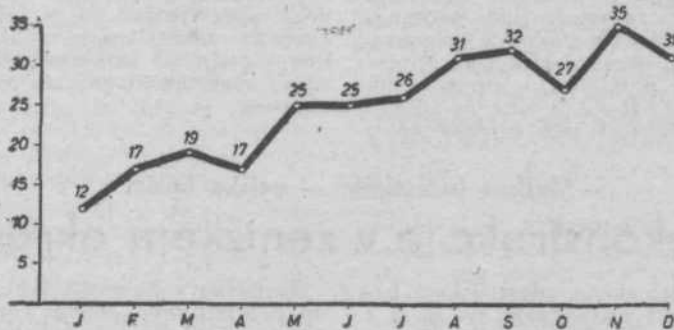


Kako so v tovarni „Sever“ povečali delovno storilnost

Tovarna »Sever« v Subotici izdeluje elektromotorje raznih vrst, ventilatorje, generatorje, motorje za tramvoje in trolejbusse in podobno. To ne posebno veliko podjetje, ki zaposluje približno 500 delavcev, je doseglo lani znatne uspehe v povečanju delovne storilnosti. Te uspehe pripisujejo predosem dobri organizaciji proizvodnega procesa.



Preseganje norm v tovarni »Sever« (v odstotkih)

Dobra delovna organizacija

Računajo, da se je lani povečala delovna storilnost v tovarni »Sever« za 7,5%. Za toliko se je po nekaterih proračunih povečala proizvodnja na enega zaposlenega delavca.

Delovna organizacija je urejena tako, da je kvalificiranim delavcem omogočeno čim bolj popolno in čim bolj uporabljati svoje stroje.

Stanje kvalificirane delovne sile v tem podjetju — čeprav je boljše, kakor v mnogih drugih subotičkih tovarnah — še vedno ni v skladu s potrebami, kar je razvidno iz naslednje razpredelnice. Število delavcev po strokovni izobrazbi znaša:

| | potrebnih je | imajo jih |
|----------------------|--------------|-----------|
| visokokvalificiranih | 95 | 34 |
| kvalificiranih | 171 | 186 |
| polkvalificiranih | 58 | 11 |
| nekvalificiranih | 44 | 107 |

Pomanjkanje delavcev s potrebnimi kvalifikacijami so rešili tako, da prevzemajo kvalificirani delavci delovna mesta visokokvalificiranih, polkvalificiranih pa zamenjajo kvalificirane itd. S tem da nadomeščajo svoje tovariše z višjo strokovno izobrazbo, se delavci usposabljaajo pri praktičnem delu.

Kvalificirani delavci imajo dobro pomoč tudi od nekvalificiranih, ki skrbijo, da imajo na delovnem mestu vse, kar potrebujejo za delo: material in druga sredstva. Kvalificirani delavec mora skrbeti samo za to, kako bo čim bolj izkoristil stroj, ne da bi izgubljal čas z različnimi postranskimi deli, ki jih lahko opravijo tudi nekvalificirani delavci. To je za to tovarno z neprimernimi prostori — ki so pogosto oddaljeni drug od drugega tudi do dva kilometra — zelo pomembno, ker

bi brez take delovne organizacije izgubljali kvalificirani delavci veliko časa s hojo od enega delovnega prostora do drugega, od enega stroja do drugega itd.

Poudariti moramo, da ima za tako delovno organizacijo zasluge tudi tehnična služba, ki je izdelala dober raspored dela v tovarni in hkrati zagotovila delavcem na delovnem mestu dobre risbe, merilne instrumente kakor tudi druga tehnična sredstva, ki jih potrebujejo.

Delovna disciplina je v podjetju prav tako na zavidanja vredni višini. Število neproduktivnih delovnih ur je zelo majhno, kar je razvidno iz naslednjih podatkov: od skupnega sklada delovnih ur, jih odpade 45% na delo po normah, 45% na delo po urah, 3% na državne praznike, 2% na bolezenske dopuste do 7 dni, 3% na nadurno delo in 1% na drugo.

Ustaljevanje norm

K povečanju delovnega učinka v podjetju je prispevalo tudi ustaljevanje

V karloškem »Konteksu« letos dvakrat večja proizvodnja

Do nedavna neznana majhna tovarna v Karlovcu pošilja letos svoje izdelke na inozemsko tržišče. Pred dvema leti je bila pred likvidacijo, letos pa znaša vrednost njenih izdelkov, ki so namenjeni za inozemstvo, nad 70 milijonov din. V tovarni trdijo, da bodo verjetno to vsoto presegle.

V tovarni izdelkov iz jute in konoplje »Konteks« v Karlovcu imajo lansko leto za prelomno leto. Lani se je brutoprodukt tovarne povečal na 800 milijonov dinarjev, čistega dobička pa so imeli 47 milijonov din. To je pomenilo, da se je tovarna »postavila na svoje noge« in lani se je začela tudi rekonstrukcija njenih naprav. Kolektiv je investiral 50 milijonov svojih sredstev, dobil je kredit v višini 95 milijonov in že ob koncu l. 1956 so dospeli iz Avstrije in Velike Britanije sodobni stroji za predilnico in tkalnico. Montaža novih strojev je končana in

norm. Prej so namreč norme pogosto spreminjali in si zato delavci niso prizadevali, da bi jih presegli, ker so se bali, da jih bodo spremenili. Ko so slišali, da bodo norme ustaljene za daljše razdobje, so jih začeli bolj svobodno presegati. Preseganje norm je znašalo v l. 1956 po mesecih:

| | |
|----------|-----|
| januar | 12% |
| februar | 17% |
| marec | 19% |
| april | 17% |
| maj | 25% |
| junij | 25% |
| julij | 26% |
| avgust | 31% |
| septemb. | 32% |
| oktober | 27% |
| november | 35% |
| december | 31% |

Povprečno preseganje norm v celem letu znaša približno 25%. Opaža se, da je bilo to preseganje norm znatno večje v drugi polovici leta, ko so prešli k ustaljevanju norm.

Premalo sredstev za premije

Podjetje »Sever« ima premijski pravilnik, ki ga uporabljajo od 1. oktobra lani. Pravilnik zajema 151 delovnih mest. Od uslužbencev dobivajo premije: oddelkovodje, poslovodje, tehniki, normirni, razporejevalci dela itd. Premijski pravilnik določa tudi premiranje vseh delavcev v posameznih oddelkih — v tistih, ki so najvažnejši za uspeh podjetja.

Kakor je razvidno, so premije določene precej široko. Pravilno je, da so s premijami zajeti tudi delavci v proizvodnji. Sredstva za premije pa so še vedno precej majhna: letos znašajo le okrog 10% plač iz dobička. Tako majhna sredstva razdelijo na večje število delavcev in uslužbencev in so zato premije, če jih gledamo individualno, zelo majhne. Največja premija v podjetju znaša na primer 10.000 din (za generalnega direktorja).

Zato premije še vedno niso imele pri povečanju delovne storilnosti tiste vloge, ki jo od njih pričakujemo. Z boljšo ureditvijo premijskega sistema bi ob tako dobri delovni organizaciji dosegli to, da bi se produktivnost v tem podjetju zelo povečala, za kar so realne možnosti.

D. V.

začela se je proizvodnja. V letošnjem družbenem planu so planirali brutoprodukt v vrednosti nad 1.600.000.000 din ali za 100% večjega kakor lani. Dobitek so planirali v višini 160 milijonov, kar je za 115 milijonov več kakor v l. 1956. S tem planom je določen izvoz v vrednosti 70 milijonov din.

Nedvomno je, poudarjajo v tovarni, da je za vzpon tovarne v prvi vrsti zaslužen delavski svet kolektiva, ki je leta razpravljal o možnostih za povečanje proizvodnje. Toda prav toliko zasluge ima tudi občinski ljudski odbor v Karlovcu, ki je z dotacijo iz svojega investicijskega sklada pomagal, da se je »Konteks« uvrstil med najbolj napredne kolektive karlovskega industrijskega bazena in da se skupno z njimi pojavlja pred kupci iz zahodnoevropskih držav in Bližnjega vzhoda.

I. P.