pločevine.

Nagrado za najboljše dosežke s področja varstva pri delu, humanizacije dela in varstva delovnega in bivalnega okolja za leto 1988 sta prejela **Miha Jurkovič** in **Boris Truhacv**.

Zlato novatorsko plaketo za deset in več inovacij so prejeli: **Karol Ravnik**, **Boris Truhacv** in **Jože Zidar**.

Srebrno novatorsko plaketo za sedem in več inovacij je prejel **Janez Petercel**.

Zlato plaketo RAST YU 88 za dosežke na razstavi RAST YU 88 na Rijeki sta prejela **Jože Martelj** in **Janez Kovač**.

Srebrno plaketo RAST YU 88 sta prejela **Zdravko Jamar** in **Anton Ravnik**.

Bronasti plaketi RAST YU 88 sta prejeli dve skupini inovatorjev: **Jože Mertelj**, **Edo Dolžan** in **Slavko Justin** ter **Janez Černe**, **Ljubo Galič** in **Edo Dolžan**.

Ob koncu leta je predsednik poslovnega odbora **Boris Bregant** ocenil dosežene rezultate, analiziral težave in podal smernice poslovanja v prihodnjem letu.



S seje delavskega sveta Železarn (foto: Irena Kučina)

Na osnovi 50. člena statuta delovne organizacije in 20. člena poslovnika za delo samoupravnih organov in delegacij

sklicujem

14. seja delavskega sveta Železarn Jesenice, ki bo v četrtek, 12. januarja, ob 12. uri

v dvorani samoupravljalcev.

Dnevni red:

1. Pregled izvajanja sklepov (poročevalec: cccccpredsednik PO Boris Bregant)
2. Razprava o zaključku javne obravnave in o predlogih samoupravnih splošnih aktov:
 - metodologije ugotavljanja zahtevnosti del in nalog
 - dopolnitve samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in dela sklada skupne porabe
 - pravilnika o osnovah in merilih delitve osebnih dohodkov in skupne porabe
3. Predlog izredno plačane in izredno neplačane odsotnosti v letu 1989 (poročevalec: Vanja Simeonov)
4. Razpisi
5. Delegatska vprašanja in pobude
6. Razno

Predsednik delavskega sveta: **Janez Kunstelj, l.r.**

Kaj je novega v sindikatu

(Nadaljevanje s 1. strani)

Kako pristopamo k razreševanju presežka delavcev

V 51. in 52. številki Železarnja smo na pobudo osnovnih organizacij sindikata Železarn pričeli objavljati obširnejšo informacijo o pripravah na pristop in razreševanje presežkov delavcev, ki se bodo ugotavljali v fazi prestrukturiranja gospodarstva.

Ker smo se s to problematiko med prvimi v Sloveniji srečali tudi železarji (ustavitev plavža in martinarne), smo si na tem področju pridobili tudi nekaj izkušenj, ki jih kaže upoštevati in uveljaviti v nadaljevanju procesa prenov gospodarstva.

Danes objavljamo nekoliko daljši uvod dosejanega direktorja kadrovskega sektorja, s katerim poizkušamo razložiti temeljne vzroke in potrebo po prenovi gospodarstva, ki je razvitejšim državam dala tisti napredek, ki ga želimo doseči tudi mi. Problematiko prestrukturiranja predstavljamo tudi z vidika veljavne zakonodaje in varstva pravic delavcev, ki jih je potrebno zagotoviti predvsem znotraj delovnih organizacij. V nadaljevanju pa objavljamo nekaj aktivnosti iz programa za postopno zmanjševanje števila zaposlenih v tozidih in delovni skupnosti Železarn, ki so bile kot izhodišče pripravljene že v začetku leta 1988.

V naslednji številki Železarnja bomo objavili tudi merila za ugotavljanje presežkov delavcev, ki jih je pripravil republiški sindikat in so v glavnem že vgrajena tudi v predlog meril, ki so jih pripravili na kadrovskem sektorju naše železarn.

Vzroki za nastanek presežka delavcev

Tehnološki razvoj je odločujoče vplival na razvoj družbe. Tehnologija je nastala iz potreb. Znanost in tehnologija sta prešli vsaka svojo specifično pot. Ves razvojni čas sta se dopolnjevali in opajala ena drugo, danes pa se združujeta v enoten znanstveno-tehnološki sistem, ki bistveno vpliva na spremembe človeka in družbe. Industrializacija dosega svoj zmagoviti vrh. Vse bolj so prisotni znaki umirajočega industrializma, iz katerega razkroja pa se porajajo valovi novih možnosti.

Če razmišljamo po Tofflerju (Alvin Toffler: The third wave), je prvi val razvoja poljedelstva, drugi pa razvoj industrije. Tretji val se je začel v ZDA po

letu 1960 s pojavom računalnikov. Takrat je število »belih ovratnikov« začelo presegati število »modrih ovratnikov«. Konflikt med drugim in tretjim valom postaja vse bolj očiten. Svoje oblike kaže tudi v socialnih konfliktih. Razvoj industrijske družbe v izkoriščanju naravnih dobrin (energija, surovine, hrana, naravno okolje) dosega svoj limit. Iz industrijske družbe, nenasišne porabnice naravnih virov, prehajamo v družbo informatike, družbo, ki ustvarja materialne dobrine, uporablja in razvija človeške sposobnosti. Tradicionalna industrijska akumulacija za ljudi ni več napredek, temveč nazadovanje, potrat naložb in delovne sile. Krivulja zaposlenosti v industriji v razvitem svetu vse hitreje drsi navzdol. Svet se sooča s prestrukturiranjem gospodarstva in tudi mi, hočemo ali ne, smo vključeni vanj. Razviti svet gre po novi poti, uspešnejši v zmogljivosti strojev in bolj humani pri vključevanju človeka v delo in ni si mogoče predstavljati, da bi mu lahko konkurirali s ceneno delovno silo ter stroji iz prejšnje dobe, katerih izdelkov kmalu ne bomo mogli uspešno prodajati. Smo pred dejstvom, da se z vedno manj časa za priprave vključimo v razvoj. To pa zahteva (kot pravi Emil Milan Pintar: Znanje kot faktor sedanjega in bodočega razvoja) spremembe v izobrazbi in zaposlitvi ter posega v temelje industrijske civilizacije.

Dejstva, da ekstenzivni razvoj, v katerem so pomembne tone materiala ipd., ni več možen, k sreči ni potrebno več dokazovati. Prav tako pa tudi ne dejstva, da mora naš gospodarski in družbeni razvoj temeljiti na organiziranem znanju, odgovornosti, dobri organizaciji in kvalitetnem delu.

Razmere, v katerih smo gospodarili, so vplivale, da smo v naši domovini razvojno zaostali, saj nam znanje, strokovno in razvojno delo, odnos do dela in ostale kvalitete niso bila osnovna izhodišča in smo se dokaj »uspešno« razvijali ob nizki produktivnosti ter visokih domačih stroških in cenah. To vse vpliva na povečevanje proizvodnih stroškov in zmanjševanje razvojnih sposobnosti; prav v nasprotju s ciljem, za katerega ugotavljamo, da ga moramo doseči, to je znižanje proizvodnih stroškov in povečanje produktivnosti. Že skoraj celo desetletje pišemo in govorimo, da je potrebno povečati kvaliteto, zniževati proizvodne stroške in povečevati konkurenčno sposobnost.

Ni več časa za razmišljanje, ali bomo

izvajali ukrepe za realizacijo omenjenih ciljev, kajti čas ni več naš zaveznik in izvajanje ukrepov, ki zagotavljajo obstoj in razvoj, je neizbežno. V organiziranju dela in odnosu do dela smo že naredili nekaj izboljšav, vendar bo potrebno še marsikaj spremeniti. Lagodnost in druge oblike negativnega odnosa do dela bo potrebno odpraviti. Doseči moramo polno — produktivno zaposlenost vseh delavcev, ki bodo potrebni za proizvodni proces in razvoj.

V Železarni Jesenice smo začeli s procesom prestrukturiranja in že dosežemo prve vzpodbudne rezultate. Ob prizadevanjih za realizacijo postavljenih ciljev pa se pojavljajo tudi problemi presežnih delavcev, katere moramo reševati v skladu s veljavnimi zakonskimi predpisi. Presežni delavci se pojavljajo kot tehnološki presežki, kot presežki zaradi nastalih ekonomskih težav in kot presežki zaradi uveljavljanja principa ekonomske racionalizacije, to je doseganja polne produktivne zaposlenosti zaposlenih in ukinjanja del in nalog, ki za poslovanje in razvoj niso potrebna.

Reševanje problematike

Pri reševanju presežkov moramo upoštevati pravno in samoupravno varnost delavcev, kar je pravno urejeno v Ustavi, Zakonu o združenem delu, Zakonu o delovnih razmerjih in samoupravnih splošnih aktih.

V vsej zakonodaji je dosledno izpeljano načelo, da sta skrb in odgovornost za reševanje presežkov zlasti stvar delovne organizacije in njene statusne povezave. V razreševanje se vključujejo tudi druge, vendar brez obveznosti. Vзајемnost in solidarnost sta locirani znotraj statusne povezave. V zakonodaji so postavljene zlasti naslednje zahteve:

— OZD mora sočasno s pripravo tehnoloških izboljšav ali modernizacij načrtovati tudi prezaoplitve presežnih delavcev, kar pomeni, da do čakajočih presežnih delavcev ne more oz. ne sme priti;

— da OZD navedeno lahko izpolni, mora izdelati načrt za dokvalifikacijo, prekvalifikacijo in konkretne zaposlitve delavcev. Torej mora OZD načrtovati mobilnost kadrov in njihov razvoj;

— OZD mora delavcu zagotoviti drugo delo v primeru nastanka presežka. Nadomestilo osebnega dohodka v času čakanja na drugo delo, katerega

si išče delavec sam, ni nadomestilo za drugo delo, določeno z zakonom;

— vsaka finančna realizacija tehnološke izboljšave oz. modernizacije je možna šele po izdelavi in sprejetju načrta za prekvalifikacijo, dokvalifikacijo ter zaposlitev delavcev.

Pozitivna pravna ureditev delavcu zagotavlja trdnost zaposlitve. Vprašanja, ki se pojavljajo pri razreševanju in pripravah na razreševanje, pa so: kakšne so osnove in merila za ugotavljanje, kdo izmed delavcev je oz. bo odveč; kakšne pravice ima, kako se ureja postopek pri ugotavljanju pravic. Gre torej za pravno in samoupravno urejanje na eni strani ter opredeljevanje manevrskega prostora za ustrezno pravočasno kadrovanje, ki ga zahtevajo spremembe v proizvodnji. Cilj vseh nas mora biti, doseči čim večjo fleksibilnost pri kadrovanju, ob upoštevanju, da pri tem ne smemo zanemariti delavčevega zadovoljstva, zlasti pa ne poslovnih ciljev OZD.

Normativna ureditev te problematike je takšna, kot je, predvideva pa se tudi nekaj dopolnil oz. sprememb. Vendar bi bilo narobe, če bi čakali na spremembe, saj nam normative ureditve same ne morejo rešiti problema. Narediti moramo načrt kadrovske prenov, ki je sestavni del načrta prenov poslovanja. To je možno narediti le v OZD in s sodelovanjem strokovnjakov s področja medicine dela, psihologije, varstva pri delu, prava, organizacije dela in tehničnih strokovnjakov. V pogojih povečevanja stopnje brezposelnosti in v omejenih možnostih zaposlovanja je kadrovska prenova proces, katerega ne more razrešiti pravni postopek. V tem primeru gre za proces, ki se mora odvijati po vnaprej predvidenih aktivnostih, od prekvalifikacije oz. dokvalifikacije do zaposlitve presežnega delavca.

V tem procesu moramo postaviti vse delavce v enak položaj, saj načelo trdnosti zaposlitve velja za vse in tudi vsi se moramo nenehno usposabljeni in preusposabljeni, če hočemo, da bomo dosegali zahtevane poslovne uspehe. Nihče nima prednosti ali celo privilegijev. V slabšem položaju pa so tisti, ki ne spoštujejo delovne in tehnološke discipline, ne dosegajo možnih rezultatov in se ne vključujejo v prizadevanja za strokovno izpopolnjevanje.

Vse povedano in še več drugih dognanj vsebuje Program za postopno zmanjševanje števila zaposlenih v tozidih in Delovni skupnosti Železarn Jesenice, katerega v celoti objavljamo. V njem so nakazane vse možnosti ukrepanja pri zmanjševanju števila zapo-

slenih in je osnovni dokument za izdelavo izvedbenih aktov, od katerih je bil načrt prezaposlitve delavcev v letu 1988 že realiziran, merila za prerazporejanje so že izdelana (in so usklajena s predlogom meril, ki jih predlaga Republiški svet zveze sindikatov Slovenije).

Predstavljeni program se bo ob drugačnem številčnem stanju zaposlenih (stanje in cilj za leto 1989 so drugačni) uporabljal še vnaprej. Zlasti pa bo dan poudarek izvajanju točke D omenjenega programa (razporeditvam) in točke E (dopolnilnemu izobraževanju), ki se, začeto v letu 1988, mora pospešeno nadaljevati.

Pri reševanju presežnih delavcev je pomembno zavedanje vodstvenih delavcev Železarn, KOOS in strokovnih služb, da smo za reševanje presežnih delavcev odgovorni sami in da moramo tako delati ob izkoriščanju vseh zakonskih možnosti, da do presežnih delavcev ne bo prišlo. Pravočasno bomo iskali nove programe, v katere se bodo vključevali presežni delavci in mladi, ki prihajajo iz šol — študenti. Ob takih usmeritvah vodstva, kakršne imajo sedaj, bodo vsi tisti, ki bodo hoteli in tudi znali oz. bodo pripravljeni pridobiti znanje za uspešno opravljanje dela, imeli delo v Železarni Jesenice in jih ne bo treba skrbeti, da se pojavijo kot presežek.

Na koncu naj poudarim, da se delavci v naši DO ne pojavljajo kot presežek v klasičnem smislu, ampak gre v vseh primerih za mobilnost in razvoj delavcev, ki so s svojim delom doprinesli k našemu razvoju. Razvoj tehnologije je vedno bolj zapleten in je predvsem znanje tisto, ki omogoča strukturne spremembe, vpliva na realizacijo in povečanje izvoza ter dviguje produktivnost. Vsa razmišljanja o prestrukturiranju to upoštevajo, zato se moramo pripraviti na učinkovito usposabljanje, ki bo vplivalo na odnos do dela, medsebojne odnose ter delovno in tehnološko disciplino.

Program za postopno zmanjševanje števila zaposlenih v tozid in delovni skupnosti skupnih služb Železarn Jesenice

V programu so najprej predstavljena osnovna izhodišča za pripravo programa. To so: gospodarski načrt, katerega sestavni del je kadrovska prognoza števila zaposlenih v obravnavanem obdobju; kadrovska politika in iz nje izhajajoče funkcije upravljanja, kot po-

Ciljno vodenje je pogoj za uspešnost

(Nadaljevanje s 1. strani)

Že v marcu letos naj bi prešli na nove kuverte pri izplačevanju osebnih dohodkov. Finalizacija kuvert bo že domala računalniška in bo odpadlo njihovo pakiranje v blagajni ter prilaganje listkov za hranilne vloge. To bo močno razbremenilo delavke, ki opravljajo rutinska dela, hkrati pa zahtevalo večjo pozornost pri pregledovanju kuvert in popraviljanju napak.

V sektorju za ekonomiko, organizacijo in informatiko pa so si zastavili tudi dolgoročne cilje, katerih uresničevanje bo prispevalo k boljši organiziranosti in uspešnejšemu poslovanju Železarne. Pomembne naloge sektorja so: dvig nivoja informatike in gospodarjenja pokazal tudi v boljših rezultatih v poslovanju. Informatika mora postati strateška panoga z razvojno tendenco. V času, ko je aktualna tržna ekonomija, ne bo več mogoče vsega obvladovati z glavo.

Da bi lahko preprečili razpad infor-

macijskega sistema in uspeli potegniti voz v razvoj, bomo morali zmanjšati sedanjo fluktuacijo kadrov, pravi Černetova. Vsakdo, ki odide, odnese s seboj tudi izkušnje pri delu in znanje, ki si ga pridobi na seminarjih. Tovrstno izobraževanje in dopolnjevanje znanja pa je zelo drago, vendar v informatiki nujno, ker je to področje, kjer znanje najhitreje zastareva in se pojavljajo vedno novi sistemi, ki jih je treba obvladovati, če želimo slediti razvoju in vzpostaviti skladnost med starimi in novimi sistemi. Strokovnjakov pa ne bomo obdržali samo z boljšim plačilom, ampak bomo morali za to v Železarni priznati informatiki višji status in pritegniti k sodelovanju vse uporabnike. Tudi v naš kolektiv mora prodreti spoznanje o dvigovanju produktivnosti s pomočjo informacijskega sistema. Sprememba miselnosti v tej smeri pa bo mogoča samo, če bomo uspeli izpeljati mikroorganizacijo, če bodo nosilci projektov prevzeli odgovornost za področje razvoja in če bomo uspeli pritegniti strokovnjake.

Naslednji strateški cilj SEOI je spajanje organizacije z informatiko. To bo tem večje, čim bolj bomo uspeli z informatiko pokriti vsa področja poslovanja. Tudi organizacija je strateška panoga. Na tem področju so zlasti uspešni Japonci, ki so dosegli dobre ekonomske učinke samo s prerazporejanjem in boljšo organizacijo. Pri nas so se tega dobro lotili v IMV s produktivnejšim zaposlovanjem manjšega števila zaposlenih, kar je dalo dobre ekonomske rezultate. Tudi v Železarni si prizadevamo najti najboljše organizacijske rešitve, vendar to velikokrat ni v skladu z interesi posameznikov, zato

so bile predlagane rešitve SEOI na tem področju večkrat kritizirane in tudi neizpeljane.

V svetu je pravočasna informacija že dolgo navigator poslovnih odločitev, medtem ko smo se pri nas doslej odločali bolj na pamet. Prav to želimo spremeniti tudi v Železarni in z variantnimi rešitvami vstopati na vsa področja poslovnega odločanja. SEOI oz. bodoči sektor za gospodarjenje, študije in informatiko mora postati informacijski center, ki sodeluje z vsemi deli naše delovne organizacije. Tudi to je namreč pogoj za prehod na tržno gospodarstvo.

Beseda tržno gospodarjenje sicer lepo zveni, vendar danes za nas še daleč ne pomeni tudi blagostanja zahodnih držav. Zato se je treba še mnogo bolj potruditi in spremeniti vse naše stare dobre razvade in neučinkovitosti.

Tržno gospodarjenje pred nas postavlja težavno nalogo, ki pomeni tudi prekinitev z miselnostjo, da nas rešuje ta le kramp in lopata, saj nam dobček prinašata tudi boljša organiziranost in pa hitra informacija, ki nam omogoči hitro prilagajanje situaciji. Istočasno pa se bomo morali vsi tako tudi obnašati. To pa pomeni, da bomo analizirali naše poslovanje glede na dejstva in ne glede na čustva in da bomo zasledovali delovne učinke vseh in vsakega posebej — kajti Nemci pravijo: »Lepo je zaupati ljudem, toda kontrola je dvakrat boljša.« In kje so danes oni s svojim gospodarskim razvojem? Zamislimo se tudi mi in se ne izgovarjamo vedno le na objektivne težave; bodimo pripravljeni več storiti za naš obstoj.

Tanja Kastelic

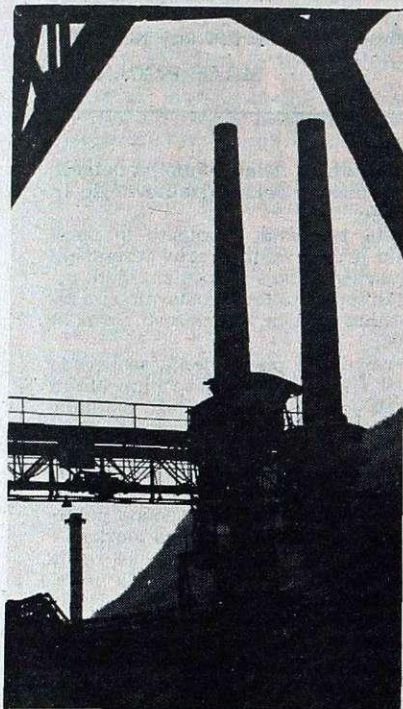
Društvo strojnih inženirjev in tehnikov Jesenice

vabi

na odprto letno skupščino, ki bo v petek, 13. januarja, ob 18. uri v zgornjih prostorih Kazine.

Želimo, da po skupščini sodelujete v tovariškem pogovoru za okroglo mizo o aktualnih temah.

Odbor DSIT Jesenice



goj za definiranje odgovornosti izvajalcev le-te; sprejeta mezo in mikroorganizacija ter opisi del in nalog; spremenjeni oz. dopolnjeni srednjeročni planski dokumenti; sistem nagrajevanja po delu; delovna in tehnološka disciplina z zaostreno disciplinsko odgovornostjo; načrt dodatnega izobraževanja s ciljem razporejanja delavcev, ki izpolnjujejo izobrazbene pogoje — imajo znanje in hotenje za opravljanje del in nalog, na dela in naloge, ki so sedaj neustrezno zasedene.

Program je razdeljen v več področjih, ki so vsebinsko povezana in se dopolnjujejo ter tvorijo celoto. Prvo področje vsebuje predvidevanja kadrovskega sektorja, da bomo z normalnim potekom odhodov, razporejanja in prerazporejanja dosegli načrtovano optimalno število zaposlenih. Realizacijo se doseže z izvajanjem selektivne politike zaposlovanja (sprejem povratnikov iz JLA, študentov, strokovnjakov) in doslednim upokojevanjem (vzbuditi občutek moralne odgovornosti tistih, ki izpolnjujejo pogoje) z ustreznim pristopom do kandidatov za upokojeitev.

Naslednje področje so restriktivni ukrepi, ki se izvajajo le v primeru, ko normalni potek ne da ustreznega rezultata. Osnovna izhodišča teh ukrepov bi bila usmerjena v direkten pritisk (razgovori) na tiste delavce, ki imajo vsaj en pogoj za upokojeitev, sprotne spremljanje kadrovskega gibanja, uspostavitve fleksibilnega prerazporejanja delavcev DO. Osnova za pripravo seznama konkretnih viškov sta sprejeta mezo in mikro organizacija ter merila za izbor in obravnavo ter potrditev tega na ustreznih samoupravnih organih. Obdelane so vse možnosti, ki jih daje zakonodaja pri reševanju viškov.

Zmanjšanje števila zaposlenih v delovni skupnosti je posebej obdelano. Opozorja na možen odhod kadra, ki je v DO nujno potreben, in ukrepanje za realizacijo zmanjševanja števila zaposlenih v DSSS.

Zadnji dve področji, to je razporeditev in dopolnilno izobraževanje, pa objavljamo v celoti, ker bosta v prihajajočem obdobju najbolj aktualni.

Razporeditev

Razporeditev kot izvajanje kadrovske politike s ciljem saniranja sedanje problematike bomo izvajali v dveh smereh, in sicer:

1. a) V okviru obrata oz. tozda bomo na prosta ali izpraznjena dela in naloge razporejali primerne delavce (upoštevajoč izobrazbene in psihofizične pogoje) iz istega obrata ali drugih obratov istega tozda.

1. b) Če takšne razporeditve ne bodo možne, bomo ta dela objavljali v Železarni z neke vrste internimi objavami, ki bodo zaradi zaprtega sprejema veljale samo za delavce Železarne.

2. Druga vrsta razporeditev pa je mišljena dolgoročno in bi bila posledica razkoraka med dejansko in zahtevano izobrazbo. Pri tem bi zavzeli naslednja merila:

a) Za vse delavce, ki so na delih in nalogah, katere že doslej uspešno opravljajo in so razvrščeni v stopnje strokovne izobrazbe od II. do VII. ter izpolnjujejo predpisane pogoje izo-

brabre in delovnih izkušenj, ni za namestitev nobenih omejitev oz. pogojev.

b) Delavci (VI. in VII. stopnja strokovne usposobljenosti), ki odstopajo od pogoja izobrazbe za eno stopnjo, pri tem pa so z dosedanjimi delovnimi izkušnjami dokazali svojo delovno sposobnost na takšnih ali podobnih delovnih opravilih, se lahko razporedijo na te delovne naloge in opravila, če so starejši od 40 let in imajo najmanj 10 let delovnih izkušenj na istih delih.

c) Delavci, ki odstopajo od pogoja izobrazbe za dve stopnji, pri tem pa so z dosedanjimi delovnimi izkušnjami dokazali svojo delovno sposobnost na takšnih ali podobnih delovnih opravilih, se lahko razporedijo na te delovne naloge in opravila, če so starejši od 45 let in imajo najmanj 15 let delovnih izkušenj na istih delih (velja za dela in naloge, kjer se zahteva VI. oz. VII. stopnja strokovne usposobljenosti).

d) Delavce, ki opravljajo naloge in opravila, kjer se zahteva VI. ali VII. stopnja strokovne izobrazbe in ne izpolnjujejo enega od pogojev pod tč. b in c, se razporedijo za dobo enega leta, nakar se ta opravila objavi, v kolikor v tem času delavec ne izpolni oz. pridobi manjkajoči pogoj.

e) Delavci, ki opravljajo dela in naloge, na katerih se zahteva V. stopnja strokovne izobrazbe, pa ne izpolnjujejo pogojev, bodo lahko razporejeni na enaka dela in naloge, če ta uspešno opravljajo že 15 let. Za vse ostale zahtevane nižje stopnje strokovne usposobljenosti pa je pogoj 10 let uspešnega opravljanja enakih del in uspešno zaključena oblika funkcionalnega usposabljanja.

f) Glede na besedilo 172. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v DO Železarno Jesenice, »da se vsa dela in naloge, ki imajo vodstvena pooblastila, vendar pa niso pod reelekcijo, objavljajo vsake štiri leta z objavami...« ter besedilo 234. člena istega samoupravnega sporazuma »Pravno pravilo iz 172. člena se prične uporabljati dve leti po sprejemu tega sporazuma«, pomeni, da bi ta ukrep konkretno pričeli izvajati v letu 1989, seveda ob upoštevanju meril, navedenih v tej točki v alineah a do e.

Dopolnilno izobraževanje

V ta program je obvezno treba vključiti izobraževanje, strokovno izpolnjevanje in usposabljanje, ki mora biti načrtno in permanentno ter organizirano v različnih oblikah za vse delavce Železarne. Bistvo je v tem, da bo to selekti-

vno in da tisti, ki predpisane oblike ne bo uspešno zaključil, ne bo mogel več opravljati določenih del oz. nalog.

Poleg izvajanja za leto 1988 načrtovanega izobraževanja bomo:

1. V okviru rokov, postavljenih v predhodnih točkah, pripravili dopolnilni program izobraževanja delavcev, ki opravljajo delovne naloge z zahtevnostjo U-5, U-4, D-5, vendar nimajo zahtevane izobrazbe (marec).

Dopolnilno izobraževanje oz. usposabljanje bo izvedeno na dva načina:

— po programih za pridobitev izobrazbe ob delu (iz dela),

— po programih strokovnega usposabljanja.

Potek bi bil naslednji:

a) priprava spiska delavcev, pri katerih je razkorak med dejansko in zahtevano izobrazbo (februar),

b) pridobitev ustreznih podatkov iz opisov del in nalog,

c) seznanitev teh delavcev s predvidenimi ukrepi (marec, april),

d) seznanitev z oblikami in možnostmi izobraževanja oz. pogoji za pridobitev manjkajoče izobrazbe (marec, april).

2. Organizirali bomo aktualne seminarje po določenih problemskih sklopih za poslovodne in vodstvene delavce.

3. Glede na potrebe oz. prerazporeditve bomo organizirali strokovno usposabljanje za prekvalifikacije.

4. Spodbujali bomo specifično izobraževanje za kupce (v informativni obliki).

5. V javnih informacijskih sredstvih bomo skušali na poljuden način prikazovati pomembnost znanja, ki je postalo del ekonomske borbe za preživetje in ne več samo za boljši življenjski standard in na ta način vplivati na miselnost vsakega posameznika.

Sindikat Železarne

Obvestila kolektivu

Razpored dežurnih Železarne

OD 16. DO 22. JANUARJA

16. januarja, Valentin MARKEŽ, Vzdrževanje, Jesenice, C. talcev 4 b, ☎ 83-345.
17. januarja, Leon MESARIČ, Želblarna, Jesenice, Titova 3, ☎ 81-216.
18. januarja, Srečo MEŽNAR, Jeklovlek, Mojstrana, Dovje 107 a, ☎ 89-040.
19. januarja, Janko PERNE, sektor inženiring, Jesenice, Titova 1a, ☎ 81-904.
20. januarja, Miloš PIŠČANEC, služba plan procesa, Jesenice, Prešernova 23, ☎ 83-803.
21. januarja, Janez POLJŠAK, poslovodni odbor, Hrušica 12.
22. januarja, Boris PESJAK, poslovodni odbor, Žirovnica, Breg 154, ☎ 80-837.
Dežurstvo traja vsak dan od 14. do 6. ure naslednjega dne, in sicer tako, da je dežurni v tem času doma. Ob sobotah, nedeljah in praznikih traja dežurstvo od 6. ure do 6. ure naslednjega dne.

Dežurni za vzdrževanje v Železarni

Datum:	Dnevni:	Nočni:
Ponedeljek — 16. 1.	Sašo Dolžan	Božidar Černe
Torek — 17. 1.	Matjaž Kelvišar	Franc Nečimer
Sreda — 18. 1.	Ahmed Telalović	Ivan Šenveter
Četrtek — 19. 1.	Ivan Slamnik	Pavel Zupan
Petek — 20. 1.	Marjan Trontelj	Dušan Bak
Sobota — 21. 1.	Borut Cegnar	Franc Bernik
Nedelja — 22. 1.	Klavič Mlekuz	Ivo Leban

Služba obratne ambulante

Od 16. do 21. januarja bodo delale naslednje obratne ambulante:
DOPOLDNE: I. obratna ambulanta — dr. Metod Rešek in IV. obratna ambulanta — dr. Ivica Vrešč.

Za borce od 6.30 do 7.30. POPOLDNE: II. obratna ambulanta — dr. Alenka Katnik.

V soboto, 21. januarja, samo dopoldne: II. obratna ambulanta — dr. Alenka Katnik.

ZOBNE AMBULANTE:
DOPOLDNE: II. zobna ambulanta — dr. stomat. Alojz Smolej.

Za borce od 7. do 8. ure.
POPOLDNE: III. zobna ambulanta — mag. dr. stomat. Bela Gazafi.

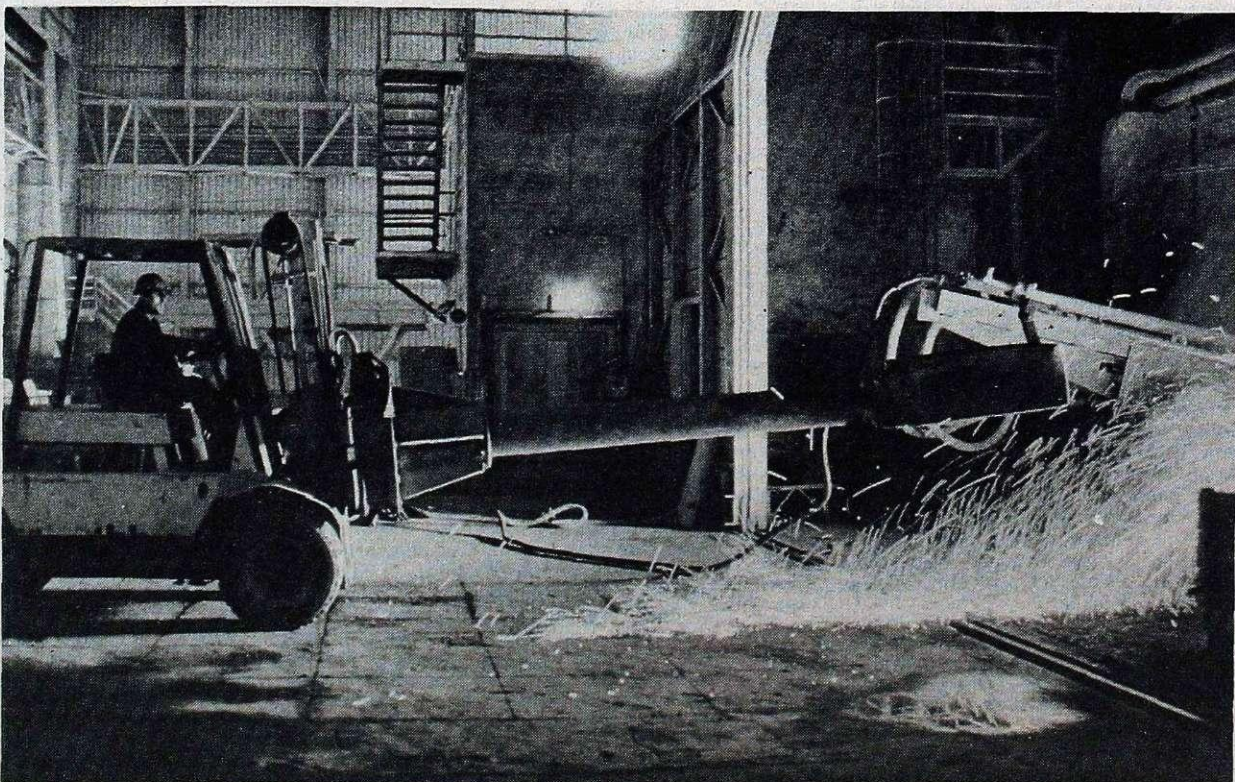
V soboto, 21. januarja, zobna ambulanta ne bo obratovala.
V kartoteki obratne ambulante sprejemamo knjižice dopoldan od 6. ure do 10.30, popoldan od 12. ure do 17.30.

Urgentna ambulanta sprejema nujne primere neprekinjeno od 6. do 20. ure.

Zdravstveni dom Jesenice — dispanzer za borce NOV
Od 16. do 21. januarja bo Dispanzer za borce NOV v Zdravstvenem domu Jesenice zaprt. Vsi borci, ki bodo potrebovali pomoč, bodo sprejeti v splošnih ambulantah.

Dežurni v Vatrostalni

14. in 15. januarja, Rudi KLUKOVIČ, Mojstrana, Kurirska pot 9, ☎ v službi 22-79.
Dežurni Vatrostalne je v soboto od 6. do 12. ure na delovnem mestu, v prostem času do ponedeljka do 6. ure zjutraj pa je dežurni dosegljiv na domu.



Med obratovanjem elektropeči v Jeklarni 2 (foto: Irena Kučina)



Proizvodnja v decembru 1988

(Nadaljevanje s 1. strani)

darskega načrta je bilo v tem mesecu pri skupni proizvodnji 36,6 % in pri končni za prodajo oz. pri sami prodaji 12,7 %.

TOZD PLOŠČATI PROGRAM

Precej bolje kot v novembru so proizvajali v Ploščatem programu ta mesec, saj ni bilo obrata, ki ne bi izpolnil VIŠJEGA operativnega programa skupne proizvodnje. Seveda pa je ta TOZD tako najboljša od vseh treh v tem mesecu. **Sami rezultati pa so:**

A: OPERATIVNI PROGRAM: skupna proizvodnja 103,6 %, končna za prodajo 104,2 %, prodaja (odprema) 100,5 %

B: GOSPODARSKI NAČRT: skupna proizvodnja 112,4 %, končna za prodajo 116,9 %, prodaja (odprema) 109,9 %

Opomba: v doseženih rezultatih domače proizvodnje ni upoštevano prevajanje v Skopju za Hladno valjarno Bela.

VALJARNA BLUMING ŠTEKEL

Nižji zastoji in zadostna oskrbljenost z vložkom sta bila garant, da so z dobrim delom valjavci izpolnili mesečne obveznosti, kljub temu, da je bila potisna peč od 23. t. m. dalje v remontu in je bil v tem času izvršen tudi tridnevni remont bluminga in štekla.

Valjanje preko kvarto-ogrodja tudi v tem mesecu še ni bilo možno. Edger je bil namreč še v okvari in če bo vse normalno, naj bi v januarju že lahko valjali preko kvarto ogrodja.

Višji operativni program skupne proizvodnje je bil dosežen 101,9 %, končna za prodajo pa 112,2 %.

VALJARNA DEBELE PLOČEVINE

Da ne bi bili preveč črne ovce v tozdu, so tudi v tej valjarni za zaključek leta — se pravi v zadnjem mesecu — proizvajali sorazmerno dobro, saj so z višjim operativnim programom načrtovano skupno proizvodnjo dosegli 100,0 %, končno za prodajo pa 94,1 %. Letni gospodarski načrt prodaje so presegli, čeprav so sicer edini obrat v Ploščatem programu, ki letnih obveznosti pri proizvodnji ni dosegel. Še vedno so največje težave tega obrata previsoki zastoji.

HLADNA VALJARNA BELA

Tudi za ta mesec lahko zapišemo, da so bili hladnovaljavci z Bela na »nivoju«. Bistvene problematike niso imeli. Oskrba z vložkom je bila dobra, asortiment tudi. Višji operativni program skupne proizvodnje je bil dosežen 110,3 %, končna za prodajo pa 111,4 %.

HLADNA VALJARNA JESENICE

Zdravo rivalstvo oz. po domače »fovšarija« je dobra stvar. To se letos prav lepo vidi pri obeh hladnih valjarnah. Nihče noče popustiti. Od vseh obratov Železarne sta prvi dosegli letne načrte, pa tudi ta mesec obe krepko presegata gospodarski načrt in tudi višji operativni program s sorazmerno dobrim asortimentom.

Skupna proizvodnja je bila dosežena 101,3 %, končna za prodajo pa 106,2 % — oboje seveda na BISTVENO višji operativni program.

PREDELAVA VALJANIH TRAKOV

Zaradi prestavitve rednega letnega remonta proge Rossi 1 v naslednje leto

(1989) je bil operativni program za ta mesec bistveno višji od gospodarskega načrta. Z dobrim delom pa so delavci tega obrata tudi ta višji operativni program krepko presegli, saj je bila skupna proizvodnja dosežena 115,1 %, končna za prodajo pa 116,9 %.

TOZD OKROGLI PROGRAM

Zanimivo, da niti enemu obratu, razen Valjarne žice in profilov, v tem mesecu ni uspelo doseči VIŠJEGA operativnega programa skupne proizvodnje, vendar pa so vsi, razen Žičarne, gospodarske načrte dosegli.

Na nivoju TOZD so za zadnji letošnji mesec rezultati sledeči:

A: OPERATIVNI PROGRAM: skupna proizvodnja 100,9 %, končna za prodajo 99,9 %, prodaja (odprema) 100,5 %

B: GOSPODARSKI NAČRT: skupna proizvodnja 102,9 %, končna za prodajo 103,7 %, prodaja (odprema) 104,3 %

VALJARNA ŽICE IN PROFILOV

Tudi v zadnjem letošnjem mesecu so si v tem obratu pomagali z uslužnostno prodajo žice. Bistvenih problemov v sami proizvodnji ni bilo. Zaradi razdrobljenih naročil pa jih predvsem pestijo večkratne menjave programov, kar povzroča nižjo produktivnost obrata,

na drugi strani pa večje prilagajanje tržišču oz. potrebam tržišča.

Z malenkost višjim operativnim programom načrtovana skupna proizvodnja je bila dosežena 110,3 %, končna za prodajo pa 135,5 %.

ŽIČARNA

Izpad proizvodnje je bil tudi v zadnjem mesecu letošnjega leta. Vzroki so praktično enaki skozi vse leto: nova bolj zahtevna tehnologija z ozirom na asortiment (nižja produktivnost), težave z luženjem oz. novo lužilnico, visok načrt, težave z delavci in vložkom. Ta mesec pa ne moremo reči, da je bilo pomanjkanje kvalitetnega vložka tudi eden od vzrokov za slabše rezultate.

Malenkost višji operativni program od gospodarskega načrta je bil dosežen pri skupni proizvodnji 89,0 %, pri končni za prodajo pa 90,0 %.

JEKLOVLEK

Podobno kot v ostalih obratih Okroglega programa je delo potekalo solidno (gospodarski načrt dosežen), ne pa zelo dobro, kajti višji operativni program ni bil dosežen niti pri skupni proizvodnji (98,9 %) niti pri končni za prodajo (98,8 %).

ELEKTRODE

Poleg Jeklovleka je to najbolj stabilen (dober) obrat v Okroglem programu pri doseganju svojih obvez. Žal ta mesec ni bilo tako, kajti v primerjavi z višjim operativnim programom je bila dosežena skupna proizvodnja 93,0 %, končna za prodajo pa 89,1 %.

Vzroki izpada pa so okvare na liniji 1, ki je kljub prizadevanju vzdrževalcev obratovala le s polovično močjo; precejšnja je bila tudi odsotnost delavcev (dopusti) in pa delne težave z vložkom, ker je tuja žica pričela prihajati šele konec leta.

ŽEBLARNA

Ocena proizvodnje Žebjarjev je istovetna tisti v Jeklovleku. Višji operativni program skupne proizvodnje in končne proizvodnje za prodajo je bil dosežen 96,8 %, sama prodaja pa je bila dobra in dosežena 104,0 % na višji operativni program.

Za konec pa bi rad vsem, ki ste vsak mesec sproti brali to suhoparno rubriko, zaželel sreče, delovnih uspehov, predvsem pa zdravja v letu 1989.

MILOŠ PIŠČANEC

Tehniška dediščina — bogastvo ali breme? (12)

Plavž

25. novembra 1987 je na Jesenicah prenehal delovati drugi plavž. S tem se je zaključilo obdobje petdesetletnega modernega plavžarstva na Jesenicah, ki se je začelo v času tik pred drugo svetovno vojno, ko je v sklopu izgradnje težke industrije v Jugoslaviji železarna postala modern metalurški gigant. Izgradnja plavžev (prvi plavž 20. oktobra 1937 in drugi 21. decembra 1940) je pomenila rešitev problema preskrbe surovega železa za jeklarne, saj ga je v svetu zaradi vse večjih oboroževalnih potreb začelo primanjkovati.

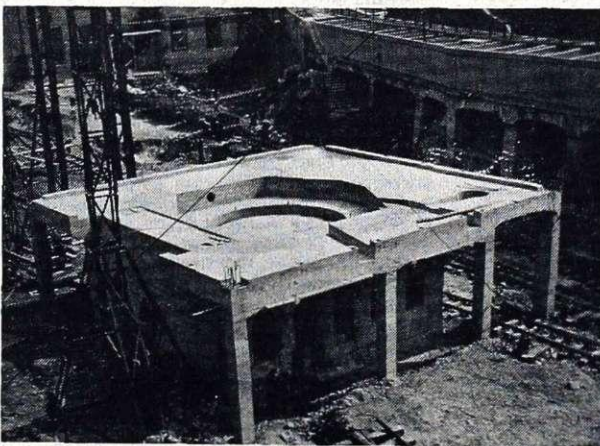
Utesnjen prostor med jeklarne in bohinjsko progo pa je postavil vrsto zagat glede lokacije pomožnih obratov za skladiščenje rude in koksa, pražilne peči, naprave za dovoz, deponiranje in sortiranje rude in ostalega materiala. Kranjska industrijska družba je za to žrtvovala gozdni park Hrenovica med bohinjsko progo in jeseniško železniško postajo. Kljub nasprotovanju takratne občine in banske uprave, ki je celo prepovedala sekati drevje in zidati objekte v Hrenovici, je uprava železarne uspela postaviti velika skladišča in zgraditi nov železniški tir ter razkladalne in nakladalne rampe.

Izgradnja prvega plavža leta 1937 je predstavljala velik gradbeni dosežek,

gradnja in montaža pa je trajala vsega leto in tri dni. Ko so konec leta 1940 prižgali še drugo peč, je druga svetovna vojna delno zavrla napredek, ki je bil možen šele po vojni, kljub temu, da je prvi plavž delal tudi med njo.

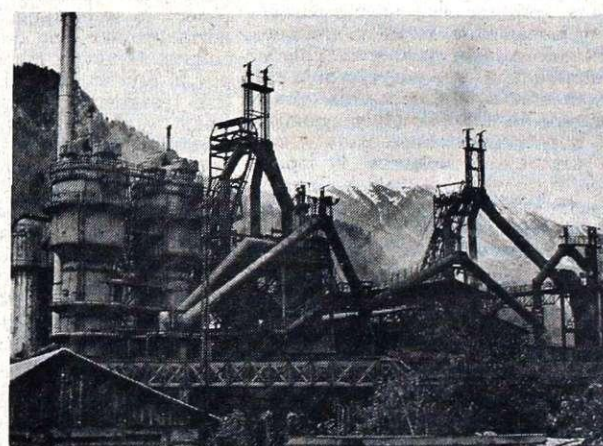
Po vojni sta šla oba plavža ponovno v zagon 30. junija in 21. avgusta 1946. Pri prižigu drugega plavža je bil prisoten tudi maršal Tito. Pri rekonstrukciji leta 1952 je bila najpomembnejša izboljšava izgradnja kaverjev leta 1953 in izgradnja nove aglomeracije 1971.

Plavž je v metalurški bazični obrat, od katerega so odvisni vsi ostali. Uspehi, ki jih je dosegal ta obrat, so bili povezani z uspehi celotne železarne, plavž je postal pojem za celotno dolino.



Temelji leta 1937 zgrajenega plavža...

(fotoarhiv Teh. muzeja)



...in plavži leta 1989 (foto: I. Kučina)

Komisija za podeljevanje družbenih priznanj pri predsedstvu občinske konference SZDL Jesenice

razpisuje za leto 1989 pet priznanj Srebrni znak osvobodilne fronte slovenskega naroda,

ki bodo podeljena ob praznovanju ustanovitve OF Slovenije 27. aprila 1989.

Priznanja se podeljujejo posameznikom, družbenopolitičnim in drugim organizacijam za posebne družbenopolitične, kulturne in organizacijske dosežke pri uresničevanju in krepitvi socialističnih samoupravnih odnosov ter da imajo trajnejši pomen pri:

- razvoju naše samoupravne socialistične družbe
- uresničevanju ustavno opredeljenih družbenoekonomskih in političnih odnosov na posameznem področju družbenega življenja in dela ter v družbi nasploh, še zlasti pri razvijanju delegatskega sistema in uveljavljanju samoupravne organiziranosti temeljnih samoupravnih skupnosti,
- krepitvi SZDL kot fronte delovnih ljudi in občanov ter njihovih organiziranih socialističnih sil,
- neposrednem uveljavljanju delovnih ljudi in občanov kot nosilcev odločanja na vseh področjih družbenega življenja in dela.

Kandidate za podelitev priznanja OF lahko predlagajo posamezniki, OZD, posamezne organizacije in društva komisije za podeljevanje družbenih priznanj pri Predsedstvu občinske konference SZDL Jesenice najkasneje do 15. januarja 1989.

Predlog mora poleg natančnega naslova in kratkega življenjepisa vsebovati tudi čimbolj popolno utemeljitev razlogov, zaradi katerih naj bi predlagani prejel priznanje OF. Predlog mora biti podan na posebnem obrazcu, ki se dobi na Občinski konferenci SZDL Jesenice. Kasnejših prijav ne bomo upoštevali.

Komisija za podeljevanje
družbenih priznanj pri
OK SZDL Jesenice

Pregled sestankov SDS

V zadnjem pregledu sestankov SDS je Božidar Lakota načel zanimivo vprašanje: Kakšne posledice bo imela gospodarska reforma in z njo povezana sprememba zakonodaje za koncept socialističnega samoupravljanja? »Stari« politiki, tvorci koncepta socialističnega samoupravljanja, pa tudi »novi« politiki se takih vprašanj in odgovorov nanje raje izognejo. Kdor sprašuje po usodi socializma, ki je (tako so nas učili) usodno povezan z družbeno lastnino, ta pa je temelj samoupravljanja, je navaden ujetnik ideoloških predsodkov, konzervativec, če ne že kar nasprotnik gospodarske in vsačrtno reform. Zvezo komunistov ta vprašanja nočejo zanimati. Za njo je vse skupaj nič manj kot prehod v »novo fazo socializma« (Š. Čorošec) ali pa »nov programski koncept socializma« (M. Kučan).

Tvorci reform in politika na vse pretege razkrinkujejo utopičnost družbenih projektov v sedemdesetih letih. Vendar, kaj ko so stare iluzije zamenjale z novimi. Poglejmo primer! Jasno je, da je nelastniški koncept družbene lastnine pripeljal naravnost v gospodarsko krizo. Reformisti sedaj ponujajo lastniški koncept družbene lastnine. Že logična analiza hitro pokaže (tega se je zavedal tudi Kardelj), da »titularanje« družbene lastnine kaj hitro »degenerira« v kolektivno lastnino, kar je pravzaprav oblika privatne lastnine. Ideologijo lastniškega koncepta je zamenjala ideologija nelastniškega koncepta družbene lastnine. Stara dogma je zamenjana z novo...

Tako kot na drugi strani družbene lastnine ni družbene lastne, tako tudi na drugi strani socializma ni socializma!

Naslednje vprašanje, ki se ga je lotil Božidar Lakota, je vprašanje manjših pravic delavcev. Njegova skrb je toliko večja, v kolikor so delavci že sedaj v konfliktih z vodstvom svoje pravice le težko uveljavljali. Vprašanje različnih oblik zaštite zaposlenih, ekonomskih pravic, socialne pravičnosti itd. zahteva ustrezne prave instrumente. Vloga pluralistično organiziranih avtonomnih indikatorov pa je, da izvrševanje teh instrumentov kontrolira. Tarih indikatorov nimamo. Zaradi več kot štiridesetletne podrejenosti komunistični avantgardi je sindikat praktično uničen.

Da bodo tak sindikat potrebovali tudi delavci v Železarni, ni nobenega dvoma. O tej potrebi posredno piše tudi predsednik poslovnega odbora. V novoletnem nagovoru (Železar, 29.12) se je dotaknil med drugim tudi septemberske stavke in napadel »nekateri posamezniki in manjše skupine«, da so »poizkušali doseči nekaj le s pritiskom, psihozo množic in umetnim povzročanjem anarhije«. Te ocene ne bi širše komentiral. Rekel bi samo to, da, dokler bodo stavke organizirali »nekateri posamezniki in manjše skupine« in ne SINDIKAT, nas take ocene ne smejo presenetiti, saj v pogojih, ko jih ne organizira sindikat, stavke lahko organizirajo samo »nekateri posamezniki in manjše skupine«.

Čeprav smo v zadnjem pregledu že podali nekaj zanimivejših pripomb SDS in zborov delavcev, ki zadevajo metodologijo vrednotenja, jih na tem mestu izpuščamo, saj bodo skupaj z odgovori strokovnih služb (komisije) objavljene posebej. Zato si oglejmo problematiko, ki so jo SDS zapisale pod točko razno.

Obrat HVB

Svojevrstno »stavko« je napovedala SDS Žarilnica 1: »Ker na zastavljena vprašanja SDS ne dobivamo nobenih povratnih informacij, je SDS enoglasno sprejela sklep, da, v kolikor do naslednjega sestanka ne dobimo zahtevnih odgovorov, ki smo jih zastavili na prejšnjih sestankih, ne bomo sklicali prihodnjega sestanka.« Na sestanku te skupine je delavec na FWL liniji postavil vprašanje, zakaj delavci na tej liniji, s tem ko so se jim povečala dela in naloge s tiskanjem rene, niso s tem nič pridobili. Sodeč po njihovi grožnji je to njihovo zadnje vprašanje.

Delavci SDS Valjarne III sprašujejo, kaj je s telefonsko povezo komandni pult CTM ogrodja — delovodja. Valjavci in brusilci pa so opozorili na slabo ogrevanje hale, sprašujejo, kaj je z WC v oddečku valjarna ter kdaj se bo nabavil nov stol za komandnim pultom ZRM.

SDS Lužilnica 3 ni zadovoljna s čiščenjem garderobe, kopalnic in WC-ja. Menijo, da je stanje milo rečeno grozno. Na ureditev sanitarij opozarjata tudi skupini Lužilnica in Priprava vložka.

Adjustaža II je pod razno obravnavala dopis direktorja TOZD Ploščati program glede koriščenja letnih dopustov. Člani SDS so izrazili nezadovoljstvo in ogorčenje nad ravnanjem odgovornih za urejanje osebnih dohodkov. Delavci pravijo: »Ko smo stavkali, so nam obljubili, da bodo popravili najnižje OD, sedaj, ko pa je vodstvo dalo predlog za popravek, so vse skupaj zavrnili«. Vodstvo Železarne sprašujejo, ALI BO POTREBNA NOVA STAVKA, da bodo dosegli upravičene zahteve? Očitno zopet »nekateri posamezniki in manjše skupine« poizkušajo doseči svoje zahteve s »pritiskom, psihozo množic in umetnim povzročanjem anarhije«.

SDS Adjustaža I je obravnavala predlog odbora za pritožbe glede koriščenja dopusta in ga podprla. SDS Žarilnica IV se je »spotaknila« ob sanacijske ukrepe. Delavci menijo, da je po njihovi zašlugi ažurnost poslovanja (oddajanje zaščitnih sredstev in potrošnega materiala) v skladiščih Železarne Jesenice nazadovala vsaj za 50 let. Na koncu se razočarani ugotavljajo, da kritike in pripombe SDS tako nič ne zaležejo.

V današnjem pregledu so bile večkrat tako ali drugače omenjene stavke. Delavci SDS Žarilnica 3 se pridružujejo nekoliko drugačni protestni akciji. Takole so zapisali: »Delovna skupina podpira jeklarje, če se bo na občini delila 13 plač, se pridružuje pohodu pred občino.« (podčrtal IP)

SDS Lužilnica 1 je okrog osebnih dohodkov postavila nekaj zanimivih vprašanj: »SDS zahteva odgovor, ali so bile izkoriščene vse zakonske možnosti o rasti osebnih dohodkov v letošnjem letu. Zanimaja jih tudi, kolikšen je bil indeks rasti OD napram lanskemu letu. V kolikor rast OD ni takšna, kot jo dovoljuje spremenjeni zakon, nas zanimajo vzroki za nižjo rast OD. Glede na to, da bo v naslednjem letu gotovo sprejet nov predpis o omejevanju rasti OD, želimo, da se tudi za delavce Železarne izkoristijo vsi možni ukrepi za realizacijo teh naših zahtev. Te zahteve temeljijo na izjavi predsednika poslovnega odbora in predsednika sindikata ob prekinitvi dela v septembru: »Ne moremo ugoditi vašim zahtevam, ker nam zakon tega ne dopušča.« Skupina je predlagala še prevrednotenje delovnih mest, na katerih se je povečal obseg dela (luženje za HVJ), niso pa pozabili opozoriti na redno čiščenje sanitarij v garderobi in obratu.

Delavci SDS Valjarne 2 so zahtevali, da se preveri pisanje dnin njihovega sodelavca. Menijo, da skoraj vsak dan zamuja s prihodi na delovno mesto ter ga predčasno zapušta, najverjetneje pa ima pisanih 8 ur.

CSI — Ivan Puc

Odgovori na pripombe iz razprave

Metodologija ugotavljanja zahtevnosti del in nalog

Projektna skupina se je ob pričetku razprave obvezala, da bo vse pripombe iz razprave proučila in posredovala odgovore.

Ugotavljamo, da je do 7.1.1989 gradivo obravnavalo in vskladilo pripombe 5 delavskih svetov. Na številne pripombe so bili v fazi razprave posredovani odgovori. Da bi bile vse SDS seznanjene z odgovori smo njihove pripombe zbrali, analizirali in posredujemo odgovore.

Kako težko nalogo je imela projektna skupina je razvidno iz vprašanj SDS, ki so si pogosto medsebojno nasprotna in kot takih, tudi odgovori ne bodo zadovoljili vseh.

Posredujemo odgovore na vse zbrane pripombe in vprašanja. Tematsko so odgovori deljeni na področja:

- I. OPISOV DEL IN NALOG
- II. ANALIZ DELA
- III. METODOLOGIJE UGOTAVLJANJA ZAHTEVNOSTI
- IV. VZORCA
- V. POSTOPKA SPREJEMANJA
- VI. SPLOŠNIH PRIPOMB
- VII. VPRAŠANJ

I. OPISI DEL IN NALOG

1. Če bo prišlo veliko odstopanje pri posameznih delovnih nalogah, bo potrebno pregledati opise del in nalog in jih dati v ponovno analizo. (TOZD Družbeni standard)

2. Delavski svet pooblašča komisijo za izdelavo analize del in nalog v delovni skupnosti, da slabe ali kako drugače neustrezne opise del in nalog zavrne. Direktorji sektorjev naj zavrnjene opise popravijo do konca januarja 1989. (DSSS)

3. SDS meni, da si bodo nekateri še vedno lahko v opisu del privoščili sestavine zahtevnosti, ki jih kolektiv ne priznava. (SDS priprava vložka - J1)

4. Pri obravnavi vseh vprašanj, ki so bila posredovana v razpravo na SDS, so prav tej točki posvetili največ pozornosti. V razpravi so ugotovili, da je kljub predloženemu materialu, ki naj bi služil kot opora za enostaven način tolmačenja, prišlo do nekaterih nejasnosti. SDS meni, da je sama metodologija dobra, vendar se skoraj v celoti oslanja na opis del in nalog, ki pa so bili v preteklosti sami sebi namen. Menijo, da bi bil pravičen postopek tak, če je metoda analitična (od splošnega k posameznemu), naj bi najprej v tem smislu ovrednotili opise del in nalog. S tem ne trdijo, da so opisi zanič, menijo pa, da so pomanjkljivi za pravilno vrednotenje metodologije. (SDS kontiliv J2)

5. SDS v celoti zavrača metodologijo. Sama metoda je teoretično sprejemljiva, praktično pa izhaja iz analiz popisa delovnih nalog, ki so problematične od vsega začetka. (SDS adj. štekel 1 in 2)

6. Metodologija po zagotovilih avtorjev ne dopušča napak. Ker pa temelji prav na popisu del in nalog, ki je podvržen subjektivnim vplivom, tudi končni rezultat ne more biti objektivni. (RTA 2)

7. Smatramo, da bi pri opisu DN morali sodelovati vsi, posebno pa še asistenti. Vodje oddelkov, ki so popise delali, so premalo seznanjeni z našim delom. (RTA 2)

8. Ugotovljeno je, da so pomanjkljivosti pri opisu del in nalog, zato obstaja bojazen, da tam, kjer opisi nalog niso sprejeti, ne bi le-teh prilagajali metodologiji in tako pridobivali na vrednotenju. (kadrovski sektor)

9. Z osnutkom metodologije se delavci ne strinjajo, ker bi moral biti zvršen katalog z opisom vseh delovnih mest iz katerih zajema podatke metodologija. (žarilnica 1, HVB)

10. Delavci hočejo imeti na vpogled popis delovnih mest. (inst. 1,2,3)

11. Metodologija je neuporabna brez strokovno opravljenih opisov. (CSI)

12. Če želimo, da bo lahko metodologija uspešna je potrebno zagotoviti enotna izhodišča in sicer pri organiziranosti DO, kot tudi samih delovnih skupnosti (npr. različna organiziranost ERC, FRS in ostalih) ter izdelave opisov del in nalog, da bodo opisana tista dela, ki se dejansko izvajajo. (OŠDC in ON)

Iz pripomb, kot tudi razprav je razvidno, da je bila razprava usmerjena k opisu dela. Projektna skupina je vedno poudarjala izdelano kvaliteto opisov in tudi vsem skupinam za izdelavo analiz podala usmeritve, da je potrebno opise dopolniti s sedanjim stanjem na področju dela, ki se opisuje oziroma da zavrne nekalitete.

Opisi dela so osnovna podatkovna baza za ugotavljanje zahtevnosti dela. Zahtevnost izhaja iz vseh podatkov o delu ne iz naziva. Opisana morajo biti tista dela, ki se DEJANSKO opravljajo. Če komisija za izdelavo analiz ugotovi razkorak med opisom in delom, mora le tega zavrniti in zahtevati dopolnilo. (pripombe 2,3,11,12)

Popolnoma se strinjamo s pripombami, da delavci morajo biti seznanjeni z opisi dela. V kolikor so nastale spremembe na vsebini dela je potrebno vnesti v opise. Opisi se verificirajo na DS TOZD oz. DSSS. (pripombe 4,5,6,9,10)

Zadolženi za izdelavo opisov so neposredni vodje dela skupaj z organizatorjem dela in pri tem upoštevajo delitev dela (organizacijo dela) tako, da ne pride do podvajanja enakih del. S tem je možna tudi zagotovitev, da opisi dela ne bodo prilagojeni metodologiji ampak delu. (pripombe 7,8)

Ugotavljamo, da obstoja dokaj velik dvom v izdelane opise dela zato predlagamo, naj se do konca januarja vsi zaposleni seznanijo z opisi, odpravi eventualne pomanjkljivosti in potrdi na samoupravnih organih.

Ta postopek ne vpliva na sprejem metodologije, ampak le odloži ugotavljanje zahtevnosti dela do zaključka faze sprejemanja opisov dela. Ker so opisi dela osnova za izdelavo analiz dela je potrebno te dopolnitve vnesti tudi v analize dela.

II. ANALIZA DELA

Na to področje se nanaša 18 pripomb. Večina pripomb izraža nezaupanje bodisi do enotnega izvajanja analize oziroma enoznačne interpretacije analitičnih postavk ali pa se dvomi v sposobnost komisij, da ocenijo posamezna dela.

a) Analiza - skupaj

1. Pri delu skupin je očitno prihajalo do različnih tolmačenj metodologije, instruktaže, navodila in obvezne razlage. (kadrovski sektor)

2. Delo sedmih delovnih skupin, ki so že skoraj opravile izvedbeno delo vrednotenja del in nalog ni bilo poenoteno, tako, da že sedaj lahko ugotavljamo različno uporabo kriterijev. (kadrovski sektor)

3. Kdo in kdaj je imenoval komisijo za vrednotenje? (kadrovski sektor)

4. DN so nepravilno ocenjene. Naloge naj ocenjuje tisti, ki pozna delo (žerj. 1 Jes.)

5. SDS meni, da jih vodilni niso sposobni pravilno oceniti. (žerj. 1 Jes.)

6. Pri ocenjevanju točk zahtevajo, da so prisotni tisti, katere se ocenjuje. Sicer pa se z metodologijo strinjajo. (inst. 1,2,3)

7. Delavci se strinjajo z osnutkom metodologije, vendar obstoja bojazen da bo prišlo do razlike zaradi neobjektivnega ocenjevanja. (valjarna 2, valjarna 4 HVB)

8. Nezaupanje do ocenjevalcev. (TPV Bela 4 in 5)

9. Sama metodologija je sicer v redu, vprašanje pa je, kako jo bodo uporabili tisti, ki bodo zahtevnost del in nalog ugotavljali (merili), saj so npr. v adjuštaži bluming nekatere meritve narejene pred dvajsetimi leti, ko je bil obrat nov, od takrat pa so se pogoji dela bistveno spremenili. (adj. bl. št. 3)

10. Metodologija je v redu, če bodo pa pošteno ocenjeni, je drugo vprašanje (brusilnica Jeklovlek)

11. Pričačuje, da bomo po tej metodologiji pravično ocenjeni. Enotna metodologija je bila v razpravi. SDS dvomi, da bi bil ta sistem bolj primeren za nas. Upamo, da bodo pri ocenitvi pošteno. Menimo, da smo bili vedno najmanj za tri mesta premalo ocenjeni. Mislimo, da se bodo te globoke napake za obrat elektrod po novi metodologiji popravile. (rezalnica, oplaštev. elektrod)

12. Zanimajo jih, na kakšni osnovi bo ocenjevalec ocenjeval psihosocialne in psihofiziološke napore na oddelku kontiliva, ko doslej iz oddelka za industrijsko psihologijo še niso zasledili strokovnjaka na njihovem oddelku (SDS kontiliv J2)

13. Kako bodo strokovno opravili meritve psihosocialnih in psihofizioloških naporov glede na tako kratke roke? (CSI)

14. Ker so se razmere v Jeklarne 2 od začetka, ko so bile opravljene ekološke meritve do sedaj precej spremenile, zahtevajo ponovne meritve (prah, plin, klimatske razmere) na oddelku kontiliva. (SDS kontiliv J2)

15. Smatramo, da je metodologija mnogo zapletena, da bo v energetiki težko pravično oceniti po vseh teh kriterijih. Sledila bo ista borba za točke, kot je v predhodnih ocenjevanjih in bodo spet trajale pritožbe več let predno se bodo stopnje med seboj približno uskladile. (PIV energ. 3)

16. Osnova za vrednotenje bodo opisi DN in analitična razčlenitev. SDS niso seznanjene, če so v celoti upoštevane vse specifičnosti posameznih delokrogov. Kvaliteta bo v veliki meri odvisna od ocenjevalca in koliko bo ta seznanjen s posameznimi delovnimi nalogami (TOZD Tehnične dejavnosti)

17. Delovna skupina ni imela pripomb na Enotno metodologijo vrednotenja del in nalog, izraža pa skrb za pravilno uporabo te metodologije, oziroma za vnašanje realnih ocen DN pri ocenjevanju posameznih sestavin zahtevnosti. (SRR)

b) Analiza - ritem

18. K analizi del in nalog v točki 16 - ritem dela, TOZD Komerciala predlaga, da se zaradi narave dela ritem smatra kot vsiljen. (TOZD Komerciala)

V zvezi z delom komisij in enotno interpretacijo kriterijev (pripombe kadrovskega sektorja 1,2 in 3) je potreb-

no povedati, da projektna skupina usklajuje njihovo delo in je obenem odgovorna za razlago pomena posameznih elementov analize dela. Vse razlike v tolmačenjih in izvedbi analiz bodo poenotene in odpravljene. Projektna skupina ugotavlja, da med posameznimi komisijami (s katerimi je imela usklajevalne sestanke) ni prihajalo do pomembnejših razlik v analizi dela. V zvezi s pripombo št. 3 naj pojasnimo, da je komisije, na predlog projektne skupine, imenoval poslovodni odbor. Sestavljene so bile tako, da je vsak posamezen član pokrival določeno področje analize. Tako so bili v komisijo imenovani predstavniki posameznega TOZD-a ali DS (predsednik komisije), organizatorji, analitiški deli in kadroviki. Po potrebi so komisije v delo vključile predstavnika področja, ki je bilo analizirano. Člani komisij so bili na enodnevni inštruktaži (30.6.1988), s katero smo želeli poenotiti način dela posameznih komisij. To pojasnilo naj hkrati velja kot odgovor na pripombo 4 do 11 in 15 do 17.

Pripomba št. 12: Psihosocialne napore ocenjuje zgoraj omenjena komisija, v kateri je tudi analitik, ki posamezno analizirano delo pozna. Psihofiziološke napore ocenjuje psiholog na osnovi opisa, določenih elementov iz analize in poznavanja posameznih del. Za zaključek naj dodamo, da smo nad pripombo nemalo presenečeni. Ne samo, da oddelek kontiliva Jeklarne 2 dobro poznamo, ampak smo bili zaradi izdelave predloga beneficirane delovne dobe v tem obratu pol leta dobesedno vsak dan. Vsako mesto v Jeklarne 2 je bilo analizirano. Elaborat je izdelan in se nahaja pri vodju TOZD-a. Kako, da delavci tega oddelka, dveh analitikov, ki sta bila tam prisotna kar nekaj časa, niso opazili, je že druga zgodba.

Meritve za analizo dela ne bodo opravljene. V vseh primerih se poslužujemo analitičnega postopka ocenjevanja in ne merjenja (pripombi 13 in 14). Seveda pa je možno - zlasti v primeru nerешljivih sporov - izvesti meritve in tako razrešiti eventualne konflikte. Merjenje za vsa dela pa je praktično - časovno in stroškovno - neizvedljivo.

Pripomba št. 18: Metodologija je zasnovana tako, da je enota analize posameznega dela. Zato je o ritmu dela možno govoriti le v zvezi z vsakim posameznim in konkretnim delom. Nemožne in nevezdržno pa je opredeljevati ritem dela pavšalno za celo temelno organizacijo.

III. METODOLOGIJA UGOTAVLJANJA ZAHTEVNOSTI DELA

To skupino pripomb smo - zaradi večje preglednosti - razdelili še na podskupine.

a) Točke, število kategorij

Na to podskupino se nanaša največje število pripomb.

1. Ocenjuje se, da združevanje v 15 grup preveč poenostavlja osnovni sistem vrednotenja. (TOZD Talinice)

2. SDS smatra, da je 15 predloženih razredov za razvrstitev delavcev premalo in predlaga, da se število razredov razširi na 20. Po temeljiti razlagi so bili člani SDS vsi za sprejetje metodologije z zgoraj navedenimi pripombami. (SDS vodstvo bl. št.)

3. Razvrščanje po novi metodologiji dobljenih točk v 15 razredov vodi delavce k delni uravnolovki, zato smo predlagali, da ostanemo direktno pri točkah, kajti pri predlaganih razredih je razpon med njimi po številu točk zelo različen in znaša pri 11. razredu kar 99 točk. (delni zbor Žičarne)

4. SDS na samo metodo nima pripomb, vendar se iz krivulje vidi, da je to posnetek obstoječega stanja, ki je bil krivičen pri zadnjem prevrednotenju do določenih delovnih nalog. (vodstvo Jeklovlek)

Sama razporeditev v 15 grup je preozka za delavce v neposredni proizvodnji, saj je dodatno nagrajevanje za napredovanje na delovnih mestih minimalno. (vodstvo Jeklovlek)

5. Mnenja o metodologiji so deljena, nekateri so za, drugi proti, večina pripomb pa leti na to, da se bodo tisti z višjimi grupami izenačili z manjšimi. Eden predlogov je, da se izplačuje po točkah in ne po razredih. (adjustaža HVJ)

6. Pred letom se je težilo k povečanju števila kategorij, sedaj pa se teži k zmanjšanju. Menijo, da je premalo časa za obravnavo, tako da še vedno obstaja mnogo nejasnosti. (vzdrž. HVB 1,2)

7. Zaradi teh pomislekov zbor predlaga, da ne formiramo ktg., ampak ostanemo pri točkovnem sistemu. V eni ktg. se namreč združuje preveč različno vrednotenih delovnih mest, ki bi jih z grupo izenačili, to pa je parcialna uravnolovka. (zbor del. Žebli.)

8. Način kako se formira 15 ali tudi 20 ktg. ni sprejemljiv, ker se v eni grupi združuje več delovnih mest z različno oceno (točke) - tudi z razliko do 99 točk v eni kategoriji.

Če grupe tako formiramo je ocenjevanje - točkovanje delovnih mest povsem ravrednoteno in metodologija, ki je dobra izgubi ves smisel in vrednost. (zbor del. Žebli.)

9. Metodologija je komplicirana, kar povzroča nezaupanje.

Pripombe so bile tudi na koeficient zahtevnosti dela. V srednjem delu je možno izenačevanje različno zahtevnih del, kajti razponi točk za posamezni razred so zelo različni.

Pri razvrščanju točk v razrede ni opaziti zakonitosti.

SDS predlaga več razredov in prilagoditev točk za posamezni razred. (vodstvo energetike)

10. Zbor ne sprejema predloga, da bi ovrednotena delovna mesta razvrstili v 15 ktg. Biti jih mora najmanj 20, in to v razmerju, ki je sprejeto za SZ to je 1:4,58. (zbor del. Žebli.)

11. Število plačilnih grup ne sme biti premajhno (cca 20), ker so sicer rezultati analitične metode razvrstnoten. (OEAP, OOD)

12. Nagrajevanje naj bo po točkah ne po razredih. (vodstvo, lužilnica 2, HVB)

13. SDS meni, da bi bilo treba osebni dohodek obračunavati po točkah in ne po razredih, ker je le-teh premalo. (valj. bl. št. 3)

14. SDS ima pripombo, naj se obračunava po točkah in ne po razredih in da se naredi primerjalni izračun. Problemi se bodo pokazali, ko se bo začelo točkovati. (SDS bl. št. 1)

15. Razredi od 1 do 15 naj bi se povečali za nekaj razredov ali pa naj vrednotenje ostane v točkah ne v razredih. (parne naprave 2)

16. S tem, ko se rezultate grupira na (predlaganih) 15 skupin, se reče sistemsko napaka. Bolje je, če ostanemo kar pri točkah, saj menimo, da pritisk na preverjanje pravilnosti vrednotenja zaradi tega ne bo nič večji. (ERC)

17. Vprašljiva je krivulja, ki določa odnose med posameznimi razredi, saj med posameznimi nivoji predstavlja veliko uravnolovko. (TOZD Tehnične dejavnosti)

18. Krivulja razmerja med najmanj in najbolj zahtevnimi nalogami bi morala biti bolj linearna, prevelika je razlika v faktorjih v PO. Izraženo je bilo nezaupanje, da bodo delavci zopet prikrasili. (vodstvo Valj. deb. pl.)

19. V razredu 1-6 je zajeto skoraj vse, kar je v neposredni proizvodnji, kar dokazuje, kdo pridobiva v tej metodologiji, kar je razvidno tudi iz točk. (adj. št. 1,2)

20. Ne strinjajo se z grafičnim prikazom glede razpona dobljenih točk (min. 19, max. 99). Predlog SDS je, da bi morala biti rast linearna in razdeljena v več razredov. (RTA 6)

21. Zbor zavrača predlog razvrščanja grup po predloženih krivulji. Po tem predlogu pridobivajo v glavnem samo najvišje kategorije. Delavske grupe ostajajo nespremenjene - na dnu. Predlagamo premico! (zbor del. Žebli.)

22. Osnova metodologije je zelo komplicirana in iz nje ni razvidno, kako se bodo naloge združevale v razrede in kakšne razlike bodo med posameznimi razredi. Ni razvidno, če bodo ostala merila omogočila doseči razlike med nalogami v istem razredu. (TOZD Teh. dejavnosti)

Smiselno lahko pripombe razdelimo v dva razreda:

- tiste, ki sugerirajo naj se za izražanje zahtevnosti in izračun osnov uporabljajo kar točke (pripombe št.: 3,5,7,8,12,13,14,15 in 16);

- tiste, ki sugerirajo večje število kategorij od predlaganih 15 (pripombe št.: 1,2,4,6,9,10,11,15 in 20).

V zvezi s temi pripombami je potrebno povedati, da se zahtevnost dela ne more izražati v točkah iz povsem strokovnih oziroma metodoloških razlogov. Gre za tako imenovano napako postopka oziroma napako merjenja. Ugotavljanje zahtevnosti je - zaradi kompleksnega področja - relativno grob postopek. Kar pomeni, da pri njem prihaja do napake, ki je v vsakem primeru okrog 10 %. To pomeni, da razlike v zahtevnosti, ki so znotraj omenjene napake niso posledica resničnih (pravih) razlik v zahtevnosti, pač pa posledica napake postopka. Prav z razvrščanjem v razrede se tej napaki izognemo, razen na mejah razredov. Tu pa se predvideva usklajevanje.

Odločitev o številu kategorij je seveda v presoji kolektiva. Skupina je obdelala tri variante:

32 kategorij,
20 kategorij,
15 kategorij.

Med variantama 20 in 15 ni - s stališča praktičnih učinkov - večjih razlik. Je pa potrebno vedeti, da s številom razredov narašča nejasnost in nepreglednost vrednotenja zahtevnosti. Več ko je razredov, manj jasni so prehodi, zato pa se preboji navzgor ali navzdol mnogo lažji. S stališča jasnosti, poštenosti in zmanjševanja števila konfliktov je 15 razredov optimalna rešitev.

Ponavljamo pa, da se je možno odločiti tudi drugače. Pripombe mora seveda uskladi in dokončno odločitev sprejeti delavski svet Železarne Jesenice. Projektna skupina pa potem potrebuje 5 do 10 delovnih dni za tehnično izvedbo.

Pripombe št. 17,18,19,20 in 21 izražajo stališče, naj bodo razmerje med koeficienti zahtevnosti oziroma njihovo naraščanje linearno. Razlike med posameznimi koeficienti zahtevnosti se na celotni lestvici ne morejo gibati linearno. To bi bila nedopustljiva metodološka napaka. To je popolnoma jasno, saj je tudi absolutna razdalja v zahtevnosti med delom čistilke in skladiščnika manjša (58 točk) kot absolutna razdalja v zahtevnosti med delom podpredsednika PO za proces in predsednika PO (158 točk), relativna pa je seveda enaka 24 %! To je pač logika indeksov in tu se ne da nič napraviti. Seveda pa je možno naklon krivulje spreminjati s številom razredov, o čemer pa smo že govorili.

Pripomba št. 22: Merila, ki se nanašajo na zahtevnost ne bodo omogočala doseči - tako kot sedaj - razlike v isti kategoriji. Seveda pa je te možno doseči z razlikami glede na učinkovitost in ali različne dodatke.

b) Ciljni koeficienti:

23. Zakaj se je pri izračunavanju zahtevnosti del in nalog jemalo krivuljo takomenovanih "ciljnih koeficientov zahtevnosti", dobljenih na osnovi mnenja dela delavcev Železarne kot najbolj merodajno oz. referentno krivuljo, kateri se je potem moralo v postopku "umerjanja" prilagoditi po svoji težini vseh 7 ocenjevalnih kriterijev (sestavin), po katerih so se potem definitivno izračunavali koeficienti zahtevnosti in izvedlo točkovanje posameznih del in nalog. (odd. za zdrav. in socialno varstvo)

Skupina si je pri snovanju metodologije morala postaviti cilj. Cilj so predstavljali koeficienti zahtevnosti del v vzorcu, metodologija pa se je projektirala in umerjala toliko časa, da smo se cilju kar se da približali. Seveda lahko cilj postavi kdorkoli: direktor, čistilka, topilec, elektrikar, Francelj, Jože ali Ibro. Smatrali pa smo, da je najbolj sprejemljivo če se v zvezi s ciljem opredeli kolektiv kot celota. Ne gre za mnenje dela delavcev, ampak za mnenje reprezentativnega vzorca delavcev Železarne Jesenice. Tako kot Galupov inštitut na osnovi vzorca nekaj tisoč ameriških državljanov zanesljivo napove izid volitev, lahko tudi mi na osnovi vzorca nekaj sto delavcev, zanesljivo vzemo kaj delavci tega podjetja sodijo o zahtevnosti posameznih del.

c) Vplivi okolja, fizičnega napora, strokovnosti:

24. Razpon vpliva je premajhen. (vodstvo, lužilnica 1, lužilnica 2, HVB)

25. Pri ocenjevanju okolja postavljajo vprašanje, zakaj imajo delavci v službah tako visoko oceno v primerjavi z delavci v proizvodnji. Iz priložene tabele je razvidno, da imajo vsi službeni 80 % točk za oceno okolja. (SDS bluming štekel)

26. SDS meni, da sta fizično delo in vpliv okolja premalo ocenjena. (SDS adj. bl. 2)

27. Veliko točk se dobi na izobrazbo, na različne stopnje odgovornosti ter na psihični napor, najmanj pa na fizični napor in vplive okolja, kar kaže, kako malo cenimo v Železarni fizične delavce, kot da so nepotrebni in da jeklo izdelujejo, predelujejo in obdelujejo le strokovnjaki brez fizičnih delavcev. (adj. bl. 3)

28. SDS v metodologijo nima preve zaupanja ker meni, da je preveč poudarka na šolski izobrazbi. Želijo, da se jim prikažejo poudarji iz izpolnjenosti da bodo videli, "na kaj dobiš točke" po možnosti v primerjavi s kakšnim drugim TOZD. (SDS teh. naprave, J1)

29. SDS meni, da je sama metodologija v redu, pripombo pa imajo na razdelitev točk, menijo da je premalo točk na fizično delo in vpliv okolja, preveč pa na strokovnost, kar spet povzdičuje vodilni kader, ker je v proizvodnji bolj izpostavljeno fizično delo in vpliv okolja. (SDS adj. bl. 2)

30. Kolicična dela je premalo izpostavljena, saj se kaže v relativno majhnem delu samo pri fizičnem naporu. (vodstvo HVB)

31. Prenizko vrednotenje del in nalog (srednje zahtevnih) zakaj so razlike pri izračunanih KZ (in sicer v minus) le pri delih in nalogah (razen pri eni) ki so v DSSS. Ali ne pomeni to favoriziranje proizvodnih obratov? (lab. HVB, teh. lab., lab. Jekl., gl. lab., lab. v KS)

32. Smatramo, da je z uporabo predlaganih sestavin lažje ugotavljati zahtevnost del in nalog predvsem proizvodnih delavcev in nasploh delavcev v TOZD. Zato poudarjamo, da je potrebno pravo težino določiti za tiste kriterije zahtevnosti, ki bistveno vplivajo na ugotavljanje zahtevnosti del delavcev v skupnih službah, da bi bili le-ti v enakopravnem položaju z ostalimi delavci v ZJ.

Izračun zahtevnosti za vzorec namreč že kaže na to, da delavci v DSSS nimajo pravega mesta. Celotno odstopanje med ciljnim KZ in izračunanim KZ (v negativnem smislu) se kažejo le pri delih in nalogah v DSSS. Tudi ekonomski kader v primerjavi s tehničnim ni-

(Nadaljevanje na 6. strani)

Metodologija ugotavljanja zahtevnosti del in nalog

(Nadaljevanje s 5. strani)

ma pravega mesta. Povzetek vseh teh pripomb je v tem, da je potrebno posameznim sestavinam določiti pravo težo in je torej potrebno postopek usmerjanja nadaljevati.

33. Da je tehnični kader prevrednoten v primerjavi z računovodji, kjer se zahteva VI. stopnja izobrazbe, pri tehničnem pa V. oz. IV. stopnja izobrazbe. (TOZD Družbeni standard)

Pripomba kaže na velike razlike med posameznimi deli kolektiva in obenem pričajo kako težko je usklajevati posameznika s skupnim ciljem. Očitno je, da posamezni deli podjetja želijo povečevati vpliv tistih sestavin dela, ki so za okolje tipični: proizvodni delavci vplivajo na fizične napore, delavci skupnih služb pa vplivajo na oziroma strokovnost. Izhod ni v prevladovanju te ali one sredine, pač pa v kompromisu, oziroma v iskanju ravnotežja na nivoju organizacije. In metodologija je konstruirana tako, da uravnaveša našo različnost. Vpliv posameznih sestavin ni določen (ni hče ga ni opredelil) ampak dobljen izkustveno v postopku umerjanja — torej približevanja metodologiji ciljnim koeficientom. Za te pa smo že povedali, da izražajo hotenja kolektiva. Ne posameznih sredin — pač pa celote. Projektna skupina ponovno zagotavlja, da je pripravljena (z veseljem) sprejeti katerokoli rešitev, ki daje — gledano s stališča cele železarnice in ne posameznih sredin — boljše rezultate od dobljenih.

d) Razpon med najnižje in najvišje vrednotenim delom:

34. Predvideni razpon 1:4,58 je prenizek. (TOZD Talilnice)

35. Mnenja smo tudi, da je odnos med najvišjim in najnižjim OD neutreden, saj je razlika premajhna. (TOZD Komerciala)

36. Zahtevajo pojasnilo o razponu točk med pospravljaljo in direktorjem od 100 - 760 točk. (inst. 1,2,3)

V zvezi s pripombama št. 34 in 35 naj pojasnimo, da je razpon 1:4,58 samoupravno dogovorjen in opredeljen v Samoupravnem sporazumu in ga brez ustreznega postopka (referendum) ni mogoče spreminjati. Razprava o tem razponu, ki je tekla pred letom in pol, je pokazala, da je za celotno organizacijo tak razpon najbolj sprejemljiv, čeprav je res, da nam družbeni dogovor dopušča tudi večji razpon.

Pripomba št. 36: Razpon točk med čistilico in direktorjem je 1:7,6, čeprav je dogovorjen razpon 1:4,58. Kako to? Preprosto: Ustajena praksa je, da se pri vrednotenju zahtevnosti upoštevajo le izračunane točke, brez konstante, ki se določi z metodo in velja za vsa dela. Ta konstanta znaša za predlagano metodologijo 85,6 točk. Konstanto izračunamo po obrazcu:

$$K = \frac{T_{\max} - \left(T_{\min} \frac{KZ_{\max}}{KZ_{\min}} \right)}{\left(\frac{KZ_{\max}}{KZ_{\min}} - 1 \right)}$$

kjer pomeni:

$T_{\max}$ — maksimalno število točk zahtevnosti

$T_{\min}$ — minimalno število točk zahtevnosti

$KZ_{\max}$ — maksimalen koeficient zahtevnosti

$KZ_{\min}$ — minimalen koeficient zahtevnosti

Če vrednosti za naš primer:

$T_{\max} = 760$

$T_{\min} = 99$

$KZ_{\max} = 4,58$

$KZ_{\min} = 1,00$

vstavimo v prikazani obrazec dobimo vrednost 85,6 točk. Če to konstanto prištejemo k točkam čistilke 99 + 85,6 in točkam direktorja 760 + 85,6 dobimo razmerje 1:4,58:

$$184,6 : 85,6 = 1 : 4,58$$

e) Več metodologij

37. SDS meni, da bi bilo potrebno izdelati metodologijo dela za Jeklarno 1, da se bodo lahko primerjali z drugimi, glede na to, da imajo najtežje pogoje dela. (SDS vodstvo, Jeklarna 1)

Pripomba je nesprejemljiva tako s stališča organizacije kolektiva, politike delitve OD, kakor tudi razprav v zvezi s to problematiko in odločitvami vodstva.

IV. VZOREC

V tej skupini se nahaja skupno osem pripomb.

1. Primerjava 43 del. mest je premajhna in ker ne vedo točno kolikšna bo št. točk na njihovem mestu so proti temu, da se skliče referendum. Pri prejšnji met. so bili izigrani (vodilni so pridobili tri kat.) zato ne verjamejo nobeni stvari več. (parne naprave 3)

2. Kako to, da je delovodaja ocenjen enako kot skupinovodja? Če bo tako ostalo, ni pravilno. (žerj. 1, Jes.)

3. Vprašanje je, ali je pravi odnos električar napram valjavcu. Prvi mora meti veliko več znanja z oziroma na različen obseg dela. (vodstvo teh. dejav.)

4. Prevelika je razlika med vodilnimi in delavci. (žerj. 1, Jes.)

5. Zakaj je v vzorcu zajet tudi strokovni sodelavec za kadre in informiranje, če ga do sedaj še ni? (CSI)

6. Pri vrednotenju delovnih nalog iz vzorca je prišlo do sistematične napake, saj znižanje ktg. opazamo le pri del. nalogah iz DSSS (to je sicer lahko tudi dogovorjena politika, vendar bi jo bilo treba razložiti. (KK)

7. Nova metodologija ves čas poudarja nagrajevanje strokovnega dela, na žalost pa konkretni rezultati kažejo ravno nasprotno. Najvišje ocenjeno strokovno delo iz umerjanja (višji raziskovalec) ima koeficient zahtevnosti (KZ) 2,39. Nad njim je še vedno veliko vodstvenih mest, ki imajo KZ tja do 4,58, kar je še enkrat več, kot najvišje ocenjen strokovni delavec. S takšnim načinom nagrajevanja ne bomo preprečili bega strokovnjakov na vodstvena delovna mesta. (RTA 2)

8. Delavski svet je imenoval komisijo (Pohar Cveto, Štravs Rok, Ramuš Tomaž, Erjavsek Bojan), da izvede še nekaj poskusov umerjanja metodologije. Komisija bo poročala delavskemu svetu na prvi seji v januarju. (DSSS)

V zvezi z velikostjo vzorca je potrebno reči, da je za ugotavljanje delovanja metodologije zadosti velik, poleg tega tudi pokriva celoten razpon zahtevnosti. Seveda pa ni bil namen vzorca v tem, da bi za vsako posamezno delo v železarni v njem našli primerjavo. To tudi ni namen razprave: pogovarjamo se o postopku vrednotenja zahtevnosti in ne o rezultatih. Z referendumom se sprejema metoda, konkretni rezultati (vrednotenje zahtevnosti) pa kasneje na delavskih svetih (pripomba št. 1).

Vse razlike med posameznimi deli izhajajo iz razlik v zahtevnosti. Te razlike so opredeljene v opisu dela. Na osnovi opisa se izdela analiza dela, podatki analize pa se uporabijo za izračun zahtevnosti. Če med delom skupinovodja in delovodja ni razlik, oziroma so razlike premajhne, da bi bili deli razvrščeni v različne kategorije, velja to le za konkretni deli s šiframa 8687 in 2423. Dokončen odgovor na to vprašanje je potrebno poiskati v opisu in analizi. Seveda pa to ne pomeni, da med vsemi delovodji in skupinovodji ni razlik. V tem primeru se kaže ena pomembnih lastnosti metodologije: zahtevnost opredeljuje vsebina dela in ne naziv dela (pripomba št. 2,3 in 4)

Pripomba št. 5: Vzorec smo ažurirali v zvezi s spremembami organizacije. Analizirali in vrednotili smo vsa dela, za katera so bili izdelani opisi. Za vrednotenje zahtevnosti je značilno, da ga je možno izpeljati zgolj na osnovi opisa in ni potrebno, da bi se neko delo že konkretno izvajalo. To je pomembno zlasti pri spremembah organizacije, ko je potrebno pred samim izvajanjem dela opredeliti celotno organizacijo dela, vključno z njegovo zahtevnostjo.

Na pripombo št. 6 odgovarja že sklep DS delovne skupnosti. Seveda ni razloga, da ne bi podobno ravnali ostali DS, če smatrajo to za potrebno.

Pripomba št. 7: Metodologija vrednotenja zahtevnosti ne poudarja ne strokovnosti ne fizičnega napora, ne vplivov okolja. O tem smo obširno pisali pod točko III. Naj ponovimo le to, da metodologija temelji na harmoniji posameznih mnenj iz različnih okolij. Položaj strokovnega kadra je opredeljen z razmerjem sil in interesov med posamezniki okolji v kolektivu.

V. POSTOPEK SPREJEMANJA

a) Izračun zahtevnosti

1. Z ozirom na veliko problematiko na področju nagrajevanja se pojavlja nezaupanje. Odločitev bi bila veliko lažja, če bi nov sistem uvedli poskusno za obdobje pol leta. (TOZD Tehnične dejavnosti)

2. Da bi bil osebni dohodek v januarju za mesec december že izračunan primerjalno po novi metodologiji. (TOZD Družbeni standard)

3. Pred izvedbo referenduma bi moral biti opravljen poizkusni primerjalni izračun. (TOZD Talilnice)

4. SDS želi prikaz stopnje OD po novi metodologiji pred referendumom. (SDS vlivališče 1 - Jeklarna)

5. SDS želi primerjavo med starim in novim načinom izpeljevanja, šele potem bi se lahko odločili za ali proti. (SDS vlivališče 2,3 - Jeklarna)

6. Delavci se ne morejo odločiti ali je metodologija dobra ali ne, dokler ne bo vsak videl končnega rezultata. (žarilnica 3, žarilnica 4, HVB)

7. Nobenih sprememb niso pripravljene sprejemati brez daljšega praktičnega preizkusa zaradi slabih izkušenj iz preteklosti. (gradbeni Jesenice)

8. SDS je mnenja, da naj se do ugotavljanje zahtevnosti del in nalog, ko bo pripravljena, na vpogled delavcem. (proga 1, Valj. deb. pl.)

9. Primerjalna tabela ne omogoča prave predstave o novem načinu vrednotenja. Zato SDS predlaga, da se izvede primerjalni izračun OD po starem in po novem načinu. (TPV HVZ 1,2)

10. Mnenje večine prisotnih je, da ne želijo izrekat nobenega mnenja o novem načinu nagrajevanja, dokler se

praktično ne prepričajo, kaj jim le-ta prinaša. Zavedajo se, da metoda ne bo nikoli vsem všeč. Dobra pa bo takrat, ko bo prava večina. Predlagajo vsaj polletno poizkusno uveljavitev nove metode in izrekanje o njej po tem roku.

Nobene metode in sprememb niso prpravljeni sprejemati brez daljšega, praktičnega preizkusa zaradi slabih izkušenj iz preteklosti. (gradbeni Jesenice)

11. Poizkusni izračun bi moral biti opravljen z vsemi elementi v celoti v ZJ. S tem bi omejili nezaupanje v posameznih nedorečenih elementih vrednotenja in s tem do metodologije v celoti. (RTA 6)

12. Razlago je podal vodja mat. gosp. Glede na sam osnutek metodologije, je SDS mnenja, da je sama metodologija oz. izračun zahtevnosti dovolj kompliciran in predlaga, da bi pred prvim izplačilom OD po novem, dobil vsak delavec primerjalno listo »stara in novo izplačilo«. (mat. gospod. — teh. dej.)

13. Metodologija naj bi se uvedla le za določeno obdobje v preizkušnjo in šele po vidnih rezultatih izvedli referendum. (promet in vleka 3)

14. Zahteva rezultate ocenjevanja posameznih delovnih mest. Boji se individualnega vpliva na določitev ponderjev oz. pravilnega razmerja med strokami v ZJ. (RTA 1,5)

15. SDS zahteva, da se pred sprejemom objavijo nove kategorije za vsa dela in naloge v skladu z novo metodologijo. (sekretariat)

16. Strinjajo se pod pogojem, da prej dobijo boljši pregled točkovanja in ocenjevanja razredov. (bluming št. Javornik)

17. SDS meni, da bi morala biti metodologija narejena za vsa delovna mesta ter koregiranja. Ravno iz teh primerov, ki so nam posredovani, izhajajo nejasnosti, zato menijo, da taka kot je sedaj, absolutno ni sprejemljiva. (SDS kontiliv J2)

18. Ker se ne vemo končnih rezultatov predlaganega sistema se pač ne moremo opredeliti za ali proti. Upamo, da bodo resnično ocenjena le delovna mesta in stvarna kadrovska zasedenost. (adjut. Jeklovlek)

19. Nova metodologija ne nudi primerjave, v kateri razred posameznik pade. (vodstvo teh. dejav.)

Pri postopku sprejemanja je osnovna zahteva po izračunih, poiskunjski vpeljava z različnimi časovnimi obdobji. Odgovor se nanaša na vse pripombe tega področja.

Končno ugotovljeno zahtevnost dela sprejemajo samoupravni organi (DS po fazi razprave) in bo tako tudi vsak delavec seznanjen z ugotovljeno zahtevnostjo dela. Pri tem moramo poudariti, da postavljamo nova razmerja, ki so oblikovana na ugotovljenih vrednotah kolektiva in kot taka tudi sprejemljiva za večino delavcev.

Izdelava izračunov pomeni tudi preusmeritev razprave od strokovno izdelane metodologije k posameznim ugotovljenim zahtevnostim dela, pri tem pa se ne upoštevajo skupni cilji DO.

Pred ugotavljanjem zahtevnosti dela, pa se mora vsakdo seznaniti z opisom dela in analizo dela, na katero pa lahko posreduje tudi pripomba.

Zahtevnost dela je odvisna od dela opisanega v opisu dela in ne delavca, ki to delo opravlja. Vsak vodja je odgovoren, da se opisa dela opravlja.

Metodologija ugotavljanja zahtevnosti del in nalog je samo merski instrument, ki zagotavlja enotnost obravnave vseh del. Končni rezultat ugotovljene zahtevnosti pa izhaja iz delitve dela. Če je delitev dela slaba je rezultat temu primeren.

VI. SPLOŠNE PRIPOMBE

a) Moto razprave:

1. Nekateri so še vedno za obstoječi sistem, ker se bojijo, da ne bi kaj izgubili. (TPV Jekl. 1)

Težko bi z enim stavkom bolje povzeli tisto, kar je bilo v razpravah vseh sklopih prisotno, pa je vendarle želelo ostati skrito. Prepričani smo, da je to eden temeljnih motivov precejšnjega števila posameznikov.

Navedena ugotovitev kaže, da nismo pripravljene dolgoročno spreminjati področja ugotavljanja zahtevnosti dela, kljub temu da vsakodnevno kritiziramo sedanji način. Nočemo se odpovedati pridobljenim pravicam, stalne misli izsiljevanju po višjem vrednotenju, spreminjanju nazivov, delitvi na proizvodne delavce, vzdrževalce in skupne službe.

Skratini čas je že, da energijo, ki jo trošimo v prepirih o delitvi, usmerimo v ustvarjanje dohodka. Načrtovana politika delitve osebnih dohodkov ponuja prav to: stabilne in pravične osnove ter možnost razlik v osebnih dohodkih, zaradi razlik v učinkovitosti.

b) Kaj pa potem?

2. Če bodo odpori preveliki, je treba razmisliti o možnosti, da bi metodo uporabili za vrednotenje v sedanjem sistemu (grupe od 5 — 32) ter prešli na popolno vrednotenje po metodologiji postopoma. (ERC)

Predlog SDS ni sprejemljiv, ker bi to pomenilo, da metodo uporabljamo ile-

galno in pri tem tvegali, da se pojavlja vsakodnevni spori.

c) Nejasnosti

3. Osnutek metodologije zavračajo zaradi nejasnosti. (lužilnica 3, žarilnica 2, HVB)

4. Potrebna je dodatna razlaga. (SDS bl. št.)

5. SDS meni, da je s celotno metodologijo premalo seznanjena, da bi lahko dali kakšne konkretne pripombe. (proga 2, Valj. deb. pl.)

6. Pri obravnavi pravilnika o razvidu del in nalog in enotne metodologije si SDS ni na jasnem, kaj v bistvu to pomeni za posameznika. Kriteriji za presojo zahtevnosti so zbrani vsebinsko pravilni, vrednostni kriteriji pa nam ni jasna. Zato ne moremo izraziti svojega mnenja glede primernosti predlaganega akta.

Za primernost in uporabnost metodologije odgovarja strokovna služba. V primeru, da ta ni to naredila pravično za vse delavce, naj potem odstopi. (Valj. žice 1,2)

Dodatne razlage so možne zlasti, če bo odločitev samoupravnih organov o podaljšanju razprave. S tem, da se opredelijo nejasnosti, katere je potrebno razčistiti.

d) Podaljšanje razprave:

7. Delavski svet TOZD Tehnične dejavnosti smatra, da je vprašanje oziroma nerazčiščenih mnenj še preveč in predlaga, da se podaljša javna razprava. V tem času je potrebno pripraviti konkretne odgovore na pripombe in zagotoviti, da bodo na vsaki SDS razčiščene nejasnosti. (TOZD Tehnične dejavnosti)

8. Teh sprememb je mnogo preveč naenkrat in delavci razlagi ne morejo slediti, zato v končni fazi tudi ne vedo povsem dobro, kaj vse morajo sprejeti ali ovreči. Tako delikatne stvari bi se morale sprejemati postopoma. (Valj. žice in profilov)

9. Zbor je soglasen, da je treba javno razpravo podaljšati za toliko časa, da bo že na zborih delavcev doseženo večinsko soglasje in garancija za uspeh referenduma. Ne moremo si dovoliti še enega neuspelega referenduma, ker bo to samo na škodo delavcev. (zbor del. žebli.)

10. Sestavljenci predloga in osnutka so obdelovali in analizirali temi več let, mi pa se v tednu dni o tako zahtevnem in pomembnem materialu, ki nam je poslan v razpravo, ne moremo odločiti. (del. elek. energije)

Strinjamo se, da je bil zelo kratek čas za razpravo. V kolikor se podaljša razprava, je potrebno izdelati program dela kako doseči večinsko soglasje. Glede na različnost pripomb smatramo, da bi v daljši in kvalitetnejši razpravi dosegli določeno poenotenje.

e) Nezaupanje:

11. Zaradi obširnosti teme in deloma zaradi nerazumevanja nimajo konkretnih pripomb. Pri delavcih ni pravega zaupanja glede na izkušnje iz preteklosti. (RTA 3 in 4)

12. Precej pomislekov imajo na zapletenost metodologije in na kasnejše vrednotenje DN in vsakega posameznika. Nezaupanje izhaja na račun predhodne metodologije, ki ni uspela na referendumu, sestavljenci pa so zopet isti. (TPV HVZ 1,2)

13. Delavci (fizični) so v zadnjih nekaj letih pri raznih spremembah v zvezi z osebnim dohodkom vedno ostajali zadržani («vedno so bili nategnjeni»), zato nikomur več ne verjamejo »na besedo« in zahtevajo, da se tudi metodologija ugotavljanja zahtevnosti da na referendum. (Valj. bl. št. 3)

14. Delavci izrekajo nezaupanje za vsako novo stvar ker menijo, da so bili vedno oškodovani. Prav tako si razlagajo vse skozi svoj osebni dohodek. Ker je naš OD na zelo nizki ravni, je s tem pogojeno tudi nezaupanje v vodilni kader in v spremembe. Delavci zahtevajo več dela in pripravljeni so tudi več narediti, pri tem pa si želijo tudi boljši OD.

15. S samo metodologijo se strinjajo, čeprav ostaja priokus strahu zaradi dvoma, če je ravno ta prava in poštena. (žerjavni 2, Bela)

16. Med delavci vlada nezaupanje do nove metodologije, ker ih je bilo v zadnjih letih narejenih že več. Sprašujejo, kako da se kot avtorji pojavljajo že zopet ista imena. (vzdr. HVB 1,2)

17. Nezaupanje do novitet in vpliv medsebojnih odnosov. (TPV Bela 4,5)

18. Z izobrazbo ne pomeni, da je strokovnjak na svojem delovnem mestu — koliko nam odvrnejo nekateri strokovnjaki, dobro vemo. (žerj. 1, Jes.)

19. Za prisotnost na delu še ni strokovnjak za visoko oceno. (žerj. 1, Jes.)

20. Z novo metodologijo bodo zopet pridobili »pisarniški strokovnjaki«, v obratih pa vpliva strokovnjakov ni opaziti. (TPV Bela 4 in 5)

21. Ne bi se smela ocenjevati strokovnost, ki ni potrebna na delovnem mestu. (žerj. 1, Jes.)

Projektna skupina poda zelo težko na pripombe, ki izražajo nezaupanje do metodologije ustrezen odgovor, ker so si tudi pripombe v nasprotju, odvisne iz katerega področja so posredovane.

Projektna skupina bo vztrajala, da se vse nejasnosti in dileme razčistijo. To je možno samo s sodelovanjem vseh zaposlenih s tem da v večji meri vpeljemo več doslednosti in poštenosti in spoštujemo svoje kot sodelavcevo delo.

Z metodologijo ugotavljamo zahtevnost dela, ne delavca.

Sistem nagrajevanja pa moramo graditi s takšnimi merljivimi kriteriji, ki bodo služili kot motivator za delo. (Primerjaj z odgovorom na točko a)

f) Dohodkovni odnosi:

22. Meni, da nas ne bo nobena metodologija in noben pravilnik pripeljal k pravičnejši delitvi sredstev za OD, dokler sredstva za OD ne bodo razdeljena po TOZD in DSSS, tako da vsak TOZD ali DSSS sama razpolaga s tistim delom sredstev, ki jim pripada. Na ta način bi se izognili tudi velikemu številu opravljenih ali neopravljenih nadur in otežkočenih dodatkov, s katerimi si veliko delavcev v TOZD kroji OD. SDS je bila seznanjena tudi z analizo o poprečnih OD po kategorijah oz. o razlikah med istimi kategorijami v TOZD in DSSS.

SDS zahteva, da se čimprej pravično začne upoštevati strokovnost delavcev v DSSS, kajti drugače bodo še vedno njihovi OD v primerjavi z dohodki delavcev v TOZD nerealni. (inženiring)

Pripomba je obrazložena in projekt na grupa nima dodatnega komentarja.

g) Otežkočeni dodatek:

23. Iz kriterijev in razvidno kolikšen delež otežkočenih pogojev bo zajetih v osnovnem vrednotenju in kolikšen delež naj bi ostal po pravilniku o otežkočenih delih. (TOZD Tehnične dejavnosti)

24. Pomislek imajo tudi pri otežkočenem dodatku. Če bo metodologija zajela vsako delo v vsakem pogledu, sprašujejo, v kakšnem smislu bo otežkočeni dodatek obstal, oziroma če v metodologiji ne bodo zajeti pogoji dela, se jim zdi otežkočeni dodatek odločno premajhen.

Otežkočeni dodatek je še nedolgo tega znašal 13 do 14 % OD, po povišanju osnov pa se je zmanjšal na 8 do 9 % OD. Že s tem znižanjem so delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, prizadeti, ob ponovnem razvrednotenju takega dela pa odločno nasprotujemo. (žerjavni 2, Bela)

Dogovorjeno je, da se delavcu, ki bo opravljal posamezna dela v izredno težkih delovnih razmerah, da je za čas opravljanja tega dela upravičen do otežkočenega dodatka v deležu opredeljenem v pravilniku.

V ugotavljanju zahtevnosti dela so zajeti povprečni pogoji dela v času njegovega izvajanja in ne izjemni pogoji dela.

Potrebno je le dosledno izvajanje pravilnika o otežkočenih dodatkih.

h) Ure za manjkajoče:

25. Predlagamo, da ima Komerciala v okviru nove metodologije enak tretman pri izračunavanju OD (ure za manjkajoče, nadure in dr.) kot ga imajo ostale TOZD. (TOZD Komerciala)

Pripomba ne obravnava problematike ugotavljanja zahtevnosti dela. Ure za manjkajoče, nadure, otežkočeni dodatek so opredeljena v SaS oz. pravilnikih in je potrebno dogovorjena pravila izvajati.

i) Sprejemanje:

26. Delavski svet sprejema osnutek metodologije za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog. (DSSS)

27. Metodologija je v osnovi dobra in primerna za sprejetje in vrednotenje del in nalog. (zbor del. žebli.)

28. SDS nista imeli bistvenih pripomb, ter podpirata pravilnik o razvidu del in nalog in osnutku metodologije ugotavljanja zahtevnosti del in nalog. (čistilke, spl. administracija)

29. SDS je obravnavala osnutek metodologije vrednotenja zahtevnosti del in nalog in nima bistvenih pripomb. (sl. plana procesa)

30. Pripomba na metodologijo SDS nima. (OŠČ in ON)

31. SDS sta obravnavali osnutek metodologije vrednotenja zahtevnosti del in nalog in nima pripomb. (meh. preisk.)

VII. VPRAŠANJA

1. Kdo lahko določa spremembo ponderjev: delavski svet ali z referendumom? (CSI)

2. SDS sprašuje, kakšno vrednost imajo točke v izračunu OD in želijo, da se jim to razloži. (TPV Bela 2 in 3)

3. Kako in v kakšnem času se bodo reševale pritožbe? (RTA 2)

Odgovori na pripombe iz razprave

Pravilnik o delitvi osebnega dohodka

1. Uvod

Pripombe na osnutek Pravilnika o delitvi osebnega dohodka po svoji številčnosti nesporno kažejo na željo po soustvarjanju pravil igre pri delitvi osebnega dohodka. Enako trdna pa je ugotovitev, da v različnih koncih železarne zelo različno razmišljamo, si želimo različnih rešitev, ne poznamo ali pa nečemo priznavati skupnih interesov.

Tudi tokrat niso izpadle stalne pripombe, da rešitve niso dovolj enostavne, da od razprave preveč pričakujemo, ker tako velikega števila sprememb v tako kratkem času ni mogoče preštudirati, kaj šele tvorno dopolnjevati. Glede tega bi rad še enkrat ponovil, kar je bilo poudarjeno že na začetku javne razprave:

— Samoupravni sporazum smo sprejeli pred letom in pol. V bistvenih delih se ne menja. Prilagaja se le nekaterim novejšim definicijam, ki v času sprejema sporazuma še niso bile znane. Večje novosti so predvidene le pri postavkah, ki gredo iz sklada skupne porabe. Te spremembe pa že nekaj let zapored terjamo, zato ne bi smele predstavljati posebnih nejasnosti, saj so pripravljen glede na večinsko mnenje železarjev.

— Pravilnik o delitvi osebnega dohodka je konkretizacija samoupravnega sporazuma. Omejen je na mnogo manjši obseg kot v prejšnjih časih prav zato, da nas ne bi obremenjeval z določbami, ki niso nujne. Revolucionarnih novosti v Pravilniku ni, ker smo vse globalne usmeritve začrtali že s sporazumom.

— Metodologija ugotavljanja zahtevnosti je sicer obsežna in tudi zapletena. Presoja njene ustreznosti pa ne zahteva poznavanja vseh tehničnih podrobnosti metodologije, ampak zlasti postopek, po katerem smo prišli do rezultatov, ki se kažejo v vzorcu del. Ta postopek je razmeroma enostavno prikazan, čeprav skriva v sebi mnogo strokovnega dela in znanje izkušenega svetovalca.

2. Splošne pripombe

Največ splošnih pripomb je bilo izrečenih v smislu kritike, da se ne bi smela zmanjšati osnova osebnega dohodka. Osební dohodek se ne bi smel zmanjšati pod 80% osnove itd.

Ugotovitev, da se s Pravilnikom zmanjšuje osnova osebnega dohodka ni točna. Zaradi Pravilnika se osnova za poprečno izvajanje del in nalog ne bo spremenila. Vsakemu delavcu bo še naprej zagotovljen osebni dohodek v višini 80% osnove. Z merili učinka, strokovnosti in napredovanja nimamo namena umetno zmanjševati vrednost osnove, ampak želimo nagraditi tiste, ki bo dosegel najboljše rezultate. Za nadpovprečne delavce bo delež osnove v celotnem osebnem dohodku res manjši, vendar ne zaradi zmanjšanja osnove, ampak zaradi povečanja osebnega dohodka. Vztrajanje na majhnih razlikah v osebnih dohodkih je že mnogim sposobnim in marljivim delavcem pomagalo k odločitvi, da so zapustili našo delovno organizacijo in se zaposlili tam, kjer so jim vrline priznali. Ohranjanje uravnolovke, zato da bi bila osnova za vse delavce visoka, z veliko verjetnostjo vodi v manjši osebni dohodek vseh delavcev.

Nekatere SDS z odobravanjem sprejemajo naravnost pravilnika, po katerem bo boljše rezultate možno nagraditi boljše kot doslej. V takih SDS ugotavljajo, da je imel doslej poprečni rezultat dosežen v večinskem delu bistveno večjo težo od izjemnih rezultatov, doseženih na enozmenskem delu. S pravilnikom želimo to stanje popraviti.

V eni SDS je bilo izraženo nezaupanje do poštene uporabe osnov in meril delitve osebnega dohodka, dokler sredstva ne bodo porazdeljena po TOZD in DSSS. Če se ne da pridobiti osebnega dohodka na osnovi učinkovitosti, se pa uporabljajo nadure, otežkočeni dodatki itd.

Pripomba je umestna, vendar je ne moremo vključiti v Pravilnik o delitvi osebnega dohodka, ker ta opredeljuje le delitev in ne oblikovanje osebnega dohodka. V letnih gospodarskih načrtih bi se morali dogovoriti, da se vrednost kategorij določa glede na uspešnost poslovanja TOZD ali obrata. S tem ne bi pridobili le na večji pravičnosti delitve, ampak bi se povečala tudi vzpodbuda za boljše delo vsake organizacijske enote. Zaradi neurejenosti stroškovnih razmerij doslej nismo našli osnove, na kateri bi lahko ugotavljali maso osebnega dohodka glede na uspešnost poslovanja, prav tako pa TOZD in obrati nočejo pristati na količinske kriterije, ker so nihanja v proizvodnji velika, prioritete se ne priznavajo. Upamo, da bo uresničevanje zakona o podjetjih prispevalo k temu, da bodo naši TOZD ali obrati kot profitne celice prevzeli tudi skrb za racionalno in vzpodbudno delitev osebnega dohodka v okviru doseženega lastnega rezultata brez želja po zajemanju iz skupne vreče.

3. Upošteevane pripombe

Na strokovni razvoj in napredovanje na delovnem mestu so bile dane številne pripombe. Večino pripomb smo pri usklajitvi upoštevali, seveda pa nismo mogli vključiti tistih, ki so povsem v nasprotju z zasnovo Pravilnika in večinskim mišljenjem delavcev.

Pripombe, ki so se nanašale na dopolnitev kriterijev preseganja zahtev delovnih mest smo v celoti upoštevali. Na vidno mesto smo postavili doseganje najboljših rezultatov. V večih SDS namreč menijo, da za dobro delo v železarni ni potrebno iskati dokazov zunaj železarne. Predavanjem smo dali nekoliko manjšo težo, ker z delom v železarni običajno nimajo nič skupnega. Iz seznama smo črtali seminarje, ker sami po sebi še ne dajejo rezultata. Večji poudarek je dobila samokontrola, od katere pričakujemo izjemen prihranek na stroških poslovanja. Pri nekaterih kriterijih preseganja delovnih mest smo na osnovi predlogov SDS uporabili doslednejše definicije.

Nekatere pripombe glede strokovnega razvoja so v bistvu potrjevanje začrtane smeri npr.:

— izobrazba še ne daje garancije za dobre rezultate

— zahteva po izpolnjeni izobrazbi mora veljati za vse TOZD.

V osnutku Pravilnika je namreč na dveh mestih poudarjeno, da se našteti kriteriji preseganja zahtev delovnih mest upoštevajo le, če je z normo ali oceno dela predhodno ugotovljeno, da so tudi rezultati pri rednih delih nad pričakovanimi. Prav tako je bilo v os-

nutku predlagano, da je izpolnjevanje izobrazbenega pogoja obvezno, zato Pravilnika v tem delu ne dopolnjujemo.

Podobno kot pri strokovnem razvoju je tudi pri napredovanju na delovnem mestu večina pripomb zajeta v predlogu Pravilnika. Na osnovi pripomb predlagamo stimulatvnejšo lestvico. Pogoj za pridobitev osebnega dohodka iz napredovanja je učinek, ugotovljen na osnovi najnovejših podatkov, ne na osnovi podatkov iz leta 1987. S tem smo upoštevali vse pripombe, ki se nanašajo na:

— nezaupanje v oceno delovnega prispevka

— neenakopravno startno osnovo za delavce različnih obratov

— dejstvo, da je merilo bolj učinkovito, če delavci predhodno vedo od kdaj in na kakšnih osnovah bodo nagrajeni.

V členu 6 smo upoštevali pripombo Žičarne, naj se za delavce v individualni normi ugotavlja učinek po lestvici, ki bo bolj strma že od dveh odstotkov odstopanja od norme navzgor in navzdol. Taka lestvica je predlagana za Okrogli program, v drugih TOZD in DSSS pa so se večinoma strinjali, da je predlagana lestvica v vzorcu primerna. Na pobudo SDS smo precizirali tudi pogoje, pod katerimi se lahko učinkovitost dela v normi obračunava po progresivni lestvici.

4. Odgovori na pripombe na posamezne člene

Člen 3 in 4

CSI sprašuje, zakaj osnov in meril ne določimo s pravilnikom, ampak dajemo pooblastilo za postavljanje osnov in meril delavskim svetom?

S pravilnikom se dogovorimo o PRAVILNIH IGRE, po katerih bomo postavljali konkretne osnove in merila za posamezno delo in posameznega delavca. Z aktom, ki se sprejema referendumsko, ne moremo določati, npr. koliko ton je potrebno izdelati na posameznem stroju, ali za koliko se morajo zmanjšati stroški v neki organizacijski enoti. Stroj bo lahko že naslednji mesec zamenjan, cilj zmanjševanja stroškov pa bo lahko zamenjan s ciljem zmanjšanja izmeta. Bilo bi zelo nesmotno take odločitve sprejemati z referendumom. V pravilniku bi sicer lahko našli »kopico osnov za ugotavljanje učinkovitosti, vendar s tem ne bi bistveno izboljšali kvalitete pravilnika.

Delavski svet Talilnice predlaga, da se naj uvede stimuliranje specifičnih porab energije, doseganja asortimana itd.

Predlagani kriteriji so priznane osnove nagrajevanja rezultatov. V proizvodnji jeklarni ima poraba energije zelo velik vpliv na stroške, zato bi se vzpodbujanje manjše porabe lahko hitro obrestovalo. Specifične porabe energije in dosledno ipolnjevanje naročenega asortimana predlagamo, da se uvrstita med pomembnejše cilje za vodstvene delavce v jeklarnah. Člena 3 pa zaradi tega ni potrebno dopolnjevati.

Člen 5

Vodstvo in odprema Valjarne debele pločevine, Predelava valjanih trakov: Samokontrola mora biti bolj poudarjena, bolj vrednotena, merila naj se oblikujejo v členu 5, ne v okviru strokovnega razvoja.

V okviru strokovnega razvoja smo samokontrolo bolj poudarili s tem, ko predlagamo večje število točk za delavce, ki bodo naloge samokontrolorjev izvajali brezhibno. Dodali smo še eno stopnjo, da bi bilo možno čimbolj vzpodbudno stimuliranje samokontrolorjev. S tem imajo delavci v samokontroli poleg inovatorjev največ možnosti uvrstitve v vrh strokovnosti v svoji kvalifikaciji.

Člen 6

Več SDS iz Jeklarne 1, Valjarne bluming štekel in HVB ter ena iz Predelave valjanih trakov meni, da bi moral faktor učinka nad 1,00 rasti hitreje tudi tam, kjer gre za skupinsko normo. To utemeljujejo s starostjo agregatov, zaradi česar je težko presegati plane. Ugotavljajo, da so postopki dela takšni, da je rezultat odvisen od vseh delavcev. Ista pripomba je bila osvojena na delavskem svetu Talilnici.

Bolj strma lestvica za nagrajevanje individualno normiranih del je bila predlagana zato, ker je samo pri takih delih riziko doseganja norme neizpodbitno vezan na boljše ali slabše delo posameznika. Slabo počutje, nekvaleiten vložek, mo'nje v delovanju naprav itd. vplivajo na slabši rezultat, ki ga lahko delavec v individualni normi nadomesti le z večjo intenzivnostjo dela takrat, ko mu pogoji to dopuščajo. Ker je delo v individualni normi najbolj natančno merjeno je to še dodatni razlog, da je progresivna prav tu najbolj primerna in upravičena. V skupinski normi je lažje nadoknaditi izpade, v večini primerov je možno doseči solidne rezultate tudi z okrnjeno posadko. V tem primeru se priznavajo ure za manjkajoče, ki lahko nosijo celo več osebnega dohodka kot progresivni faktor učinka. Strinjamo se s trditvijo, da je uspeh proizvodnje odvisen od vseh zaposle-

nih, vendar če so med posameznimi procesi razlike, jih je treba realno priznavati. S tem pa ne trdim, da pri poskusu uveljavitve progresije pred enim mesecem ni moglo priti do nobene napake. Če je do napak prišlo, jih bomo v čimkrajšem času odpravili. Pripomba glede zapostavljenosti pri višini učinka zaradi težjega doseganja planov na starih agregatih v Jeklarni 1 ni utemeljena, saj je bil v tem obratu v letu 1988 faktor učinka najvišji, ker se je v primerjavi s prejšnjimi obdobji prav v tem obratu količina proizvodnje najbolj povečala.

Nekaj SDS v Jeklarni 1 predlaga, da se v faktorju učinka poleg količine upošteva tudi vrednost izdelanega jekla.

Po podatkih OSĐČ se poleg količine v normi upošteva tudi struktura proizvodnje deloma glede na porabo časa, deloma pa glede na vrednost. Vpliv vrednosti se sicer lahko poveča, smoterno pa je to le v primeru, če bomo načrtno opuščali program kvalitet manjših vrednosti, sicer pa mora biti delavec zainteresiran za dobro izdelavo vsake šarže, ki je naročena. Za tovrstno dopolnjevanje norme Pravilnika ni potrebno spreminjati.

Vodstvo HVB zahteva stimulatvnejše nagrajevanje tako, da bi bil osebni dohodek skladen z uspešnostjo obrata.

Sporazum in Pravilnik opredeljujeta ciljno vodenje kot osnovo nagrajevanja, zlasti tam, kjer dela ne moremo izmeriti s tehničnimi pripomočki. Namen tega je isti kot ga zahteva vodstvo HVB, žal pa smo pri tem še povsem na začetku.

SDS Valjarna I in Valjarna IV se ne strinjata s členom 6. Valjarna I meni, da je norma neobjektivna, tudi individualna, kaj šele skupinska.

Pripomba ni čisto jasna, verjetno pa izvira iz mnenja, da bolj strma lestvica faktorja učinka ni sprejemljiva. Njihovo mnenje je v nasprotju z mnenjem drugih skupin v TOZD in v obratu in s splošnim prepričanjem o delu v individualni normi. Upam, da bo nezaupanje odpravljeno, ko bodo na novo usklajene norme v HV Bela. Ta naloga je namreč že v izvajanju.

Delavski svet TOZD Družbeni standard meni, da je delavce te TOZD potrebno vključiti v skupinsko normo.

Pripomba sodi sicer v področje osnov in meril določanja učinka, vendar ni potrebno, da je to v Pravilniku izrecno določeno, ker bi s tem onemogočili uporabo vseh drugih načinov ugotavljanja učinkovitosti.

Člen 7

Elektroenergija: Kakšna je razlika med »formativnim izobraževanjem, ki daje možnost opravljanja dveh poklicev« in »usposobljenostjo za delo na več sorodnih DM«?

OEAP: Ali se točke racionalizacije na nivoju obrata in na nivoju DO seštevajo?

ERC: Formalna izobrazba je lahko le tista, ki je potrjena z izpitom!

FRS: Ali se bodo kriteriji dodatnega znanja v metodologiji podvajali s kriteriji strokovnosti?

Vsako strokovnost bo potrebno dokazati. Kar se tiče pridobljene izobrazbe so to v večini primerov zunanje institucije, glede uspešnosti dela in usposobljenosti pa je presoja interna. Definicija »usposobljenost za delo na več sorodnih delovnih mestih« obsega delavce, ki znajo opravljati več del v okviru istega poklica. Razlika je očitna. Če je delavec pridobil dodatno izobrazbo izven svoje poklicne dejavnosti je to zahtevnejše, istočasno pa delavec nudi širšo paleto svoje usposobljenosti kot v prvem primeru. Tam kjer gre za hierarhijski obrat - DO se točke lahko upoštevajo le enkrat. To kar zahteva delovno mesto od delavca ne more biti istočasno tudi preseganje zahtev delovnega mesta. Podvajanje je torej izključeno. Vse štiri gornje pripombe se v bistvu nanašajo na navodila, ki jih bo še potrebno izdelati.

Polovica pripomb na ta člen se nanaša na prevelik poudarek izobrazbi, premajhen poudarek ciljem in uspešnosti, zapostavljenost proizvodnje, kriteriji so preveč subjektivni itd.

Vse našteje pripombe so bile delno upošteevane tako kot je zapisano v točki 3. Dodati pa moram, da je izobrazba še naprej ohranila pomembno mesto kot pogoj za pridobitev osebnega dohodka na tej osnovi. Zavedati se moramo, da s tako velikim primanjkljajem znanja ne bomo mogli slediti sodobnim gibanjem že celo v naši družbi, kaj šele v svetovnem merilu. Zato je pogoj izobrazbe neizprosna, sicer ne bi bil motiv za pridobivanje znanja. Na pripombe, da je celoten sistem pisan na kožo delavcem v skupnih službah, ne moremo dati pritrdilnega odgovora. Ves sistem strokovnega razvoja temelji na preseganju zahtev delovnega mesta - torej za delavca v proizvodnji in delavca v skupnih službah. Oba morata poleg dobrega rednega dela pokazati še nekaj več. Enakovreden položaj je zagotovljen tudi s tem, ko se za vsako kvalifikacijo posebej oblikuje vrstni red delavcev, ki presegajo zahteve delovnega mesta. Delavec z visoko izobrazbo bo moral zbrati večje število točk za enak odstotek osebnega dohodka kot dela-

vec s poklicno šolo itd. Pri vsem tem pa se želimo čimbolj izogniti subjektivnosti, zato ne predlagamo le merilo doseženo normo ali oceno osebnega prispevka ampak dodatne dokaze, ki so splošno priznani.

Žerjavni oddelek: ne bi se smela ocenjevati strokovnost, ki ni potrebna na delovnem mestu.

Elektroenergija: vrednoti naj se le preseganje izobrazbe v stroki, ki jo zahteva delovno mesto.

Strokovnost, ki je potrebna neposredno na delovnem mestu se mora odraziti v faktorju učinka delavca, če pa delavec pokaže več strokovnosti z dosego izjemnih rezultatov (dopolnitev člena 7) ali pa z zunaj pridobljenimi priznanji, tedaj se to stimulira po merilih strokovnega razvoja. Menim, da je zelo redek pojav preseganja izobrazbe v stroki, ki je ne zahteva delovno mesto, zato ni potrebe, da dodamo omejitve po predlogu elektroenergije.

Sektor za raziskave in razvoj: predvidena stimulacija za strokovni razvoj je premajhna.

Če bi imeli strokovni razvoj kot edino stimulacijo za dobro delo, bi bila pripomba povsem upravičena. Ker lahko razlikujemo in nagrajujemo boljše ali slabše tekoče delo v mejah 0,80 do 1,20 in izkoristimo tudi možnost napredovanja na delovnem mestu menim, da je dan dovolj velik maneverski prostor za vzpodbujanje dobrega dela. Če ne sedaj, ko predlagamo le uporabo dveh tretjin lestvice pa vsaj kasneje, ko bo iz tega naslova možno pridobiti 24% OD.

Plan procesa: ne strinjamo se, da preseganje formativne izobrazbe prinaša največje število možnih točk, ob tem pa nižja ne prinaša negativnih točk.

RTA I, V: za preseganje formalne izobrazbe naj se število točk poveča na 12.

Pripombi sta si v nasprotju in tudi v nasprotju z nekaterimi pripombami iz drugih sredin. Nekaj SDS namreč meni, da bi se strokovnost morala priznati tudi v primeru neizpolnjenega pogoja izobrazbe, nekaj drugih pa trdi, da sama izobrazba še ne zagotavlja učinkovitosti in uspešnosti. Nobenega ekstrema ni možno neposredno upoštevati. Kompromis je najbližji vsem.

OEAP: inovatorji imajo v mnogih primerih nižjo izobrazbo od predpisane, zato ne bodo prišli v poštev pri strokovnem razvoju.

Pogoji za inovatorje ne morejo biti drugačni od pogojev za druge delavce. Če bi si inovatorji pridobili še dodatno znanje, bi imeli boljše podlago tudi za inoviranje. S širšo uporabo inovatorskih sposobnosti bi še v večji meri vplivali na uspešnost poslovanja in razvoj ter tudi na osebni dohodek, zato je prav, da so zainteresirani za izobraževanje.

Orodna mehanika: Nagrajuje naj se poprečno dobre, ne pa nadpovprečne, katerih v železarni ni.

Če hočejo delavci te SDS povedati, da je v zadnjih letih raven osebnega dohodka v železarni nizka, se z njimi povsem strinjam in se tudi strinjam, da bo to raven potrebno dvigniti. Gotovo pa ne bomo dosegli take poprečne višine osebnega dohodka, ko ne bi bila več potrebna razlika med delavci z različno uspešnostjo. Višjo raven osebnega dohodka si bomo dolgoročno zagotovili le, če bomo zavestno delovali v smeri pridobivanja in vzgajanja nadpovprečnih delavcev ne pa da bomo vnaprej odklanjali možnost, da je sploh lahko kdo nadpovprečen.

Člen 8

Večina pripomb je bila vsebinsko upošteevanih. Le 5 SDS je imelo specifične pripombe.

Energetika PIV III: Ocenjevanje učinkovitosti in doseganje kakšnih nadpovprečnih rezultatov je v Energetiki težko dosegljivo in bi izpadlo tako, kot so bile nekdanje individualne ocene.

Delo na področju Energetike je specifično, vendar je tudi tu možno ugotavljati različno zavzetost, vestnost, strokovnost, preventivno delovanje itd. Vsak vodja si mora ustvariti kriterije, po katerih bo zagotavljal uspešnost. Kriteriji morajo biti sprejemljivi za delavce, voditi pa morajo k dobri rezultatom in ne k številnim izgovorom.

Adjustaža I.,II.,III, HVB: menijo, da imajo malo možnosti, da bi pridobili OD po tej osnovi. Sprašujejo se, če ni vse namenjeno bolj vodstvenim delavcem. V žarilnici HVB pa samo ugotavljajo, da vsi delavci nimajo enakih možnosti napredovanja.

Sistem napredovanja na istem delovnem mestu deluje enakopravno za vse delavce. Razlika je le v tem, da nekateri delavci izpolnjujejo pogoje za pridobitev osebnega dohodka iz tega naslova, drugi pa imajo možnost pogoje pridobiti. Vpeljava tega kriterija nagrajevanja vzpodbuja k večji učinkovitosti in pridobivanju znanja. Začasno se predlaga uporaba polovice lestvice za napredovanje na delovnem mestu. Celotna lestvica bo uveljavljena, ko bo vsak železar lahko izkoristil možnost izboljšanja svoje učinkovitosti in usposobljenosti.

Pripravlil: Rafko Penič

(Nadaljevanje na 8. strani)

Odgovori na pripombe iz razprave

Metodologija ugotavljanja zahtevnosti del in nalog

(Nadaljevanje s 6. strani)

Z metodologijo za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog želimo sistematično in na osnovi raznovrstnih primerjav analitično ugotoviti odnose med različnimi deli. Ugotovljena zahtevnost dela je samo primerjalni element, koliko od skupnega kdo dobi pri enaki uspešnosti. To pomeni, da opredelimo, kako deliti in ne koliko deliti.

Metodologija se sprejema na referendumu in kakršnokoli dopolnitev ali spremembo se sprejema po enakem postopku, tudi spremembo ponderjev. (pripomba 1)

Ugotavljanje zahtevnosti del in nalog je za vsa dela v železarni po enotni metodologiji, to pomeni, da se zahtevnost dela ugotavlja po vseh sestavinah in njihovih dimenzijah. (pripomba 4)

Pritožbe na ugotovljeno zahtevnost dela se bodo reševale tako, da se skupno s pritožiteljem preverijo podatki iz opisa dela in analize dela. Zato tudi dajemo opise v seznanitev in sprejem na samoupravnih organih. Pritožba mora biti rešena v rokih, ki so opredeljeni v samoupravnih aktih, pri tem pa je potrebno upoštevati tudi objektivne okoliščine npr. število pritožb ipd. (pripomba 3)

ZAKLJUČEK:

Projektna skupina ugotavlja, da večina pripomb nima spreminjajočega značaja, torej ne posega v bistvo predlagane metodologije ugotavljanja zahtevnosti del in nalog. Precej je bojazni, dvomov, pa tudi nezaupanja. Nekaj je tudi vprašanj. Na vse te pripombe smo skušali kar najbolj izčrpno odgovoriti.

Tiste pripombe, ki posegajo v samo metodologijo ali postopek ugotavljanja zahtevnosti, smo še posebej skrbno obdelali. V zvezi s temi pripombami smo nakazali možne rešitve, ki pa jih mora najprej obravnavati odločitvena skupina in delavski svet in se do njih opredeliti.

Projektna skupina predlaga, da pred obravnavo na DS železarne, skupaj z odločitveno skupino izoblikujemo, na osnovi razprave program dela, da bi referendum uspel. Program dela bomo posredovali DS v potrditev.

Datum: 7. januarja 1989

Projektna skupina:

Izgradnja sistema ugotavljanja zahtevnosti del in nalog

Analizo izdelali:

Erjavšek Bojan

Kelih Oto

Repovž Erika

Odgovori na pripombe iz razprave

Spremembe Samoupravnega sporazuma o delitvi osebnega dohodka

1. Uvod

Splošne pripombe so na kratko komentirane že v sklopu pripomb na Pravilnik, zato jih na tem mestu ni potrebno pojasnjevati. Splošna pripomba, ki se nanaša le na samoupravni sporazum in ni istovetna s Pravilnikom je bila le ena in sicer v HV Bela, kjer vodstvo meni, da je potrebno dopolniti člen 2 in člen 6 samoupravnega sporazuma. Ker pripomba ni precizirana je tudi ne moremo komentirati.

2. Upošteevane pripombe

V Samoupravni sporazum je vključen nov člen, ki govori o otežkočenem dodatku. Ker v času sprejema Sporazuma nismo vedeli, kako bodo pogoji dela zajeti v metodologiji, otežkočenih dodatkov nismo vključevali v Sporazum. Glede na ustroj metodologije bo v praksi verjetno prišlo do izjemnih pogojev pri posamičnih delih, zato možnost otežkočenega dodatka dopuščamo. Seveda pa bo potrebno ugotoviti in presoditi katera dela se izvajajo v pogojih, ki v opisu in analizi del in nalog niso upoštevani.

Prav tako metodologija ugotavljanja zahtevnosti ni pravo mesto oz. orodje, s katerim bi lahko reagirali na vsako spremembo na trgu delovne sile. To nas je vodilo, da na pobudo delavskega sveta delovne skupnosti v Samoupravni sporazum vključimo možnost, da delavski svet Železarn določi dodatek za deficitarnost, če so določeni profili delavcev v Železarn bistveno drugače stimulirani kot v okolici.

Osnutek sprememb Samoupravnega sporazuma dopolnjujemo tudi v delu, ki se nanaša na napredovanje na delovnem mestu. V bistvu gre le za vzpodbudnejšo lestvico, ki jo je zahtevalo več SDS iz TOZD in DSSS.

3. Pripombe, ki niso bile vključene v predlog sprememb Samoupravnega sporazuma

Člen 10 - Regres za letni dopust

SDS CSI, PV 2 v Jeklarni 1, DS TOZD Tehnične dejavnosti in zbor delavcev Družbenega standarda ubigajo, če ne bodo počitniški domovi slabo zasadeni, ker ne bodo več regresirani.

Cene v naših počitniških domovih so doslej bistveno odstopale od cen letovanja v zasebni režiji. Najbrž pa bo treba z izboljšavami v poslovanju še dodatno prispevati h konkurenčnosti cen v naših počitniških kapacitetah.

SDS kadrovskega sektorja sprašuje, če so regres, jubilejne nagrade in odpravnine v skladu z družbenim dogovorom in z novo sindikalno listo.

Način delitve regresa spreminjamo zaradi notranjih potreb, istočasno pa bo ta princip tudi bližji priporočilom sindikalne liste.

Jubilejne nagrade usklajujemo z drugimi, ki jih že ves čas izplačujejo po merilih iz družbenega dogovora. Pri tem velja opozoriti, da družbeni dogovor in tudi sindikalna lista ne določata, ali se pri določanju jubilejnih nagrad upošteva delovna doba v delovni organizaciji ali skupna delovna doba. V SOZD Slovenske železarn delovne organizacije pretežno upoštevajo delovno dobo v SOZD.

Odpravnine so dosledno usklajene z novo sindikalno listo.

SDS sekretariat meni, da je pri izplačilu regresa potrebno izključiti delavce, ki že koristijo regresirano bivanje v počitniških domovih.

Pripomba je usmerjena v dosedanja način delitve regresa. Po novem naj ne bi bilo več regresiranja počitniških domov.

SDS zdravstveno in socialno varstvo je prepričano, da bo z novim načinom delitve regresa delavčeva družina prikrasana.

Nedvomno gre za prerazporeditev sredstev regresa. Ta prerazporeditev pa ne bo bistveno prizadela družin z večjim številom družinskih članov, ker bomo za regres lahko uporabili vseh 60% povprečnega osebnega dohodka gospodarstva v predhodnem kvartalu. Doslej smo to vsoto delili na regres v gotovini in regres počitniških domov. Za tiste družine, ki letujejo v naših počitniških domovih, pa je ugotovitev gornje SDS točna.

SDS parne naprave IV, nabava, ZT, OEAP, valjarna I,II,III,IV v HVB opozarjajo, da je potrebno regres izplačati takoj po prvem tromesečju ali pa celo na osnovi višine OD tekočega meseca.

Glede na inflacijo je pobuda razumljiva. Osební dohodek v gospodarstvu tekočega meseca je znan z enomese-

čnim zamikom, zato ga ne moremo jemati za osnovo. Po sindikalni listi je osnova osebni dohodek za gospodarstvo v predhodnem kvartalu. Glede na objavo podatkov je možno izplačilo šele na začetku junija.

SDS Žičarna, adjustaža bluming štekel 1,2, TPV Bela 2,3, EMD Transport, parne naprave III, instalacija Jesenice, Bela: Poprečni OD za izračun regresa naj se vzame od čistega zaslužba (brez nadur, časovnih dodatkov itd.)

Če bomo začeli razpravo na osnovi katerega osebnega dohodka je najbolj prav določiti upravičenost do deleža regresa, bomo dobili v Železarni najmanj dvajset različnih mnenj. Slej ko prej bi prišli do predloga, da se ne sme upoštevati učinkovitost, ker je bolj enostavno dobiti večji regres, kot se iz dneva v dan ali iz meseca v mesec naprezati za presežanje norme. Morda bi bil celo predlog, da se ne sme upoštevati celotna osnova osebnega dohodka, ker manjši regres zmanjšuje motivacijo za opravljanje zahtevnejših del. Če smo definirali, da se regres deli po principu socialne ogroženosti, tedaj moramo priznati takšen osebni dohodek, kot smo ga prejeli. Več osebnega dohodka pomeni manj regresa, manj osebnega dohodka pa več regresa. Kakršnokoli odstopanje bi povzročilo le še dodatne razprave in zahteve.

PIV II se ne strinja s predlogom za delitve regresa.

PIV II je edina SDS, ki je izrazila, da je star način delitve regresa boljši od predlaganega. Tu je možna samo prilagoditev mnenju večine.

Člen 11 - Jubilejne nagrade

SDS valjarna I,II,III,IV v HVB, delni zbor gradbeni oddelki in vodstvo HVB menijo, da bi bilo treba jubilejne nagrade izplačevati tudi za 35 in 40 let dela.

Takšen predlog je nesprejemljiv. Doslej še nismo zasledili, da bi kje tudi ob teh jubilejih delili nagrade. Sistem sindikalne liste je namreč zasnovan tako, da se za 10, 20 in 30 let podeli jubilejne nagrade, za 35 in 40 let dela, to je ob odhodu v pokoj pa odpravnina, ki je večja od vseh treh jubilejnih nagrad skupaj.

Žičarna Jubilejne nagrade naj se izplačujejo na osnovi skupne delovne dobe delavca.

Odgovor je podan že na podobno vprašanje kadrovskega sektorja.

Pripravi:

Raško Penič

Čakajoč na telefon... (2. del)

Naslov mogoče niti ni tako primeren, čeprav se zopet vse nanaša nanj, na telefon. Verjetno se še spominjate vstrec v enem od junijskih Železarjev z naslovom Čakajoč na telefon, čeprav si takrat še v sanjah nisem predstavljala, da bo temu sledil še 2. del. Za obuditev spomina bo verjetno dovolj, če povem, da je šlo za »nategovanje« naših živcev in še česa od obljub PTT: »Čez en teden bo pa res telefon!«. Te prazne obljube, ki so se vlekle kar nekaj časa, so prizadele posebno tiste (konkretno mene), ki so bili vse življenje (točneje: 19 let in pol) navajeni na telefon. Verjetno se še spomnite, zakaj je šlo. Naj zdaj nadaljujem s Čakajoč na Godota — 2. del.

Ko smo telefon končno dobili, so se začele druge težave. Nekaj časa se nam je zdelo izredno fino, da zopet po enem letu lahko uživamo ugodnosti, ki jih nudi ta čudovita, a prekleto draga zadeva, o čemer se boste lahko prepričali v naslednjih vrsticah. Kot moramo v tej naši deželi plačati prav vse, je treba plačati tudi tiste minutke, ki jih prestopimo ali presedimo (nekateri tudi preležijo) pred telefonom. Telefonski račun, ki smo ga plačevali na Jesenicah, ni bil nič posebnega — vsak mesec čisto simbolična vsota za precej

večje število pogovorov kot zdaj. Ko pa je prišel prvi račun za telefon tu, v Žirovnici, nas je, milo rečeno, skoraj kap. Račun je znašal 27.230,00 din. Resda smo mogoče malce več klepetali, vendar toliko pa spet ne — namreč za okrog tri stotine milijonov, znanec pa poslušali, koliko so se pogovarjali oni po telefonu in plačali (»Ja, kar precej je bilo, okrog 900 starih jurjev«). Lepo vas prosim, mi pa tri stotine milijonov. Jasno je, da v današnjem času paziš na vsak dinar in smo se pritožili, češ, naj pregledajo, če ni kaj narobe, in računa

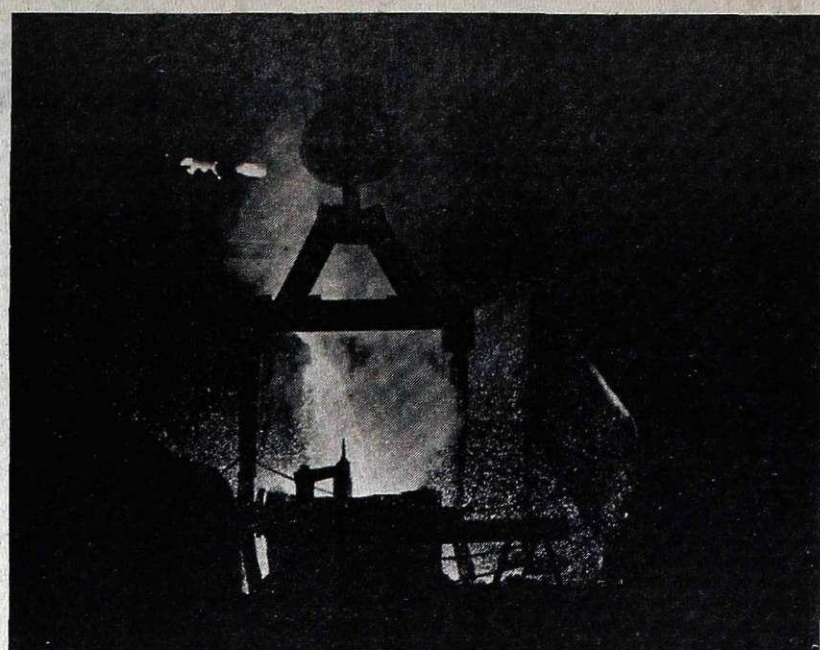
takrat nismo plačali. Čez dobre tri mesece — torej začetek oktobra — pa je prišel odgovor, da ni nobene napake (kdo pa danes še prizna kakšno napako) in da smo dolžni račun poravnati. Kot vestni člani naše socialistične samoupravne družbe, navkljub sčeljanji petetejevski in še kakšni drugi administraciji (zakaj, pozneje), smo račun plačali, a na Jesenicah, in menili, da je zadeva končana.

Ampak preveč optimizma naenkrat škodi, veste!

Ko je prišel telefonski račun za mesec oktober, se je ponovilo naše junijsko stanje (namreč zdravstveno). Spet nas je skoraj kap. Zakaj? Na računu za telefon je bil poleg zneska rednih pogovorov po števcu in telefonske naročnine še neznan znesek — 11.372 din. Staknili smo glave in strokovno ugotovili, da gre za obresti junijskega računa. Teh obresti, logično in povsem jasno, ne bomo plačali! Bi jih vi — po vseh teh peripetijah? Poleg tega pa imamo stalne telefonske motnje kot je prekinjanje sredi pogovora ali pa celo to, da nas znanci nekaj časa sploh niso mogli poklicati, ampak smo jih lahko samo mi in podobne »finte«.

A to še vedno ni vse. 14. novembra je ob petih popoldne prav milo zazvonel — telefon. Odskakljala sem tja in vzdignila slušalko v upanju, da bom zaslišala meni ljub glas. Namesto tega pa sem izvedela, da nam bodo odklopili telefon, KER NISMO PLAČALI JUNIJSKEGA RAČUNA. Ste se nasmehnili? Verjemite mi, tudi jaz bi se, če bi tole samo brala. Sicer pa tudi sama nisem povsem prepričana, ali gre za resno zadevo, ali pa se hoče nekdo prav ljubko pošaliti z nami (mano?). No, seveda sem takoj stopila v akcijo in prebrskala pol stanovanja, da sem odkrila junijski odrezek, plačan na jeseniški pošti. Seveda sem takoj informirala naše vestne žirovniške poštne uslužbenke, da je telefon za mesec junij plačan. In zdaj čakam — z vsemi ostalimi člani družine, čakam, kaj bo. Sicer pa, vi že veste, da jaz vedno čakam. O tem ste se prepričali že v prvem delu Čakajoč na telefon, upam pa, da ne bo sledil še tretji del te napete zgodbe.

20-letna Mateja Faletić
Žirovnica



Prebod na BBC peči (foto: I. Kučina)

Ali bomo šolo še naprej prepuščali samo učiteljem?

Skupščina občinske izobraževalne skupnosti zaseda dva do trikrat letno. Osnovnošolsko izobraževanje posega v življenje dobre tretjine vseh prebivalcev, na različnih sestankih in na ulici slišiš take in drugačne pripombe na delo šol, tudi v Železarni smo že lahko prebrali, da je poročil in sporočil v zvezi z delovanjem vzgoje in izobraževanja premalo.

Zato bi človek pričakoval, da bodo prizadezi izkoristili možnost in aktivno sodelovali v razpravi, kadar sta na dnevnem redu (in 26. decembra sta bili) dve tako pomembni točki kot je letno zaključno poročilo o vzgojnoizobraževalnem delu in sredstva, ki jih namenjamo zanj — še zlasti v času, ko na vsakem koraku poudarjamo, kako zelo je izobražba pomembna. Toda tako kot marsikje drugod je tudi tu tisto, kar naj bi bila konstruktivna razprava, na žalost izvenlo v prepričevanje prepričanih. V zboru uporabnikov je namreč sedela polovica učiteljev, ki so sami sebi že vsaj drugi dokazovali, da ni mogoče kar naprej širiti pravic in zahtev, sredstva pa omejevati. Ugotovili smo namreč, da so šole v polni meri in z vso odgovornostjo realizirale program tako v šolskem letu 1987/88 kot vsa leta prej, da se je od leta 1982 do 1988 povečalo število učencev za 663 učencev, prispevna stopnja pa je ostala enaka ali se je celo zmanjšala (leta 1979 6,02 %, leta 1987 5,69 %, leta 1988 4,92 %) in da v tej prispevni stopnji nikoli nismo razreševali osnovnošolskega prostora, ampak smo se vedno pogajali zanj v velikih političnih akcijah ob samoprispevkih.

Še zlasti pa slabo kaže v prihodnje, ker za šolo po meri otroka (skrb za nadarjene učence, skrb za notranjo individualizacijo in diferenciacijo, skrb za posodabljanje, dograjevanje in vzdrževanje) ni videti nobenih sredstev. Tudi v ZZZ smo se namreč opredelili, da bomo našim otrokom zagotovili čim boljše pogoje. Da pa bi to zagotovilo vgradili v sistem, si prizadevamo samo učitelji, kot da so

otroci, ki prestopijo šolski prag, samo naši.

Večletno omejevanje sredstev za družbene dejavnosti je dokaz, da te dejavnosti niso vzrok za slab položaj gospodarstva. V tem času se namreč gospodarstvo ni postavilo na noge. Razprave v strokovnih organih, v izvršnem svetu občine in v različnih političnih krogih sicer že nekaj časa kažejo, da je potrebno doseči drugačen odnos do ustvarjalnega dela, v katerega mora biti vgrajen tudi odnos do obveznega izobraževanja in izobraževanja na delovnem mestu. Če hočemo v šolah otroke vzgajati v tem duhu, v duhu zaupanja v sistem, ne smemo dopustiti, da bo ta sistem deloval po principu »kdo bo koga« (mislim na možnosti zamikanja prispevkov za družbene dejavnosti, ki je v letu 1988 povzročila izpad enomesečnega priliva in krčenje programov), ampak zagotoviti v družbi red, v okviru katerega bo vsak pri svojem strokovnem delu bolj odgovoren za rezultate.

Ne pričakujem, da bo to moje razmišljanje že jutri prineslo npr. eno milijardo din (18 % sredstev OIS), ki smo jih v letu 1988 prihranili družbi z notranjimi racionalizacijami in krčenji. Pričakujem pa, da ob prihodnji razpravi o vzgoji in izobraževanju, za katero se je odločila skupščina uporabnikov in izvajalcev kot četrti zbor, ne bomo razpravljali samo o tem, kaj bomo našim otrokom vzeli, ampak predvsem o tem, kako bo šola, ki je dejavnost posebnega družbenega pomena, tudi v širši skupnosti opredeljena in priznana kot taka.

Majda Malenšek

Uspešno delo turističnega društva Kranjska Gora

Pred nedavnim je bila v Kranjski Gori letna skupščina tamkajšnjega turističnega društva, na kateri so pregledali delo v preteklih štirih letih in začrtali smernice za naprej.

Pred štirimi leti je imelo društvo 250 članov, danes jih ima že preko 700. V štirih letih je društvo izvedlo tudi več pomembnih akcij: med drugim so kupili Unimog za zimsko službo, uredili prometni režim v središču mesta, pridobili so investitorja za obnovo hotela Špik v Martuljku, bili pobudniki za izgradnjo konec novembra odprtega Trgovskogostinskega centra. Velika pridobitev društva pa so novi prostori, ki so jih odprli v začetku decembra. Še vedno pa je živa ideja za izgradnjo večnamenske dvorane in še enega trgovskega centra. Oboje naj bi se začelo graditi že spomladi. Vsako leto društvo organizira akcije za ureditev kraja, veliko denarja pa namenja tudi za hortikulturno ureditev in noveletno okrasitev.

Kranjskogorski turistični delavci sodelujejo na različnih prireditvah kot so Ski tour, Pokal Vitranec, Srečanje na tromeji in na raznih drugih smučarskih prireditvah. Oživilo pa so tudi delo pevskega društva in poskrbeli za folkloro. Pa tudi drugim društvom v kraju pomagajo. Letos so bili te pomoči

deležni gasilci in alpski smučarji iz domačega kraja. Letošnja sezona je bila v Kranjski Gori rekordna, saj so bili vsi hoteli v kraju poleti zasedeni povprečno 90-odstotno. Seveda pa v kraju še marsikaj manjka. Predvsem med sezono pogrešajo dežurno zdravstveno službo, boljše trgovino v Podkorenu in vršiško obvoznico.

Na letošnji skupščini so podelili nagrade in diplome za ureditev in ocvetličanje kraja. Praktične nagrade je prejelo devet kmetij in deset zasedbenih hiš, diplome pa deset počitniških hiš in trije počitniški domovi. Podelili so tudi nagrade za ocvetličanje. Dodelili pa so se, da v prihodnje ne bi več podeljevali nagrad in diplom za ureditev kraja, marveč bi za nagrado popeljali lastnike najbolj urejenih hiš in poslopj na ogled kakšnega manj znanega in lepo urejenega kraja v Avstriji.

Izvolili so tudi nov odbor kranjskogorskega turističnega društva, katerega predsednik še naprej ostaja Jože Borštnar.

Lojze Kerštan



»Strn« (foto: I. Kučina)

Kljub nesklepčnosti občinskega sveta ZSS Jesenice živahna razprava

Tudi zadnja prednovoletna seja Občinskega sveta zveze sindikatov Slovenije Jesenice 28. decembra 1988 ni bila sklepčna. Kljub temu so kot razširjena seja predsedstva, ki je bilo sklepčno, obravnavali uresničevanje usmeritev razširjene seje Republiškega sveta ZSS v organih in organizacijah Občinskega sveta ZSS Jesenice, preložili pa so obravnavo analize socialnoekonomskih razmer v občini Jesenice in predlog ukrepov za izboljšanje razmer.

Že predsednik Marjan Drolc je v uvodu poudaril, da so sindikalni aktivisti premalo usposobljeni, da bi bili kos obsežnim in zapletenim nalogam, s katerimi se v tem kriznem obdobju spoprijema sindikat, ki bi moral dobiti tudi večjo pomoč strokovnih služb, kjer deluje. Vedno več je tudi primerov, da se sindikalna organizacija popolnoma ignorira pri vedno bolj pogostih primerih samoupravne reorganizacije organizacij združenega dela, pa tudi osnovne organizacije sindikata ne reagirajo dovolj na take pojave. Ukinjanje temeljnih organizacij in prenašanje sežev izven občine in druge reorganizacije se utemeljujejo kot ekonomsko upravičene, nihče pa ne analizira negativnih posledic za občino, še zlasti pa za delavce in njihovo udeležbo pri upravljanju in odločanju.

Predsednik se je dotaknil tudi vprašanja kadrovske prenove gospodarstva, ki ga zahteva sodobno, učinkovito in v svet odprto tržno gospodarstvo, kar pa je povezano z ekonomskimi in tehnološkimi presežki delavcev. To obmetni in razvojni kadrovski politiki jeseniški občini ne bi smelo predstavljati posebnega problema, še zlasti z gradnjo karavanškega predora in objektov ob njem, veliko odprtega prostora pa je tudi še v drobnem gospodarstvu. Ob vseh teh vprašanjih in z njimi povezanimi nalogami sindikata se seveda povezuje tudi strategija njegovega delovanja in kadrovska prenova; pa tudi drugačnost delovanja občinskega sveta, njegovih organov in organizacij. Predsednik se je dotaknil tudi vprašanja informiranja, ki zlasti iz baze navzgor zelo šepa, kar pa je med drugim povezano tudi z neaktivnostjo osnovnih organizacij in delegatov v Občinskem svetu zveze sindikatov.

V razpravi je bilo poudarjeno, da je informacij iz vrha navzdol relativno veliko, manjkajo le povratne informacije, kar pa je za demokratizacijo delovanja sindikata zelo pomembno. Omenjene so bile tudi projektne skupine za reševanje posameznih problemov, namesto včasih zelo togih in delegatsko neposrečenih in številčno preobsežnih organov. V sedanjih družbenoekonomski krizi, je dejal eden od članov, bi se morala krepiti in povečevati aktivnost sindikalnih organizacij, dejansko pa se marsikje dogaja obratno, celo tam, kjer je očitno, da bo prej ko slej prišlo do ekonomskih in tehnoloških presežkov delavcev, pri čemer bo sindikat moral odigrati še kako pomembno vlogo. Pa tudi sicer bo nova zakonodaja

zahtevala veliko aktivnost in sposobnost sindikata.

V sindikatih, je razmišljal eden od članov, je premalo poguma pa tudi inovativnosti, da bi začeli spreminjati sedanje stanje. Premalo razmišljamo o sindikalnem gibanju, ki mora slediti razvoju. Tako pa danes, na primer, proteste in stavke organizirajo izven-sindikalna gibanja, sindikat pa je odsoten, namesto, da bi čimbolj interesno povezoval članstvo. Ob vsem tem je vedno manj ljudi, ki bi bili pripravljeni delati v sindikatu. Nikakor pa, je menil predsednik Drolc, ne bi smeli vseh sindikalnih organizacij metati v isti koš, kajti posamezne organizacije so veliko naredile pri uresničevanju nalog sindikata. Še zlasti ugodno je ocenil delovanje sindikata v Železarni Jesenice pri uresničevanju socialne varnosti delavcev in uveljavljanju najnižjega osebnega dohodka.

Ob zaključku neformalne seje so poslušali še informacijo o stavki strojevodij slovenskih železnic, ki je potekala v času seje, in v kateri so sodelovali tudi strojevodje z Jesenic.

Živahna seja, bi rekli, vendar s priokusom grenkobe, ker svet, kakor že večkrat doslej, kljub zelo aktualnemu dnevnemu redu ni bil sklepčen. Vzrok, ki smo ga že vajeni: neodgovornost delegatov, ki prihajajo iz osnovnih organizacij sindikata, ali pa nezainteresiranost za vprašanja, ki so bila na dnevnem redu, ker pri tem niso osebno prizadeti, ali občutek nemoči, ali...

Jožici Jerovšek

v spomin

Dan za dnem človek gleda, kako ljudje umirajo, pa se kljub temu obnaša, kot da sam ne bo nikoli umrl.

Mahabharata

V Kranjski Gori smo v mrzlih januarskih dneh pokopali Jožico Jerovšek, ženo prvoborca Vasje, mater šestih otrok.

Njena življenjska pot je bilo eno samo garanje in odpovedovanje. Z eno plačo nasititi šest lačnih ust, jih obleči, izsolati in vzgojiti v poštene in dobre ljudi zmore le mati, ki se je vsemu odpovedala in živela le za svojo številno družino.

Sele 63 let je imela, pa je že iztrošila svoje moči in prezgodaj ostarela omahnila v smrt. Na njeno poslednjo pot so jo spremili njeni najbližji, sodelavci njenih otrok, sosede in prijatelji.

Razumljivo je, da ji kot ženi prvoborca in komunista ni zapel navček, le otožna pesem pevcev

je odmevala v tih žalosti vseh, ki so šli v žalnem sprevodu. Nikogar ni bilo, ki bi se s par besedami poslovil od nje, ki bi ji rekel hvala za njeno ljubezen in garanje. Nikogar ni bilo, ki bi nad njen grob podržal slovensko zastavo. Le prapor upokojencev je z žalnim trakom nemo obvisel na njenim poslednjim počivališčem.

Med tistimi, ki so jo spremljali na zadnji samotni poti, pa ni bilo predstavnika Krajevne skupnosti ne Socialistične zveze ne Zveze komunistov.

Pokojnica tega ni videla. Vide-li pa so njeni otroci, to je videlo njenih 12 vnukov, videli so vsi, ki so stali ob njenem grobu. Videli in SPOZNALI, koliko je v očeh nekaterih vreden ČLOVEK.

Spremembe v poslovanju stanovanjske zadruga Železar

Stanovanjska zadruga ŽELEZAR je imela do leta 1988 minimalen obseg stroškov poslovanja. Prostori in del opreme so last Železarne Jesenice. Stroške najemnine, ogrevanje, vodo, elektriko, telefon smo pokrivali le v simboličnem deležu. Poslovne storitve v zadrugi so obsegale izdelavo specifikacij gradbenih materialov, izdajanje naročilnic in finančno računovodsko poslovanje za družnike. Ta obseg poslovanja so obdelovali le štirje do pet zaposlenih s polovičnim delovnim časom, zato so bila porabljena majhna sredstva za osebne dohodke.

V poslovanju zadruga se v naslednjem obdobju obetajo večji premiki. Železarna ob vseh naporih za izboljšanje poslovnega rezultata ne more ostati velikodušna do zunanjih organizacij, zato bodo dane storitve zaračunane realni višini. Stavba, v kateri delujejo, je predvidena za rušenje, zato bo potrebno prostorski problem drugače rešiti. Ne glede na razrešitev problema storitev to je povezano z bistveno večjimi stroški.

Število združnikov iz leta v leto narašča. Še hitreje se povečuje število naročil in obseg dela, medtem ko se enostnost prometa povečuje nekoliko počasneje, ker se zaradi vse hitrejših flakcij in padanja standarda naročila še bolj drobijo. Obseg dela tako narašča hitreje kot dotok sredstev, zato smo v tekočem poslovanju že ugotavljali primanjkljaj.

Vse večjega števila združnikov, specifikacij, naročil, vknjižb itd. praktično ne moremo obdelovati po klasičnih metodah. Zato načrtujemo nabavo

računalnika in programske opreme, ki bo omogočala bolj tekoče in točno poslovanje, istočasno pa bomo lahko zadostili vsem zahtevam, ki jih postavljajo organi družbenih kontrole. Služba družbenega knjigovodstva ugotavlja, da je največja pomanjkljivost v poslovanju naše zadruga na področju spremljanja porab materialov oz. materialnega knjigovodstva. Tega področja brez računalnika ne moremo racionalno urediti.

Nekateri združniki so gradnjo že zaključili, zato je njihovo članstvo v zadrugi postalo brezpredmetno in želijo iz zadruga izstopiti. Doslej te možnosti niso imeli, zato smo pričeli z določanjem postopka, po katerem bo omogočen izstop. Predvidoma bo postopek za izstop iz zadruga urejen še pred poletjem.

Trenutna finančna situacija, gibanje rezultata poslovanja zadruga in nakazani načrti so narekovali odločitve, da se provizija poveča z 1,5 % na 3 %. Sklep o povečanju provizije je sprejel

izvršni odbor zadruga na 3. seji 2. novembra 1988. Za takšen sklep ga je pooblastila skupščina stanovanjske zadruga ŽELEZAR 15. junija 1988.

Višji odstotek provizije velja od dneva sklepa izvršnega odbora, to je od 2. novembra 1988.

Na začetku decembra smo vas preko sredstev javnega obveščanja seznanili, da je začasno prekinjena izdaja naročilnic.

Najhujše delovne in finančne zadrege smo prebrodili, zato je od ponedeljka, 9. januarja, naprej izdaja naročilnic zopet odprta.

Naročilnice boste na sedežu zadruga lahko prejeli:

— ob ponedeljkih, torkih in četrtek od 10. do 11. ure

— in ob sredah od 14. do 15.30.

Doslej je bila izdaja naročilnic le dva dni v tednu.

Z razširitvijo uradnih ur želimo prispevati k ažurnosti storitev v dobro združnikov, saj bodo s tem vrste čakajočih na naročilnice krajše, večje pa bodo tudi možnosti »prehitevanja« podražitev.

Uvedba računalniških obdelav bo tudi na področju izdaje naročilnic prinesla novo kvaliteto poslovanja, saj prekinitev izdaje naročilnic praktično ne bo več potrebna.

Seveda pa moram ob tem opozoriti, da bo potrebna večja finančna disciplina kot doslej. Ob vstopu v zadruga smo namreč vsi sprejeli pravila, ki med drugim določajo, da mora naročilo biti predhodno finančno pokrito, ker zadruga ni organizacija za kreditiranje, ampak za organiziranje usmerjene stanovanjske gradnje.

Od vseh združnikov pričakujemo, da bodo sprejeli ukrepe z razumevanjem, saj smo prepričani, da si vsi želimo stabilno, korektno in ažurno poslovanje zadruga danes in v prihodnje.

Predsednik IO SZ
ŽELEZAR
RAFKO PENIČ

Ni še odgovora, kdaj bodo pričeli predstavljati Savo

Turistično društvo Jesenice je pred dvema mesecema postavilo Skupnosti za ceste Slovenije vprašanje, kdaj se bo nadaljevalo z graditvijo ceste do Karavanškega predora do Vrbe. V načrtu je, da se bo pri tem pri železniškem skladišču na Jesenicah prestavil del struge Save, s čimer bi 106 prebivalcev tega predela izgubilo svoje lepo urejene vrtičke. Vrtičkarji bi radi vedeli, če jim bodo v letu 1989 ti vrtički še ostali, ali pa jim bodo odvzeti. Na odgovor bo treba še kakšen mesec počakati, da se bo vedelo, kako bo s sredstvi za financiranje teh del v letošnjem in naslednjih letih.

B.B.

Obvestilo

Vse tiste, ki jih zanimajo tuji jeziki, vabimo, da se prijavijo na jezikovne tečaje po intenzivni metodi, in sicer:

nemški jezik 1., 2., 3. in 4. stopnje ter angleški jezik 1., 2. in 4. stopnje

Pričakujemo vas na CSUI Jesenice, v enoti za izobraževanje ob delu, tel. 82-171, int. 22 ali tel. 3567 za kandidate iz Železarne.

Delavska univerza Viktor Stražišar

vabi v tečaje:

- nemščine, angleščine in italijanščine I. in II. stopnje,
- slovenskega jezika za neslovence,
- strojepisja,
- strojnega pletenja,
- za voznike motornih čolnov,
- za skladišnike — začetni in nadaljevalni,
- krojenja in šivanja modnih hlač,
- avtogenega treninga,
- kitare.

v šole:

- osnovno šolo za odrasle,
- 4. letnik upravno administrativne šole.

Prijave do 31. januarja, lahko po telefonu 81-072.

Jean Claude Danaud: Žensko ročno delo

V soboto, 7. januarja, smo imeli priložnost, da na odru zopet vidimo nekatere jeseniške gledališnike, ki so našemu gledališču obrnili hrbet in sedaj nastopajo malo tu malo tam. Tokrat so se nam predstavili pod vodstvom Vesne Arhar Stih, s predstavo, ki smo jo pred leti imeli tudi v programu GTC. Predstava je bila v domu Julke in Albina Pibernika, kar postavlja določena vprašanja, ki se jih ne bi dotikal, napisal pa bi le — škoda. Škoda zato, ker vemo, da je dostop do doma precej neugoden in tudi tehničnih možnosti ni takih kot v GTC. Pa recimo, da je tako prav, saj so s tem popestrili dejavnost na Javorniku. Koliko pa so jo res popestrili?

Žensko ročno delo prav gotovo ni najboljšo delo francoskega dramatika Danauda, je pa zanimivo in do neke mere aktualno tudi pri nas. Postavlja nam kup vprašanj, ki so navedena tudi v gledališkem listu, vsekakor pa se mi zdijo preveč drastična in nenormalna za naše razmere. Prav gotovo ni eno izmed glavnih tem vojaške obveznosti, nedotakljivost vojaških odličij ipd. Ta vprašanja so bila žal načeta le s strani režiserke, ki živi v Sloveniji in jo skrbi primer četverice, ne pa z avtorjevega zornega kota, ki za Janšo še slišal ni. Če je v tekstu rečeno, da brat vdove lahko počne vse, kar se mu zdi, to še ni rečeno, da je le on nedotakljiv, saj konec koncev tudi vdova počne, kar se ji zdi, pa nima vojaških odličij. Če Slava Marošević kot vdova na oder (dogajanje naj bi se odvijalo nekaj let nazaj v pariškem parku) prinese Mladino namesto originalnega francoskega časnika, še ni rečeno, da gre za primer slovenskega sindroma, ampak gre zgolj za to, da se francoski časnik v naših trafikah ne dobi. Tako na eni strani režiserka zlorabi popularnost Mladine, po drugi pa se oddaljuje od originala. Imejmo torej Mladino v rokah vdove le za slab preblisk režiserke.

Žal pa se prebliska slovenskega problema z vojaškimi oblastmi ne more znebiti. Režiserka se še naprej zapleta v simboliko, ki je zgolj izmišljena z njene strani, ne pa podprta s tekstom. Tako ji tekst vdove (žal ga ne morem citirati), da bi bilo treba na eno stran postaviti »zibke, na drugo smetnjake«, pove, da se ženske borijo proti temu, da se fantki urijo v vojaške namene. Ne! Gre le za čisti feminizem, ki bi se rad rešil in to na najbolj okruten način, z električnim nožem, vseh moških tega sveta, da bi tako končno dobile moč ženske. In v tem, mislim, da je tudi glavno izročilo Danauda.

Feminizem je postavil na oder in ga cinično obdelal kot nepotrebnega in nenaravnega, saj na koncu razen ene žrtve, ki podleže električnemu nožu in se njegova glava znajde v torbi pod pragom, ženske ne dosežejo ničesar. Ostanjejo v zaprtem krogu, kar avtorju odgovarja, saj jim ne da moči, da bi prišle iz njega. In kaj se da narediti iz tako zgrešenega prenapihnjene in podomačenega francosko slovenskega režijskega koncepta? Bolj malo!

Igra vseskozi temelji le na elementih radijske igre — tekstu, kate-

rega pa igralke žal ne obvladajo. Lahko rečem, da so bile s tekstom popolnoma skregane. V gledališkem listu ne izvem za šepetalca, žal pa ga slišimo tako razločno, da vemo, da se za zavesami trudi Bojan Pogachnik. In ob vsem tem je igra igralke nemogoče ocenjevati. Rečemo lahko le, da so se celo predstavo trudile s tekstom in so na igro popolnoma pozabile. Slava Marošević se enkrat celo spozabi, ter zakliče šepetalcu »Prosim«, pa si ob tem verjetno misli, da nepoznavalci teksta (občinstvo torej) tega ne bomo opazili. Vse premalo ali bolje nič je bilo v predstavi gledališkega. Režiserka ne obvlada niti luči niti prostora in bi bilo torej popolnoma vseeno, če bi besedilo poslušali preko radia.

Metka Dulmin ostaja tako edina svetla pika predstave, ki pa žal mora ugasniti, saj pomoči — pariranja soigralki ni. Krivično bi bilo, če ne bi omenili tudi plesalca in pevca Bojana Pogachnika, ki se ni znašel v Brechtovem songu, saj je odlično koreografijo Jasne Knez izvedel robotsko in nebrechtovsko, za po vrhu še tehnično slabo s play-backom. Kombinacija živega glasu in glasu s traka je bila obupna. Trudil se pa je, žal to še ni dovolj za dobro predstavo.

Predstavo sem zapustil demonstrativno tik pred koncem, saj sem bil razočaran in prizadet, da nas igralci ne cenijo bolj. Vsaj toliko bi nas lahko cenili, da bi se naučili tekst.

Emonski potepuhi, manj se potepajte in več delajte! Pa brez zamere. A.J.

Živeti, živeti kot drevo

Živeti — umreti je usoda naša,
a CILJ nam je visoko posajeni!
Glej to drevo: za usodo nič ne vpraša,
a večno se bori za svoj namen!
(O. Župančič)

V Tolminu te dni praznuje svoj 90. rojstni dan spoštovani **Franjo KLAVERA**, nekdanji ravnatelj meščanske šole na Jesenicah.

Pridružujemo se mnogim čestitkam z željo, da ostane še dolgo vrsto let zdrav in čil v krogu svojih domačih.

Še na mnoga leta kličemo

njegovi dijaki in dijakinje



L. 1980, ob obletnici mature 4.a razreda (1935) (Nada in Franjo Klavara, Mimi Perko, Tone Costa, Sonja Žvan in Gabriel Zemva)

DPD Svoboda France Mencinger Javornik-Koroška Bela
Razstavnici Viktorja Gregorčiča v Delavskem domu Julke
in Albina Pibernika na Javorniku

Se vedno vztrajamo!

Tokrat ste vabljeni na razstavo umetniške fotografije

Ivana Pipana iz Radovljice,

ki se bo predstavil s fotografijami na temo ČLOVEK IN CDELO.

Na otvoritvi razstave bo s krajšim koncertom nastopil moški pevski zbor Vintgar z Blejske Dobrave, pod vodstvom dirigenta Alojza Vengarja.

Otvoritev bo v petek, 13. januarja, ob 18. uri.

Razstava bo odprta do vključno 20. januarja vsak dan od 17. do 19. ure, dopoldanski čas pa je namenjen za ogled razstave skupinam, predvsem šolske mladine.

Vabljeni!

ZŠAM Jesenice

ima organizirano izobraževanje za poklic voznika motornega vozila.

Pogoj za vpis v to obliko izobraževanja je zaključena 4. ali 5. stopnja zahtevnosti poklicne ali tehnične šole.

To izobraževanje je primerno za dokvalifikacijo, prekvalifikacijo ali samostojno izobraževanje. Stroški so zmerni in jih lahko plača posamezni kandidat ali OZD, ki je zainteresirana za pridobitev tega poklica za svojega delavca za prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo.

Interesenti naj se takoj javijo na ZŠAM Jesenice, Titova 52, ali po telefonu 82-742.

Praznovanje dedka Mrza na Hrušici

Rada bi vam povedala nekaj svojih misli ob praznovanju dedka Mrza. Že nekaj let spremljamo to prireditev in smo bili — posebno lani — zadovoljni z njo. Res ne vem, zakaj se je letos tako izjalovila.

Najprej: mož v rdeči uniformi, ki je hrumel po dvorani in predstavljal bogve koga, je bil popolnoma odveč. Program se je začel z dokajšnjo zamudo, kar moti odrasle, kaj šele malčke in enoletne dojenčke in bil je osupljivo zanič. Tovariš s kitaro lepo poje, če bi imel mikrofona, ali pa bi pel v majhni sobi; z otroki, ki so ga spremljali, pa je bil to docela neuglašen zborček. Ljubko za otroke, če zapojejo eno pesmico, dve pa je že preveč — bilo pa jih je veliko. Precej boljši so bili otroci iz vrta s Hrušice, pa kaj, ko je bila dvorana že tako hrupna, da se žal ni dovolj slišalo. Vmes pa kar naprej: »Otroci, na dedka Mrza morate še počakati.« Dovolite vprašanje: morda dedek Mrz ni vedel, kdaj ima nastop?

Končno se je zgodilo. Prišla je ljuubljen pravljica oseba z zelo zelo skromnim spremstvom. Temperatura v dvorani je bila že zelo visoka in otro-

ci so pritisnili na oder. Naveličani, nečakani, nepotešeni so hoteli biti čim bližje dedku Mrzu. No, to pa je bilo usodno. Dedek, ki je napravil govor, ki ga seveda sploh nismo razumeli, ker »radijskemu človeku« ni takoj padlo v glavo, da mu je potreben mikrofona, je potem pomešal praznike in si zaželel, da bi se krajani zbrali v kulturnem domu tudi za 1. maj in 29. november tako številno; ginjeno je spregovoril o lačnih otrocih in se hip za tem strašno razsrdil in popolnoma nepravilčno zagrozil, da bo prireditev prekinil. Takrat bi verjetno potrebovali nekaj mož v rdeči uniformi, da bi pomirili njega in potisnili otroke nazaj v dvorano. To, kar je sledilo, je bilo sploh obupno. Darila, ki so bila lepa in za današnje razmere bogata, so delili živčni odbojniki v strahu, da jih bo premalo in jih je bilo spenda res. Otrok pa si tako zelo želi, da bi ga poklical dedek Mrz osebno in mu dal darilo.

Verjemite, da so starši zelo negodovali, otroci pa so se čutili opeharjene.

Škoda, da je dramska skupina spustila vse iz svojih rok.

Naj vam bo teh nekaj vrstic v razmišljanje, kaj boste ponudili otrokom prihodnje leto; vseeno hvala za trud.

L. V.

Gostovanje New swing kvarteta

V Gledališču Tone Čufar na Jesenicah bo gostoval v četrtek, 19. januarja 1989

New swing kvartet.

Koncert je v okviru abonmaja, vendar so vstopnice na voljo tudi za ostale obiskovalce našega gledališča.

Pričetek koncerta bo kot običajno ob 19.30.

Jože Rebec vodja skupne strokovne službe SIS

Na decembrskih sejah skupščin so delegati vseh SIS družbenih dejavnosti ponovno imenovali za vodjo skupne strokovne službe SIS družbenih dejavnosti občine Radovljica Jožeta Rebeca. Njegovo delo so pozitivno ocenili v vseh skupnostih.

JR

Nov izdelek LIP Bled

V letu 1988 so v TOZD Rečiča DO LIP Bled pričeli izdelovati nove tipe vratnih kril, ki so po zahtevnosti precej drugačna od njihovih standardnih tovrstnih izdelkov. Izdelovati so začeli dve novi vrsti kril za kupca Hensla iz ZR Nemčije. To so vrata krila s sredico iz pasov in stilna krila z vložnimi polnili.

JR

Podaljšali so peron

Na železniški postaji Jesenice stoji na prvem tiru kar trije potniški vlaki proti Ljubljani, Novi Gorici in Beljaku. Ker so ob modernizaciji signalnovarnostnih naprav na prvem tiru postavili dva mejna tirna signala, novogoričan ustavlja sredi prvega tira, tam, kjer še ni bil urejen nizki peron. Potniki so negodovali, ker se je bilo težko povzpeti na dokaj visoke stopnice vagonov. To težavo so zadnje dni decembra odpravili, saj so delavci Železniškega gradbenega podjetja iz Ljubljane podaljšali prvi peron vse do zahodno stoječega signala, ob katerem ustavljajo potniški vlaki s Primorske.

B.B.

Miha Mazzini

Drobtinice 36

Z Ibrom sva počasi stopala naprej. Ob predzadnjem vagonu sva obstala, in prižgal sem si cigareto. Nasproti je prišel policaj, naju pogledal, potem pa opazil ščijoče brate Hadžipuziči.

— Heeeeee!!!! Kaj pa delate? Stojte!!!! — je zavpil. Stekel je mimo naju do bratov in začel rjoveti nadnje. Še pogledali ga niso.

Ponorel je od besa. Bil je mlad, verjetno začetnik, velik kot oni, le precej bolj droban.

Otresli so lulčke, jih spravili v hlače, zapeli zadrege in se počasi obrnili. Mož postavje rjovel kot Metro Goldwyn Mayer. Naenkrat, kot bi bili natrenirani, so Hadžipuziči začeli tolči s pestmi. Policaj še pasti ni mogel. Udarci z vseh strani so ga držali pokonci. Ko je pričel opletati kot prazna vreča, so ga zgrabili, eden za ovratnik, drugi za hlače na riti, tretji za nogi, in ga odnesli do kontejnerja postavljene v grmovju, deset metrov stran. Vrgli so ga noter. Eden se je vrnil, pobral na tleh ležečo kapo, jo zalučal v smetnjak in zaprl pokrov.

Spet smo se rokovali. Opazili so moje začudenje. Mejilo je že na navdušenje.

— Sta je, vi ne radite tako s njima? — me je vprašal srednji.

— Ne, prav gotovo ne.

— Kod nas je to običaj.

— V Nemčiji?

Pogledali so me kot idiota.

— Ma ne. Nemačka je nešto drugo. Kod nas, kod kuće. Policajce, konduktore, inkasante i tako...

— Lep običaj, — sem moral priznati, — veljalo bi ga uvesti tudi tu.

Bratje so se objeli in poljubili ter poskakali na vlak, ki je že speljeval. Z Ibrom sva mahala za njimi.

— Kakvu braću imam! Jesi li video? — se je navdušen zasukal k meni. Priznati sem mo-

ral, da so res strašni.

— Kaj je s Selimom?

— Ne znam. Odvezli su ga spasilačkim kolima. Morao je ležati potruške na nosilima, zbog noge, znaš.

Poslovala sva se.

Ibro je krenil proti samskemu domu, jaz pa v nasprotno smer. Zljubilo se mi je spati, čeprav je bilo še zgodaj.

Med potjo sem se spomnil policajevega pogleda. Videl me je in si me gotovo tudi zapomnil. Ve, kje me lahko najde. Jutri bo težek dan.

Boleč.

Semafori ob progi so se spremenili v rdeče.

V bloku, mimo katerega sem šel, je nekdo ugasnil radio.

7

Zgodaj sem vstal, se stuširaj, oblekel in sedel. Nisem še dobro okusil čakanja, ko so prišli. Bum po vratih. Sem jih že prej odklenil. Dva sta padla noter, me pograbila in suvala navzdol po hodniku. Zunaj je čakala marica. Može so mislili, da bodo hkrati pobrali vseh pet. Bom takoj zrecitiral naslove svojih pajdasev. Jih nisem. Pravzaprav me tudi vprašali niso.

Sedel sem v zamreženem delu in se čutil kratkosti vožnje. Lahko bi bila daljša. Odpeljala sta me v pisarno in me butnila na stol. Nasproti je sedel star policaj z očali in škralbacem na papirju. Zrecitirati sem mu moral osebne podatke. Čina in serijske številke ni zahteval.

Prevzel me je nekdo drug. Mlad. Odpeljal me je čakati v sobo z rešetkami na oknih. Med podboji me je dvakrat zasekal čez ledvica. Z leve in desne. Pomagalo je. Po dolgem času sem se spet spomnil okusa fizične bolečine. Cigaret mi niso vzeli. Pokadil sem tri. Drugo za drugo. Živci.

Iskat me je prišel tretji in me odpeljal v sobo, podobno prejšnji. Prazno. Bolj prijatelj-

ske me je butnil ob zid, preden je šel. Pet cigaret. Čutil sem kepo namesto želodca. Včasih je trznila. Tiščalo me je scat. Razmišljal sem o scanju med rešetkami, ko je nov obraz prišel pome. Kmalu bom videl vse. Ta je znal govoriti. Ni me odsuval v naslednjo sobo. Rekel je:

— Tovariš, pojdite z mano!

In sem vedel, da sem v kurcu. Če ti v tej državi kdo reče tovariš, se te boji, ali pa se ga moraš ti bati.

Pritličje sem si že ogledal. Pričakoval sem klet, a me je odpeljal v prvo nadstropje. Tu se nisem bil. Zaskrbelo me je.

Pred vrati brez napisja je potrkal in počakal poziv naprej, preden jih je odprl. Bil je spoštljiv in ponižen. Vstopil sem. Policaj je odšel in me pustil samega s starejšim moškim za pisalno mizo. Ni se ubadal s papirji. Sedel je in me gledal. Povabil me je, naj sedem. Ponudil mi je cigareto. Prižgala sva. Kolikor sem lahko videl, ni bil v uniformi. Civilne hlače in policijska srajca, ali tej vsaj zelo podobno krojena, z epoletami, brez činov. Njegovi gibi so izražali moč in oblast, čeprav ne baha vo in teatralno. Zelo prijazen in uglašen. Lik dobrega očeta. Če bi bil butast, bi začel nagovor z bodiva prijatelja, pa ni bil. Vse prej kot to. Bil je nevaren, to sem čutil, čeprav na njem nisem ujel niti najmanjšega potrdila mojemu občutku. Moral je biti star že čez petdeset. Ocenjevanje let je bilo težavno zaradi posušenega in zgubane obraza ljudi, ki veliko kadijo.

— Nisem iz tega mesta, — je rekel, — tu sem, recimo, na poslovnem obisku. Ta pogovor ni obvezen in ni nobeno zasliševanje. Slučajno sem zvedel, da so vas prijeli. Še eno cigareto?

Pravkar sem ugašal v prepolni pepelnici. Sprejel sem in spet sva prižgala.

Nadaljeval je:

— Torej, kaj vemo. Pravzaprav, kaj vedo tukajšnji miličniki.

(se nadaljuje)

Vaša naša matineja

V nedeljo, 15. januarja 1989, ob 10. uri bo v Gledališču Tone Čufar na Jesenicah ponovno na programu VAŠA NAŠA MATINEJA.

Predstavila se nam bo gledališka skupina ODR A MLADIH OTH Pirnice z

mini mjuziklom v deželi otrok

igrane pravlјice Janeza Bitenca.

Kot ponavadi si boste lahko ogledali tudi risani film ter risali v avli gledališča.



Društvo upokojencev Javornik-Koroška Bela

obvešča vse svoje člane in članice, da bo v soboto, 21. januarja, ob 16. uri zabavna sobota. Vabimo člane in članice društva ter člane drugih sosednjih društev upokojencev, da se zabavne sobote udeležijo.

S to priveditvijo želimo, da bi se člani društva razvedrili in nasmejali ter se vsaj nekaj uric skupno poveselili. Prikazali vam bomo nekaj zabavnih skečov in tekmovalnih iger, ki bodo tudi primerno nagrajene, pa tudi na ples ne bomo pozabili.

Takšnih zabavnih sobot bomo skušali v letošnjem letu organizirati še več; za to bo poskrbelo društvo skupaj s folklorno skupino društva, seveda pa bomo potrebovali tudi vaše sodelovanje. Udeležite se in sodelujte z nami, ne bo vam žal.

V nedeljo, 22. januarja, pa bomo nadaljevali z nedeljskimi popoldanskimi plesi in razvedrilom. To naj bi bilo za nas upokojence tudi del kreativne dejavnosti, da se sprostimo in razgibamo naša že malo starejša in utrujena telesa. Obogatili bomo našo jesen življenja in pozabili na trgovino, mesarje...

Obveščamo vas, da smo začeli tudi s pobiranjem članarine in vzajemne samopomoči, in to vsak torek od 9. do 12. ure in petek od 15. do 18. ure.

Srečno

Odbor društva

Zahvale

Ob izgubi dragega moža, očeta in dedija

FRANCIJA ROVANA, upokojenka Železarne Jesenice

se iskreno zahvaljujem vsem sorodnikom, dobrim sosedom, sovaščanom za denarno pomoč, posebej pa Marini Rovani z Lipc in družini Markež z Jesenic.

Zahvaljujem se tudi pevcem za zapete žalostinke in govorniku Francu Dorniku za poslovljne besede ter vsem tistim, ki ste ga pospremili na zadnji poti.

Žalujoci: žena Fani-ka, brat Vlado, hčerki Ljuba in Danica z družinoma in ostalo sorodstvo.

Ob boleči izgubi našega očeta in moža

MATEVŽA KOLARJA

se iskreno zahvaljujem vsem sorodnikom, prijateljem, sosedom in znancem za vso pomoč, darovano cvetje in izraženo sožalje ter vsem, ki ste ga tako številno pospremili na njegovi zadnji poti.

Posebej se zahvaljujem govorniku za poslovljne besede ter pevcem in zastavonošem.

Njegovi najdražji

Ob boleči izgubi dobre mame

ANTONIJE NOČ, roj. Ahačič,

se zahvaljujem vsem sorodnikom, sosedom in ostalim za izrečeno iskreno sožalje in za darovano cvetje. Hvala vaščanom Kočne in ostalim, ki ste jo spremljali na njeni zadnji poti.

Posebno se zahvaljujem dr. Zali Schmicelj za večletno zdravljenje. Hvala za nego na domu Česnovi mami, Cirili Šren, Dani Drstvenšek in patronažni službi zdravstvenega doma Jesenice, domu dr. Franceta Berglja za skrb in nego in vsem ostalim ki ste mi karkoli pomagali v tem težkem času. Lepa hvala župniku za lep pogrebni obred.

Zahvaljujem se vsem tistim, ki ste mojo drago mamo imeli radi in ste jo med njeno boleznijo obiskovali doma ali v domu. Še enkrat najlepša hvala.

sin Jože in sorodniki

DEŽURNI TRGOVINI

V soboto, 14. januarja, bosta na Jesenicah od 8. do 18. ure odprti trgovini: SPECERIJA Bled, Jesenice, Titova 22 in ROŽCA, Javornik, Otmarja Novaka 3.

DEŽURNA LEKARNA

V januarju je za občini Radovljica in Jesenice dežurna lekarna na Jesenicah.

DIA večer

V prostorih Planinskega društva Javornik-Koroška Bela bo v sredo, 18. januarja 1989, že sedmi večer predvajanja diapozitivov v sezoni 1988/89. Diapozitive bo predvajala Marjana Svetina pod naslovom

Južna Amerika — II. del.

Vabljeni!

Kabelska televizija v krajevni skupnosti Sava

Gradbeni odbor za postavitve skupinske naprave za sprejem in kabelski prenos zemeljskih in satelitskih TV programov obvešča vse krajeane na območju od Murke do Čopovega grabna, severno od železniške proge, da bo informativni sestanek v petek, 13. januarja ob 18. uri v sejni sobi sekcije za vleko (stavba med Zarjo in Ljubljansko banko).

Gorenjski muzej vabi

V torek, 10. januarja, je bila v galeriji Mestne hiše v Kranju otvoritev zgodovinske razstave Gradovi na območju Kranja.

Z razstavo o gradovih na območju Kranja želimo prispevati k poznavanju fevdalnih središč, posredovati podatke o njihovem nastanku in gradbenem razvoju ter opozoriti na pomembnejše dogodke, ki so povezani z gradovi. Težišče razstave je na slikovnem gradivu, študijsko pripravljenih načrtih in zemljevidih ter besedilu in legendah.

Upokojenci občine Jesenice!

Izkoristite nizke cene letovanja v Počitniškem domu društev upokojencev v Izoli v mesecu januarju in februarju 1989. Cena 10-dnevne bivanja z vožnjo od Jesenic do Kopra in nazaj je le 240.000 din, za tiste upokojence, ki imajo varstveni dodatek, pa le 220.000 din. Prijavite se v svojih društvih.

Ponujena cena je veliko nižja kot v ostalih hotelih. Lahko se prijavite tudi pri Stanetu Torkarju, Finžgarjeva 6, telefon 83-857.

ZDU Jesenice

Članom Društva upokojencev Jesenice

Društvo upokojencev Jesenice obvešča svoje člane in upokojence, ki se želijo včlaniti v društvo, da so za leto 1989 naslednji prispevki:

- vpisnina-članska izkaznica (knjižica) 500 din
- letna članarina za leto 1989 2.000 din
- vzajemna samopomoč za člana 6.000 din
- vzajemna samopomoč za družinskega člana 6.000 din

Posmrtninski znesek za leto 1989 se bo izplačeval v višini 180.000 din.

Obenem obveščamo upokojence Blejske Dobrave, Lipc in Kočne, da je njihov poverjenik društva Anton Rekelj z Blejske Dobrave 24. Poverjenica za Hrušico je Slavka Gasar, Hrušica 60. Poverjenika bosta pričela pobirati članarino in vzajemno samopomoč po 15. januarju, zato pripravite članske izkaznice.

Članarino boste lahko plačali tudi v pisarni društva, Pod gozdom 13, vsak torek in petek od 15. do 18. ure.

V društveni pisarni bo mogoče dobiti tudi naročilnice za časopis Vzajemnost, ki izhaja mesečno in je za upokojence zanimiv, ker v njem lahko preberete vse novosti s področja epokojniškega in invalidskega zavarovanja ter potrebne napotke in pojasnila.

Izvršni odbor

Društva upokojencev Jesenice

Kaj bomo gledali v kinu

KINO ŽELEZAR

13. januarja, premiera hongkon. akcij. filma AKCIJA: TERORIZEM ob 16. in 18. uri. Ob 20. uri amer. erot. film — trda erotika DESERT S SMETANO. Cena vstopnice: 5.000 din. Otrokom do 15. leta starosti ne dovolimo ogleda filma!

14. januarja, POČITNIŠKA MATINEJA ob 10. in 16. uri. Ob 18. in 20. uri, hongkon. akcij. film AKCIJA: TERORIZEM.

15. januarja, POČITNIŠKA MATINEJA ob 10. in 16. uri. Ob 18. in 20. uri, kongkon. akcij. film AKCIJA: TERORIZEM.

16. januarja, POČITNIŠKA MATINEJA ob 10. in 16. uri. Ob 18. in 20. uri, amer. barv. komedija ARIZONA JUNIOR.

17. januarja, POČITNIŠKA MATINEJA ob 10. in 16. uri. Ob 18. in 20. uri, amer. barv. komedija ARIZONA JUNIOR.

uri, amer. barv. komedija ARIZONA JUNIOR.

18. januarja, POČITNIŠKA MATINEJA ob 10. in 16. uri. Ob 18. in 20. uri, amer. barv. ljubezen. drama STAR 80.

19. januarja, POČITNIŠKA MATINEJA ob 10. in 16. uri. Ob 18. in 20. uri, jugosl. barv. komedija — premiera VOHUN Z VISOKIMI PETAMI.

KINO DOVJE

15. januarja, amer. barv. akcij. film DINOZAVROV MLADIČ ob 19. uri.

KINO KRANJSKA GORA

13. januarja, amer. barv. akcij. film DINOZAVROV MLADIČ ob 17. in 20. uri.

Počitniška matineja kino Železar

14. — 29.1.1989, vsak dan ob 10. in 16. uri

14.1. Sila moči, amer. akcij. krim. film Igrajo: Michael Dudikoff, Steve James, James Booth

15.1. Pepelka, amer. risani film

16.1. Od tarče do smrti (James Bond 007), amer. pust. film Igrajo: Roger Moore, Tanya Roberts, Grace Jones

17.1. Rocky IV, amer. akcij. film Režija in gl. vloga: Sylvester Stallone

18.1. Policaj iz Beverly Hillsa 2, amer. komedija Igrajo: Eddie Murphy, Ronny Fox

19.1. Trije moški in zbelka, franc. komedija Igrajo: Roland Giraud, Michel Boujenah, Andree Dussolier

20.1. Cocoon, amer. fant. komedija Igrajo: Don Ameche, Steve Guttenberg, Tahnee Welch

21.1. Ameriški ninja 2, amer. akcij. film V gl. vl. Michael Dudikoff

22.1. Krokodil Dundee, avstral. pust. komedija Igrajo: Paul Hogan, Linda Kozlowski

23.1. Super policija iz Miami, amer. komedija Igrajo: Terence Hill, Bud Spencer, William »Bo« Jim

24.1. Norija na kolesih, amer. komedija Igrajo: John Murray, Jennifer Tilly, James Keatch

25.1. James Bond 007 — diš smrti, amer. pust. film Igrajo: Timothy Dalton, Maryam D'Abo, Jeroen Krabbe

26.1. Robocop, amer. fant. thriller Igrajo: Peter Weller, Nancy Allen, Ronny Cox

27.1. Moja afriška avantura, amer. pust. film Igrajo: Dom De Luis, Jimmie C. Walker

28.1. Maja in vesoljček, slov. mladinski film (premiera) Igrajo: Ana Papež, Dario Ajdovec, Maks Furjan, Vesna Jevnikar

29.1. La bamba, amer. glasb. film Igrajo: Lou Diamond Phillips, Esal Morales

Cena vstopnic: ob 10. uri 2.500 din ob 16. uri 3.000 din

Želimo vam prijetno gledanje filmov!

IZŽREBANCİ NAGRADNE KRIŽANKE

V torek, 10. januarja, je posebna komisija izžrebala nagrajence prvomajske nagradne križanke, objavljene v 52.-53. številki Železarja. Prejeli smo 42 rešitev, nagrade pa bodo dobili:

5.000 din UROŠ ISKRA, Alojza Travna 25, Jesenice; 3.500 din SONJA KLINAR, C. revolucije 6, Jesenice in SAŠA ZUPAN, Žirovnica 42.

3.000 din TINA BERNARD, Stražišarjeva 7, Jesenice, MAJDA ROZMAN, Titova 84, Jesenice in MAJDA ZUPAN, Žirovnica 42.

2.000 din MARKO FRECE, Komerciala, JOZO BAGUDIČ, Valjarna bluming štekel, FRANC VRHUNC, Titova 87, Jesenice in JELKA DELOPST, Industrijska 12, Jesenice.

Nagrajenci, zaposleni v Železarni, bodo prejeli nagrade 15. februarja pri svojih osebnih dohodkih, nagrajenci izven Železarne pa po 15. februarju po pošti. Čestitamo!

Rešitev nagradne križanke iz prejšnje številke:

Kora, Moses, umor, skakalo, krat, korevt, kmalu bo polnoč, na zdravje, ani, akna, Nievo, odmor, ime, Knin, iverka, cuk, oč, Brodar, Man, vas, La, Ezop, grelo, dremec, očak, GR, Lasan, Senica, Čad, ilo, anemometer, planetoid, stremenica, Agni, inč.

Reševalcem noveletne križanke

Vsem našim bralcem in zvestim reševalcem noveletne nagradne križanke se opravičujemo, ker je bila tokrat križanka nehoti zares težka.

Pri montiranju noveletne številke Železarja so v Gorenjskem tisku v Kranju križanko narobe obrnili, zato se opravičujemo tudi v njihovem imenu.

Opravičilo dolgujemo tudi sestavljalcu križanke, tovarišu Ronnerju, bralce pa prosimo za razumevanje.

Uredništvo

Sestanek članov Društva upokojencev Jesenice

Društvo upokojencev Jesenice vabi svoje članice in člane na članski sestanek, ki bo v soboto, 21. januarja, ob 16. uri v domu društva na Jesenicah, Pod gozdom 13.

Na sestanku bomo obravnavali tekoče zadeve društva, način in višino plačevanja članarine in prispevka za vzajemno samopomoč za leto 1989, izplačevanje posmrtnine in druge zadeve glede članstva.

Zaradi pomembnosti dnevnega reda, člane prosimo, da se sestanek udeležijo v čimvečjem številu.

Izvršni odbor Društva upokojencev Jesenice

Hokejski pregled

Prvi pregled dogajanj na ledenih ploskvah v letu 1989 začnimo z izrednim priznanjem, ki so ga slovenski športni novinarji podelili ekipi HK Jesenice. V tradicionalni anketi ob koncu leta so bili hokejisti Jesenic izbrani za športno ekipo leta 88 v Sloveniji. Triindvajsetkratni prvaki Jugoslavije so osvojili prvo mesto v anketi, pred košarkarji Šmelta Olimpije, košarkaricami Iskre Deltje Ježice in ostalimi slovenskimi ekipami.

To veliko priznanje je prav gotovo v ponos železarskemu mestu, Železarni Jesenice in vsem, ki materialno in moralno stojijo ob strani hokejistom ter jeseniškemu hokeju nasploh. Obenem pa naj bo to tudi spodbuda vsem za naprej.

Seveda pa se v športu veselje in žalost ne prestopata. Na prvo prvenstveno tekmo v novem letu so hokejisti Jesenic odpotovali v veliko željo, svojim navijačem podariti zmago proti Kompas Olimpiji. Toda dogodki v Hali Tivoli so se obrnili drugače. Čeprav so si hokejisti Jesenic prizadevali, igrali borbeno in bili Olimpiji enakovredni nasprotniki, so tekmo visoko izgubili. Nasprotniki so kaznovali vsako napako Jeseničanov, nasprotno pa je vratar Bolta branil izvrstno in Jeseničanom ni dovolil, da bi dosegli gol.

Vsak poraz je boleč, še posebej v derbijih, toda obupavati ni potrebno. Prvenstvo prihaja v zaključno fazo, vsaka tekma je nova borba, zato pa naj navijači poizkušajo po svojih močeh pomagati z bodrenjem na tekmah. Ne pozabimo: v borbi za naslov prvaka so še vedno štiri ekipe, zato naj se na tribune dvorane Podmežakla prenese navijaško vzdušje. Časa za malodušje ni!

Kompas Olimpija:Jesenice 7:1 (1:0, 5:1, 1:0)

Dvorana Tivoli, gledalcev 4000, sodnik Ilič. Gol za Jesenice je dosegel Williams.

Vojvodina:Jesenice 3:9 (1:2, 1:3, 1:4)

Športna dvorana Novi Sad, gledalcev 500, sodnik Rus.

Na tekem gostovanju v Novem Sadu so državni prvaki zaigrali solidno in kljub utrujenosti zaradi dolgega potovanja zanesljivo zmagali. Gole so dosegli: Raspet 2, Williams 2, Hafner, Hichs, Klemenc, Smolej, Tišler.



Maribor:Jesenice II 6:17 (0:10, 4:5, 2:2)

Tekma medrepubliške lige. Dvorana na Taboru, sodnik Lešnjak.

Gole za Jesenice II so dosegli: Marko Šturem 4, Joško Šturem 2, Miha Lah 2, Kurboš, Kalan, Sodja 2, Jeklič, Grbič, Marko Lah, Kamšek, Stevič.

Jesenice:KAC Celovec (mlajši pionirji) 6:2 (0:0, 4:1, 2:1)

Tekma je bila v okviru tekmovanja za Pokal Karavank. Gole za Jesenice so dosegli: Jakopič 2, Mulej, Hlebanja, Por, Mertelj.

Jesenice:Dunaj (hokejska šola) 10:0 (6:0, 2:0, 2:0)

V prijateljski tekmi so ponovno nastopili učenci jeseniške hokejske šole in visoko premagali vrstnike z Dunaja. Gole so dosegli: Blatnik 3, Zupan, Čarman, Karalič, Sotlar, Divjak, Knežević in Kamšek.

Program tekem

Sobota, 14. januar, ob 18. uri:

Jesenice II : Cinkarna

Sobota, 14. januar, ob 9.30:

Jesenice II : Slavija (starejši pionirji)

Nedelja, 15. januar, ob 17. uri:

Jesenice : Slavija (mlajši pionirji)

Ostale ekipe v tem tednu gostujejo.

Jesenice:Dunaj (mlajši pionirji) 3:3 (0:0, 3:0, 0:3)

V prijateljski tekmi so jeseniški mlajši pionirji igrali z vrstniki z Dunaja. Gole so dosegli Hafner, Brun, Por.

Košarka

1. SKL — članice

Jesenice:Iskra Delta Ježica 77:81/44:46

Jesenice: Rozman 7, Zrnič 26, Sefič 8, Zorman, Stražišar 21, Krznarič 10, Ulčar, Trojar 1, Halilagić

S štirimi članicami, dvema mladinkama, dvema kadetinjama in pionirko se porazu z ekipo Ježice ni bilo moč izogniti. Odsotnost Smolejeve, Lahove, Šmitranove in Hadimuratovičeve se je poznala predvsem obrambi, kar potrjuje tudi število prejetih košev.

Jeseničanke so v želji za zmago zaigrale borbeno, posledica tega pa je bilo veliko število osebnih napak in izenačena igra v prvem polčasu.

V drugem polčasu so s petimi osebnimi napakami odhajale z igrišča ena za drugo Rozmanova, Halilagićeva, Ulčarjeva in Zrničeva. To so ljubljankam izkoristile in v 36. minuti povedle s 75:61. Ko domača ekipa ni mogla ničesar več izgubiti, so igralke kljub velikemu številu napak v obrambi zaigrale agresiven konksi presing. Slabo minuto pred koncem je Stražišarjeva zmanjšala s prostima metoma razliko le na dve točki (77:79). V nasprotnem napadu je nato igralka državne kadetske reprezentance Račičeva iz ne-

mogočega položaja dosegla zmagovito koš za gostje, mlade Jeseničanke s Stražišarjevo in Krznaričevo pa so si zagotovile sicer časten, vendar nepotreben poraz.

Jesenice:Pomurje 85:61/47:34

Jesenice: Rozman 20, Zrnič 11, Šmitran 4, Stražišar 29, Krznarič 3, Hadimuratovič 8, Halilagić 10

Po dobrem mesecu je bila ekipa Jesenic zopet v popolni postavi. To je omogočilo bolj sproščeno igro, hkrati pa so imele mlajše igralke možnost dokazovanja svojih sposobnosti.

Že pred tekmo je bilo jasno, da ekipa iz Murske Sobotice ni kvaliteti ne sodi v 1. slovensko ligo, v kultu pa je to potrdil saj kljub visoki zmagi Jeseničanke ekipa niso pokazale vsega, kar znajo.

Problem uigranosti postaja iz tekme v tekmo vse bolj boleč, saj je v ekipi le šest ali sedem igralke, ki so v zadnjem mesecu redno trenirale oziroma trenirale v skladu z možnostmi.

Del zamujenega oziroma izpuščenega bo ekipa skušala nadoknaditi v zimskem odmoru po tekmi z Ilirijo v Ljubljani, vendar pa porazov s Slovanom in Ježico ne bo moč spremeniti v zmage.

Po trinaajstih kolih je jeseniška ekipa ponovno na presenetljivem 4. mestu, za ekipami Marlesia, Ilirije in Odeje in pred Ciposom ter Ježico, ki imata en poraz več od Jesenic.

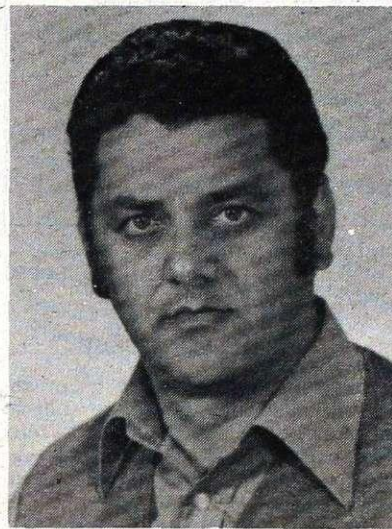
Uspešen organizator in planinski vodnik

Iz Železarne Štore je med drugimi dobil priznanje tudi Marjan Kavka, uspešen organizator in planinski vodnik.

Izrazil je izredno zadovoljstvo ob uspešno opravljenem pohodu in izrekel vse čestitke pripravljalnemu odboru ravenške železarne.

»Upam, da bodo pohodi ostali in da se kljub poslabšanju ekonomskih razmer ne bo ta tradicija železarjev ukinila. S tem moramo nadaljevati ne glede na težave. Prepričan sem, da bi se pohodniki radi volje odpovedali tudi pikniku oz. okrepčilu, če bo potrebno, samo da bodo organizirani pohodi ostali. Bomo pač več prinesli s seboj v svojih nahrbtnikih. Zadovoljstvo in odziv pohodnikov nam mora biti merilo in izziv za vztrajanje.

Naša delovna organizacija je organizirala 27. avgusta letos pohod iz Logarske doline čez Okrešelj na Kamniško sedlo. Slabše kondicijsko pripravljeni ali starejši planinci so se lahko iz Okrešlja vrnili, ostali so nadaljevali pot na Kamniško sedlo.



Marjan Kavka

S planinskimi pohodi v slovenskih železarnah se ukvarjam že od vsega začetka. Udeležil sem se 48 pohodov, dvakrat pa zaradi bolezni nisem mogel zraven.

Rojen sem leta 1939 v Ljubljani, vendar sem v Štoreh že toliko časa, da se štejem za Štorčana. Leta 1978 sem naredil šestmesečni tečaj za planinskega vodnika. Po hribovih hodiva skupaj z ženo. Zame je ena najlepših gora Jalovec. Ne pravijo zaman, da je Triglav očak, Jalovec pa fant od fere. Čudovita tura je to, vendar je pot slabo zavarovana.

Želim, da bi prišlo tudi na prihodnje pohode čimveč planincev. Vabljeni so tudi tisti, ki telesno ne zmorejo zahtevnejših tur. Vedno je poskrbljeno, da je za take pripravljena kakšna krajša pot. Tako se znanci in prijatelji snidejo in se pogovorijo o svojih planinskih doživljajih, pa tudi o delu in problemih.

Marjan Kavka je vedno pripravljen pomagati sočloveku v stiski. Družaben človek je, z mnogimi prijatelji. Za daljši pogovor ni bilo več časa, kajti tudi zdaj so ga prijatelji že nestrpnost pričakovali.

Ivanka Korošec

Kegljanje na ledu

Velik mednarodni uspeh Vatrostalne v Italiji

V četrtek, 5. januarja, je ekipa kegljačev na ledu Vatrostalne odpotovala na 7. mednarodni teden kegljanja na ledu v italijanske Dolomite v Kastelruth. Pod vodstvom Aleksandra Droleta so nastopili: Milenko Perič, Ante Bazo, Valentin Jeklar, Rudi Šapek in Roman Leban.

Tekmovanje se je začelo v petek in to moštveno. Nastopilo je 21 ekip iz Avstrije, Zvezne republike Nemčije, Italije in Vatrostalna iz Jugoslavije. Igralo se je vsak z vsakim in po 10-urnem boju je zmagala SK Alheim — A. Tudi Vatrostalna se je dobro držala in vse tekme so bile izgubljene z minimalno razliko. Osvoje no 7. mesto je bilo lepa uvrstitev v tej hudi mednarodni konkurenci. Prvih 11 moštev se je uvrstilo v nedeljski super final.

Rezultati: 1. SK Alheim — A, 2. ESV Union Pottenbac — A, 3. ESV Forette Steyr — A, ... 7. Vatrostalna.

V soboto je bilo veliko tekmovanje v bližnjem zbijanju. Nastopilo je 90 tekmovalcev iz 12 omenjenih držav. Od naših tekmovalcev je zelo lep mednarodni

uspeh dosegel Rudi Šapek s 5. mestom. Izkazal se je tudi Valentin Jeklar s 15. mestom. Zmagal pa je večkratni osvaja lec medalj z evropskih in svetovnih prvenstev.

Rezultati: 1. Paul Satter — I, 2. Peter Kaltenreiner — A, 3. Franz Kohlpliner — D, ... 5. Rudi Šapek, 15. Valentin Jeklar.

V super finalu, kjer je nastopilo 11 prvovrstnih moštev iz prvega tekmovalnega dne, so igralci Vatrostalne zaigrali tako kot znajo. Med sedmimi avstralskimi, dvema nemškima in eno italijansko ekipo so blesteli z izrednimi potezami in zato ni bilo naključje, da je bilo osvojeno tako visoko mesto. Izgubili so samo dve igri. Prvo mesto pa jim je za malenkost ušlo po količniku. Za te izredne mednarodne uspehe so ekipa in posamezniki dobili lepa priznanja.

Rezultati: 1. ESV Forette, Steyr — A, 2. Vatrostalna, 3. BEV Brunnthal — D.

Seštevek vseh tekmovalnih dni je Vatrostalno pripeljal na 3. mesto. Tako so kegljači častno in zelo uspešno zastopali jeseniške in jugoslovanske barve.



Moštvo Vatrostalne (foto: Silvo Kokalj)

Obvestilo

Drsalni klub Jesenice vabi vse otroke od 4. do 7. leta v drsalni tečaj, ki se bo pričel v soboto, 14. januarja ob 8. uri zjutraj, nadaljeval pa potem vsak torek od 14. do 15. ure in petek od 14.30 do 15.30 do vključno 10. februarja.

Cena tečaja je 30.000 din. Vabljeni

DK Jesenice

Med počitnicami na drsanje

Športno društvo Jesenice obvešča vso mladino, ki bo imela z naslednjim tednom zimske počitnice, da bo na drsalnišči pod Mežaklo organizirano posebej za šolsko mladino vsak dan prosto drsanje.

Drsanje bo v času počitnic od ponedeljka do petka, vsak dan od 11. do 13. ure, v sobotah in nedeljah pa kot običajno od 14. do 16. ure.

Nogometni turnir

Nogometni klub Jesenice bo priredil tradicionalni turnir v malem nogometu, ki bo od 19. do 22. januarja 1989. Prijavnino 80.000 dinarjev lahko nakazete na žiro račun 51530-678-81323 (za NK), ali vplačate na tajništvo ŠD Jesenice v Podmežakli (sv. Rožičeva) do ponedeljka, 16. januarja 1989, do 12. ure. Istega dne bo ob 17.30 v pisarni ŠD Jesenice (Podmežakla) žrebanje.

Prve tri ekipe prejmejo poleg pokalov tudi lepe denarne nagrade.

Vabljeni!

Srednjeevropski pokal v sankanju

Člani Sankaškega kluba Jesenice so se v soboto in nedeljo udeležili drugega letošnjega tekmovanja za Srednjeevropski pokal v sankanju nana ravnih progah, ki je bilo v Völsu v Italiji. Organizatorji tekmovanja so se izkazali, saj so bili zaradi pomanjkanja snega primorani izdelati progo s snežnimi topovi. Tekmovalci so dosegli naslednje uvrstitve:

St. člani: 12. mesto Vinko LAVTIZAR, člani: 25. mesto Marjan MEGLIČ, 26. mesto Janko MEGLIČ, 28. mesto Mirko KLINAR

ML mladinci: 18. mesto Matej ŠEBJA-NIČ

ML pionirji: 8. mesto Grega ŠPENDOV, Dvosedci: 7. mesto MEGLIČ—MEGLIČ

Točke za Srednjeevropski pokal sta tokrat osvojila le brata Meglič v dvosedu. Po dveh tekmovanjih v skupni razvrstitvi Srednjeevropskega pokala je Mirko KLINAR pri članih s 6 točkami na 18. mestu, Grega ŠPENDOV pri ml. pionirjih s 6 točkami na 19. mestu in dvosed MEGLIČ—MEGLIČ s 15 točkami na 7. mestu.

Naslednje tekmovanje za Srednjeevropski pokal bo 25. in 26. februarja na progi pri Savskih jamah v Planini pod Golico.

TLŠ

Šah

Novoletna kronika

Novoletni prazniki so za nami in ljudje po napornem rajanju ponavadi najraje počivajo. Šahisti pa so se kot vsako leto zbrali na nagradnem novoletnem turnirju.

Med dvajsetimi udeleženci novoletnega turnirja je za presenečenje poskrbel drugokategorijski Ivan Laharnar. Kot za šalo je premagoval vse nasprotnike po vrsti in do predzadnjega kola je v sedem najstih partijah oddal le en remi. Zadnji dve partiji pa je izgubil in tako dovolil Rodmanu, da ga je dohitel na prvem mestu. Tudi tretjevrstni Eržen in Ravnik na četrtem mestu sta do konca zasledovala ubežnika. Po daljšem premoru je spet zaigral Pavlin in se solidno uvrstil.

Vrstni red: 1-2. Laharnar in Rodman 16,5, 3. Eržen 15,5, 4. Ravnik 14,5, 5. Pavlin 13,5, 6. Kosmač 13, 7-8. Lužnik in Trampe po 12, 9. Krničar 11,5, 10. Zajmovič 11, itd.

Na hitropoteznem turnirju za mesec januar pa se je spet zbralo rekordno število nastopajočih — kar 30. Igralnica dvorane Šahovskega doma je bila skoraj pretesna za vse igralce in gledalce.

Zelo napeto je bilo že tekmovanje v treh polfinalnih skupinah, kjer so le prva štiri mesta prinesla vstopnico za finale. Veliko dobrih šahistov ni doseglo tega cilja, zato so se pomerili v tolažilni skupini. Tu je že drugič zapovrstjo slavil Ivelja. V finalni skupini pa se je najbolje znašel Franci Rodman, ki je tekmece pustil daleč za seboj. S to zmago se je še bolj utrdil na listi točkovanja za prvenstvo Jesenic.

Vrstni red finalne skupine: 1. Rodman 10, 2. Mrvar 7,5, 3. Ravnik 6,5, 4-5. Laharnar in Kosmač 6, 6-8. Zajmovič, Krničar in Eržen po 5,5, 9-10. Lužnik in Poljanšek 4, 11. Cvetkov 3, 12. Camžič 2,5 točke. P.K.

Namizni tenis

Po zaključku jubilejnega leta

Namiznoteniški klub Jesenice je proslavil leto 1988 kot jubilejno leto. Pol stoletja ob zeleni mizi z belo žogico so jeseniški »pingpongaši« dostojno in uspešno proslavili.

V okviru tega praznovanja je bilo že v januarju izvedeno člansko državno prvenstvo, ki je s svojo organizacijsko obliko kljub zelo veliki zahtevnosti nadvse uspešno in lepo uspelo. Velik poudarek proslavi je dala tudi izvedba tradicionalnega mednarodnega tekmovanja treh dežel za 14. Pokal Julijskih Alp, ki je bilo odlično organizirano na Jesenicah. Tudi tradicionalni 13. memorialni turnir Judite Pavlič Novak je bil izveden v tem okviru, da ne omenjamo številnih regijskih turnirjev in vseh vrst ligaških tekem. Ob koncu leta pa je bil organiziran mesec namiznega tenisa s številnimi lokalnimi in mednarodnimi tekmovanji, na katerih je nastopilo preko 200 igralcev. Istočasno pa je bila odprta v izložbi salona Dolik na Jesenicah razstava trofej iz življenja in dela namiznega tenisa v 50 letih na Jesenicah, ki je vzbudila pozornost številnih mimoidočih in je služila tudi za dobro propagando za nadaljnji razvoj namiznega tenisa na Jesenicah.

Zaključek jubilejnega leta je bil združen s slavnostno sejo namiznoteniškega kluba, ki je bila v Kazini Železarne ob številni udeležbi bivših in sedanjih igralcev ter njihovih staršev in prijateljev. Slavnostno sejo je popestril zirovniški oktet s prijetnim kulturnim programom. Podeljena so bila številna priznanja najzaslužnejšim tekmovalcem zadnjih deset let, njihovim trenerjem, prizadevnim klubskim delavcem in glavnim sponzorjem: Železarna Jesenice, Vatrostalna TOZD Jesenice, Občinski sindikalni svet Jesenice, TO Golica in še nekateri. Slavnostni seji so prisostvovali številni predstavniki Skupščine občine Jesenice, delovnih, družbenopolitičnih in športnih organizacij. Predsednik Namiznoteniške zveze Slovenije Vlado Slamberger je jeseniškemu klubu poklonil dragoceno umetniško sliko, predsednik Športnega društva Jesenice Dani Klemenc pa kristalno vazo.

Slavnostna seja je bila zaključena z družabnim večerom, ki ga je poživila prijetna godba in srečeval, tako da je večer minil ob prijetnem kramljanju in obujanju spominov in doživljajev za zeleno mizo v petdesetih letih.

S