

ŽELEZARNA JESENICE

informator



Jesenice, 6. julija 1992

Štev.: 25/II

Andrej Ocvirk obiskal Železarno

V četrtek, 2. julija, je našo železarno obiskal vršilec dolžnosti glavnega direktorja Slovenskih železarn dr. Andrej Ocvirk.

Ogledal si je Jeklarno Bela, Hladno valjarno Bela in vročo valjarno na Beli (VBŠ). Ti profitni centri so po njegovem mnenju ključni za sanacijski program, ki ga pripravljajo. Seznanil se je z direktorji družb, profitnih centrov in servisov, ki so mu predstavili svojo dejavnost.

O svojih prvih vtisih glede jeseniške železarne je v.d. glavnega direktorja Slovenskih železarn dejal, da je tehnologija na takem nivoju, ki omogoča ekonomske možnosti poslovanja niso vprašljive. Razprava okoli sanacije železarn in dolgoročne vloge metalurgije v Sloveniji je tako ob poznavanju tehnoloških sposobnosti neupravičena; toliko bolj, ker trditve, da je jeseniška železarna velik požeruh energije in posredno velik onesnaževalec, niso resnične.

Vendar pa bo treba rešiti nakopičene dolgove iz preteklosti, kar je problem sanacije železarn v celem svetu. Edina rešitev je, da vlada prevzame vse te pretekle obveznosti nase; če tega vlada ne bo prevzela, finančno železarn ni mogoče rešiti.

Glede potrebnosti črne metalurgije je dr. Ocvirk dejal, da je slovenski trg premajhen, da bi lahko preživel tri železarne. Zato se bo morala tudi naša železarna veliko bolj usmeriti v izvoz, kjer bodo sprejeli samo tiste, ki so kvalitetno in cenovno konkurenčni.

Po njegovem mnenju v Sloveniji potrebujemo črno metalurgijo predvsem zaradi strateškega pomena te panoge; raziskave namreč kažejo, da v državah, ki nimajo svojih železarn, tuji dobavitelji lahko do onemoglosti navijajo svoje cene in izvajajo pritiske na njihovo gospodarstvo.

Direktorji naše železarne so dr. Ocvirka ocenili kot moža, ki je zelo realen in je doma v industriji, zato pričakujejo dobre poslovne odnose.

Servis Kadri v prvih štirih meseih

Razvoj in uspešnost podjetja sta odvisna od celovite poslovne strategije, v okviru katere ima kadrovska - razvojna strategija poseben pomen. Kadrovska dejavnost je postala v svetu ena najbolj pomembnih dejavnosti oz. funkcij in jo postavljajo ob bok delu "komercialista". Kljub znanemu mnenju, ki ga je v začetku tega stoletja izrazil Alfred Marshall, da je najvrednejši tisti kapital, ki je investiran v ljudi, pa pri nas

nekateri še vedno gledajo na kadre kot na neizogiben element "poslovnih stroškov", ne pa kot pomembno dolgoročno naložbo.

Naše poslovne enote se v tem prehodnem obdobju ne zavedajo, kako pomembna je kadrovska dejavnost in ji odrekajo vso njeno vlogo, hkrati pa ne vedo, koliko nalog se MORA izvajati že zaradi zakonskih predpisov.

Reorganizacijske spremembe, ki se vrstijo že nekaj časa, povzročajo ogromno operativnih zapletov, saj na nivoju železarne ni postavljenih standardov, kako določene funkcije podjetja vplesti v dolgoročne cilje. Železarna kot enotno podjetje (holdinška pogodba) naj bi imela kadrovske strategije zastavljeno enotno - žal pa si želi in si jo predstavlja že vsak po svoje.

Reorganizacijske spremembe so zelo prizadele tudi kadrovske funkcije in jo oklestile dejavnosti, ki so bile in so v svetu še vedno pod njenim okriljem, hkrati pa so ji naložile kup operativnega dela (npr. sprotno vnašanje sprememb pri zaposlenih v matično datoteko; na podlagi ažurnih podatkov namreč izhajajo različna poročila tudi za zunanje ustanove, izračuni regresov, spiski jubilarcev, upokojenih, potrdila o beneficirani delovni dobi, pomembni so tudi za izračun osebnih dohodkov), analitično in sistematično strokovno delo pa je zanemarjeno. Kljub temu pa v servisu Kadri z gotovostjo lahko trdijo, da so v prvih štirih mesecih

letošnjega leta izvedli akcije tako v korist delavca kot tudi celotnega podjetja.

Ustavne spremembe na republiški ravni ter na njihovi podlagi uveljavljeni novi zakon so preoblikovali temelje upravljalskih razmerij in pravic na področju dela oz. v zvezi z delom in položajem delavca. Te spremembe in dopolnitve je treba redno spremljati in zahtevajo povečano aktivnost vseh zaposlenih v tem servisu (31. maja je bilo v njem zaposlenih 25 delavcev). Te aktivnosti so ažuriranje in priprava podatkov, sestavljanje in izdajanje pogodb o zaposlitvi za 3700 zaposlenih, izdajanje raznih potrdil (preko 10.000), priprava in izdaja obrazcev za zunanje ustanove (SPIZ Kranj, Zavod za statistiko).

Sprememba zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (spremenjena delovna zmožnost je ukinjena) je zahtevala povečano aktivnost na tem področju (razgovori z vsemi delavci te kategorije; delo z invalidi - trenutno je v Železarni 319 invalidov; razgovori in poglobljene psihološke obravnave delavcev za obravnavo na invalidskih komisijah; izračuni nadomestil in odmer za invalide, ogledi delovnih mest; iskanje primernih delovnih mest - 63 invalidov je primernih le za 10 v invalidskih delavnicah).

Sprememba zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju je prizadela delavce, ki dalj časa bolujejo. Da bi omilili njihove težave, so pripravili kriterije za dodeljevanje solidarnostnih pomoči v obliki bonov za prehrano. Trenutna situacija v Železarni povečuje socialno stisko zaposlenih, kar se odraža v povečani pogostosti individualnih razgovorov.

V sodelovanju z Dispanzerjem za medicino dela še vedno skrbijo za zdravstveno varstvo delavcev, vendar v manjši meri, kot to zahtevajo

predpisi (na preventivnih zdravniških pregledih je bilo 484 delavcev, na rešilnih postajah je iskalo pomoč 376 delavcev, v inhalatoriju 349 in na fizioterapiji 365 delavcev). Povečuje se resnost in pogostnost poškodb (145 poškodb pri delu).

V sodelovanju z republiškim inšpektorjem so izdelali dokončen predlog delovnih mest, kjer se šteje beneficirana delovna doba, usklajen na zadnjo novo organiziranost.

Izobraževanje je ena prednostnih nalog kadrovske politike. Pri nas se glede na trenutno finančno stanje Železarne izobražuje in dopolnjuje svoja znanja dovolj zaposlenih. Na seminarjih, posvetovanjih in tečajih je bilo 244 delavcev, 211 delavcev se izobražuje ob delu, imamo 235 štipendistov.

Podjetje si lahko le s sistematičnim razvojem kadrov zagotovi prihodnost, ko se odloči, kateri so tisti kadri, s katerimi bo podjetje uresničilo svoje dolgoročne strateške cilje. Pri nas ta misel še ni dozorela, saj bi pobuda in podpora morali priti "z vrha". Vodstvo bi moralo biti svojim sodelavcem za zgled. V servisu Kadri so poskušali zainteresirati vodilne za izpopolnjevanje v obliki seminarja na temo vodenje ljudi. Skoraj polovica je na zadnjih srečanjih "odstopila".

Ena ključnih nalog servisa Kadri je bila tudi v tem obdobju zmanjševanje števila zaposlenih. Tako je bilo za 47 delavcev ugotovljeno, da jim trajno ne moremo zagotoviti dela v Železarni. Poskrbeli so, da so se postopki v zvezi s presežnimi delavci izvajali skladno z zakoni in dogovori, čimbolj v prid delavcev in ne na škodo Železarne.

Vsi presežni delavci so pravočasno dobili odpravnine, sredstva pa so v celoti pridobili od Ministrstva za delo, običajno še pred rokom izplačila. Tako so pomembno

prispevali k reševanju vse večjih problemov zaradi pomanjkanja gotovine.

Delo servisa Kadri je ozko povezano tudi z izvajanjem Kolektivne pogodbe. Usklajevanje s sindikati glede mnogih vprašanj v zvezi z izpolnjevanjem pogodbe je bilo na ravni podjetja lažje uresničljivo in bolj racionalno, kot če bi zadeve reševali ločeno po enotah; enako velja tudi za vse druge dejavnosti tega servisa.

Spoznanja raziskav kažejo pomemben vpliv človeka na učinkovitost delovanja sistema (podjetja) kot celote. Zagotavljanje učinkovitosti človeka v sistemu tehnologije postavlja pred kadrovske politike podjetja nove zahteve. **AKTIVNO SODELOVANJE**, ne pa nesodelovanje, tako kot danes v Železarni mnogi mislijo!

Zbrali štiri tone odpadnih kovin

Sredi prejšnjega meseca smo v okviru svetovne konference o okolju in razvoju poleg drugih ekoloških aktivnosti izvedli tudi akcijo za zbiranje odpadnih kovin. Akcija je trajala do konca junija, v njej pa smo zbrali 4000 kg različnih odpadnih kovin. Glede na potrebe proizvodnje je zbrana količina sicer res majhna, vendar osnovni namen akcije ni bil preskrba proizvodnje, ampak organizirana skrb za čistejšo okolje in manj divjih odlagališč. Akcijo je pripravilo več različnih služb in obratov v Železarni. S takimi aktivnostmi dosedaj nismo imeli izkušenj, zato je bilo potrebno veliko dogovorov in pripravljen. Zanimanje je bilo večje, kot kažejo rezultati, zato v Železarni razmišljamo, da bi akcijo ponovili in ljudem tudi v prihodnje omogočili, da se kovinskih odpadkov organizirano "znebijo".