

10 let INTERIERA v Ljubljani

Letos slavimo 10-letnico ustanovitve naše prve prodajalne STOL-Interier v Ljubljani.

Pred več kot desetimi leti smo začeli razmišljati o tem, kako bi projektantskim organizacijam in kupcem-investitorjem najbolje predstavili naš proizvodno-prodajni program. Ob upoštevanju dejstva, da je naš asortiman zelo širok, da ga je treba čimbolj kompletnega predstaviti in da trgovine s pohištvom takega prostora niso imele ter da tudi niso znale prisluhniti našim željam in potrebam, smo bili prisiljeni sami iskati primerne prostore. Ker smo imeli takrat le skromen prostor na Duplici, kjer smo lahko kupcem delno prikazali naše proizvode, smo se odločili, da take prostore poiščemo najprej v slovenskem republiškem središču — v Ljubljani. Pri tem pa smo naleteli na nekaj težav glede lokacije. V centru mešča prostorov ni bilo mogoče dobiti, zato smo pri pristojnih organih na občini Šiška našli razumevanje in na Celovski cesti 163 kupili, glede na ceno in kratek možni rok vsetitve, prostor, ki meri 150 m² in ki ima v kletnih prostorih še približno 120 m² površine, ki jo uporabljamo za priročno skladišče manjših kosov pohištva in organizacijskih sredstev. Tako smo v začetku meseca septembra 1967. leta odprli prvi Stolov razstavno-prodajni salon, ki ga od vsega začetka uspešno vodi tov. Anton Sajovic.

Potrebno je poudariti, da to ni bil takrat niti ni danes klasična trgovina s pohištvom, temveč kot prostor, kjer se lahko vidi in izbere oprema za poslovne prostore in hotelsko-restavracijske objekte. Naloga delavcev v Interieru je vseskozi, da navezuje in vzdržuje stike s projektantskimi organizacijami in pa seveda tudi z vzemi kupci na širšem ljubljanskem področju.

Poleg investicijske opreme smo do l. 1973 v Interieru v Ljubljani, ko smo odprli naš drugi razstavno-prodajni prostor — Interier na Duplici, razstavljali in prodajali tudi blago za široko potrošnjo. Z uvedbo UNI-programa v naš proizvodno-prodajni program pa smo prostore v In-

terieru Ljubljana namenili izključno investicijski opremi, saj je za prikaz naših izdelkov široke potrošnje prostor v Ljubljani občutno premajhen.

Moramo dodati, da pot k uspehom ni bila lahka, saj smo se v začetku soočali z različnimi težavami — od kadrovskih, organizacijskih do prostorskih in prodajnih. Morali smo si pridobiti ljudi, ki imajo veselje do take vrste dela, ki znajo svetovati pri nakupu in ne nazadnje uspešno prodajati specifično vrsto pohištva.

Preko Interiera v Ljubljani smo vzpostavili prve stike s kupci na področju inženiringa. Kupcem smo pričeli nuditi opremo poslovnega prostora z vsemi elementi, ki jih tak prostor potrebuje — od po-

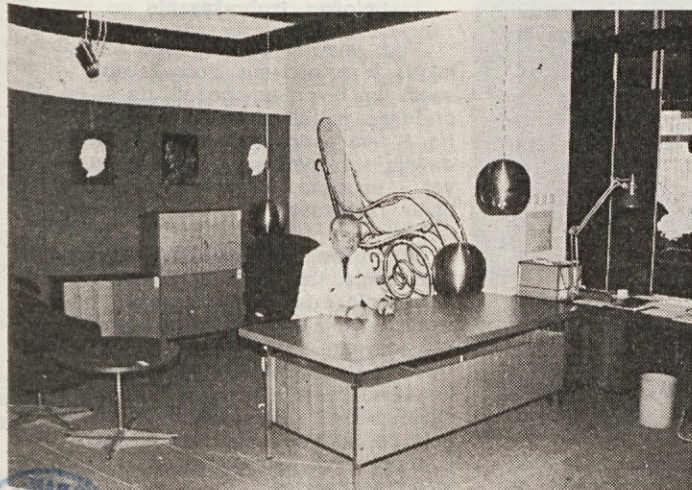
hištva, predelanih sten do luči, zaves, preprog, skratka, od največjega do najmanjšega predmeta, ki tvori celoto. Izkušnje, ki nam jih je dal ljubljanski Interier na tem področju, so nam bile dragoceno vodilo za ustanovitev službe inženiringa, ki danes zelo uspešno deluje v okviru TOZD Prodaja, s sedežem na Duplici.

Ob vsem tem, ko govorimo o uspešnem poslovanju Interiera, pa ne smemo pozabiti, da je vseskozi posloval brez svojega skladišča. Kupci se namreč za po obsegu manjša naročila še vedno odločajo v zelo kratkem času in hočejo tudi blago dobiti v zelo kratkem roku. Kdor nima skladišča, takemu kupcu seveda zelo težko ustreže. Zato je potrebno pri naročanju pohištva v tovarni s strani Interiera upoštevati tudi to specifičnost, da lahko kupčevim željam ugodimo.

Težava, s katero se je Interier v skoraj vsem svojem 10-letnem obstoju srečaval, je bila tudi v pomanjkanju blaga, ki je tržno najbolj iskano. Šele v zadnjem času smo s povečanjem proizvodnih kapacitet take vrste težav omilili. V konjunkturnih obdobjih pa se z njimi srečujemo tudi še danes.

Realizacija Interiera v Ljubljani se je v desetih letih povečala desetkratno in če štejemo tudi naše Interiere med kupce Stolovega pohištva, potem ne moremo obiti dejstva, da je po vrednosti kupljenega blaga od Stola prvi in največji ku-

(Nadaljevanje na 4. strani)



PO 5403/1981

Nekatere aktualne naloge na področju uresničevanja sprejete kadrovske politike

Ko ob zaključku leta ocenjujemo dosežene rezultate dela in planiramo delovne naloge za naslednje obdobje, ne moremo mimo ugotovitve, da pomeni leto 1976 v naši delovni organizaciji tudi nov, nadaljnji korak pri uresničevanju načel, ki so zapisana v ustavi in resoluciji o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji in konkretizirana v družbenem dogovoru o osnovah kadrovske politike na območju občine Kamnik.

kvalifikacijo poklicnih delavcev neustreznih profilov, polkvalifikacijo delavcev ob spremembah tehnoloških postopkov in profesionalno rehabilitacijo delovnih invalidov;

Ocenjujemo, da so bili najpomembnejši premiki doseženi na področju demokratizacije kadrovske politike. To se je najprej pokazalo pri volitvah v nove samoupravne organe. Praktično so vsi zaposleni aktivno sodelovali — bodisi preko osnovnih organizacij sindikata, ali preko samoupravnih delovnih skupin — že od oblikovanja kriterijev za evidentiranje možnih kandidatov dalje. Prav tako so bili vsi zaposleni (bodisi na zborih delavcev TOZD, bodisi v samoupravnih delovnih skupinah) aktivni oblikovalci nekaterih temeljnih samoupravnih aktov, ki smo jih sprejeli v preteklem letu. Najpomembnejši med njimi so bili:

— samoupravni sporazumi o pridobivanju in delitvi dohodka in osebnih dohodkov;

— samoupravni sporazumi o sistemizaciji delovnih mest.

Prav ti samoupravni akti vsebujejo nekatera osnovna načela kadrovske politike v STOLU in tudi smernice za njihovo uresničevanje.

Sprejeti samoupravni sporazumi o sistemizaciji delovnih mest, ki so oblikovani v skladu z določili družbenega dogovora o kadrovske politiki, nam omogočajo realizacijo naslednjih nalog:

1. Izdelava primerjalne analize kadrovske strukture. Na osnovi sporazumov o sistemizaciji bomo lahko ugotovili, v koliki meri zaposleni v podjetju, kot tudi v posameznih tozidih ustrezajo zahtevam delovnih mest po posameznih kriterijih (npr. po kvalifikacijski strukturi, po ustreznosti poklicev, po dejanskih delovnih izkušnjah in po delovni usposobljenosti, po starostni strukturi, po sposobnostih ipd.).

2. Planiranje potreb po novih kadrih (tako operativno kot srednjeročno in perspektivno) je omogočeno šele s sprejemom zgornjih aktov. Saj predloga kadrovskih planov ni mogoče napraviti brez upoštevanja splošnega razvojnega programa podjetja in tozidov, sistemizacije delovnih mest, analize kadrovske strukture, gospodarskega in proizvodnega plana in plana sprememb v tehnologiji.

3. Na področju izobraževanja se nam kaže vrsta nalog:

a) strokovno izobraževanje

— za pridobivanje novih strokovnih kadrov bomo nadaljevali že z ustaljeno in tudi še doslej uspešno politiko štipendiranja;

— izredno šolanje je doseglo v podjetju primeren obseg. Posebno pozornost bo potrebno posvetiti usmerjevanju kadrov v izobraževanje za tiste poklicne profile, ki so za nas najbolj deficitarni;

— v letošnjem letu bo nujno organizi-



V oddelku površinske obdelave drobnih kovinskih polizdelkov terja delo natančnost in dosledno izpolnjevanje varnostnih predpisov

rat izobraževanje za nekatere poklice ozkih profilov za zaposlene delavce (zaposlenih imamo nesorazmerno veliko število nekvalificiranih delavcev);

— čimprej bo potrebno organizirati sistematičnejše priučevanje novih delavcev za delo. S strokovnim priučevanjem bomo dosegli, da se bodo novi sodelavci hitreje vključevali v delovno skupino. S tem bomo močno skrajšali čase priučevanja, novi delavci bodo prej in pogosteje doživljali občutek uspeha pri delu, kar bo vplivalo na zmanjšanje interne in eksterne fluktuacije in na izboljšanje odnosov med sodelavci;

— potrebno bo intenzivirati delo s pripravniki. Pripravnštvo je doslej še formalno slabo urejeno. Z bolj organizirano skrbjo za pripravnike bi dosegli hitrejšo in uspešnejšo vključevanje mladih strokovnjakov v delovni proces in v delovni kolektiv;

— posebno skrb bo potrebno posvečati organiziranju in evidenci permanentnega izobraževanja vseh, posebej pa še poslovnih in strokovnih sodelavcev, saj vemo, da se tehnologija vedno hitreje spreminja in da znanje vedno hitreje zastareva;

— iz ekonomskih, kadrovskih in socialnih razlogov je potrebno organizirati pre-

— poslovnim delavcem bo nujno omogočiti pridobitev znanja s področja dela z ljudmi in razvijanja samoupravnih odnosov;

— pospešiti bo potrebno individualno izobraževanje članov delovne skupnosti s tem, da se čimvečje število zaposlenih stalno seznanja z novimi izsledki v strokovni literaturi. V ta namen bo potrebno ustrezno urediti strokovno knjižnico in kroženje strokovne literature.

b) Splošno izobraževanje

Tudi vnaprej bo potrebno vzpodbujati mlade k splošnemu izobraževanju. Predvsem jim bomo omogočali, da si ob delu pridobijo popolno osnovnošolsko izobrazbo. S tem bodo prišli do možnosti za nadaljnje strokovno usposabljanje in za razvoj v uspešne, splošno in družbenopolitično razgledane samoupravjalce.

c) Družbenoekonomsko in politično izobraževanje. Izkušnje iz preteklih nekaj let narekujejo, da moramo temu področju izobraževanja v letošnjem in prihodnjih letih posvetiti večjo skrb. V prvi vrsti je treba to izobraževanje organizirati za članke samoupravnih organov, za delegate v samoupravnih interesnih skupnostih, za delavce, ki kandidirajo za vodstva družbenopolitičnih organizacij, pa tudi za poslovnostne delavce.

4. **Spremljanje razvoja kadrov in sistem napredovanja.** Da bi zagotovili kar najbolj nemoten potek dela na vseh delovnih mestih v delovni organizaciji in omogočili kontinuiteto dela vsaj na ključnih poslovnih in strokovnih delovnih mestih, bo potrebno čimprej razviti ustrezen sistem napredovanja delavcev v okviru delovne organizacije. Pri napredovanju in drugih oblikah notranje fluktuacije (ki so često nekontrolirane in ne dosti manj škodljive kot zunanja fluktuacija), bo potrebno zagotoviti osnovno načelo, da ti kadrovske premiki ne smejo povzročiti kadrovskega osiromašenja v posameznih oddelkih oz. tozdih.

Za realizacijo ustreznega sistema napredovanja in planiranja notranjih kadrovskih premikov pa je nujno, da razvijemo metodologijo evidentiranja strokovnega razvoja kadrov, njihove delovne uspešnosti, delovne prizadevnosti, motiviranosti za delo in družbenopolitične afirmiranosti.

Tu so samo našete nekatere najbolj očitne naloge na področju uresničevanja kadrovske politike, ki izhajajo iz v uvodu omenjenih lani sprejetih samoupravnih aktov.

A. Švigelj

Ob izplačilu osebnih dohodkov za december 1976

14. 1. 1977 smo prvič dobili OD obračunane in izplačane po določenih samoupravnega sporazuma o pridobivanju in delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki je pričel veljati 23. 11. 1976, uporablja pa se od 1. 12. 1976.

Za izvedbo določil sporazuma je bilo potrebno veliko natančnega dela, ki so ga morali opraviti odbori za kadre tozdov, komisija za vrednotenje dela, ERC, strokovne službe in delavci pri obračunu OD. Ker kljub vsemu prizadevanju dela nismo mogli opraviti popolnoma brez vsake napake, imamo za potrebno opozoriti na vse elemente, ki po določenih sporazuma vplivajo na udeležbo posameznega delavca v delitvi sredstev za OD oziroma na višino OD posameznega delavca.

Ti elementi so:

I. DOSEŽENI USPEH TOZD IN DELOVNE ORGANIZACIJE.

Ta uspeh se izraža splošno z doseženim dohodkom tozda, v delitvi sredstev za OD pa se izraža z vrednostjo posameznih kategorij v bruto din/1 norma uro. Te vrednosti določijo za posamezno obdobje delavski svet na podlagi podatkov o ekonomskem položaju tozda oz. delovne organizacije in meril samoupravnega sporazuma panoge.

II. DELOVNI PRISPEVEK POSAMEZNEGA DELAVCA K DOSEŽENIM REZULTATOM.

Ta prispevek se ugotavlja in izraža z več elementi in to:

1. **ZAHTEVNOST DELA**, ki je izražena s kategorijo delovnega mesta oz. z uvrstitvijo delovnega mesta v kategorije od 5—34 na podlagi analitične ocene zahtevnosti dela po kriterijih: potrebno strokovno znanje, potrebna funkcionalna znanja in delovne izkušnje, programiranost dela, vpliv na poslovanje, telesni napor, tempo in monotonija, napor pri stikih s strankami, delovni urnik, nevarnost nesreč in obolenj, ropot, umazanost, vpliv temperature, vpliv mokrote in vlage ter deficitarnost poklica.

Delovna mesta pripravnikov so razvrščena glede na stopnjo izobrazbe (srednja, višja, visoka) v kategorije 01, 02, 03.

2. **ČAS DELA**, ki je izražen s številom opravljenih (dejanskih) delovnih ur.

3. **DOSEŽENI INDIVIDUALNI DELOVNI UČINEK**, ki je prikazan s številom doseženih norm ur, ugotavlja pa se na podlagi:

a) doseganja delovnih (časovnih ali količinskih) norm pri normiranih delih in

b) z oceno uspešnosti po kriterijih: količina opravljenega dela, kvaliteta opravljenega dela, pravočasnost izvedbe, prizadevnost, odnos do sodelavcev, delovna disciplina, kreativnost in iniciativnost. To oceno sprejmejo 3 do 5-članske delegacije delavcev v ocenjevalni skupini na predlog neposrednih vodij dela. V sporazumu so za te ocene določene najnižje, najvišje in poprečne vrednosti, in to:

b 1) za oceno uspešnosti režijskih delavcev od 5. do vključno 23. kategorije: najnižja — 8 % (—10 točk), najvišja 32 %

(40 točk), poprečna 16 % (20 točk),

b 2) za oceno uspešnosti režijskih delavcev od vključno 24. kategorije dalje: najnižja —10 % (—10 točk), najvišja 40 % (40 točk), poprečna 20 % (20 točk),

b 3) za oceno uspešnosti delavcev, ki delajo več kot 50 ur mesečno po VK—11: najnižja —8 % (—10 točk), najvišja: poprečno doseganje norm posameznega delavca v prejšnjem mesecu,

b 4) za oceno uspešnosti kvalificiranih delavcev s širokim delovnim področjem pri normiranih delih: najnižja —2 % (—10 točk), najvišja 10 % (40 točk), poprečna 5 % (20 točk),

b 5) za oceno uspešnosti pripravnikov: najnižja —10 % (—10 točk), najvišja 20 % (20 točk),

b 6) za oceno uspešnosti vajencev: najnižja 0 %, najvišja 25 %; posebej za praktično delo in posebej za učni uspeh v šoli,

b 7) za oceno uspešnosti učencev in študentov na obvezni praksi: najnižja 0 %, najvišja 12 % (20 točk),

b 8) za oceno uspešnosti šolske mladine pri delu med počitnicami: najnižja 0 %, najvišja 15 % (20 točk),

c) indirektnega normativa za delo vodilnih delavcev.

Ta normativ je osnovan na primerjavi doseženega povečanega dohodka na pogojno uro v Stolu s poprečno doseženim v panogi. (PD/ph STOL: PD/ph panoge).

Če sta ti vrednosti enaki (če je razmerje 1,00), pripada vodilnim delavcem stimulacija v višini poprečnega preseganja delovnih norm v delovni organizaciji (20 %).

III. VLOŽENO MINULO DELO.

Izraža se z dodatkom za skupno delovno dobo (0—12 %) in delovno dobo v Stolu (0—5 %), ugotavlja pa se začasno s trajanjem obeh delovnih dob. Izračunava se po % na poprečni OD v zadnjih treh mesecih. Obračunava se samo za opravljene delovne ure.

(Nadaljevanje na 4. strani)



Komisija za vrednotenje del končuje dvoletno delo. Na sliki: na eni izmed zadnjih sej v letu 1976

OB IZPLAČILU OD ZA DECEMBER 1976

IV. IZPOLNJEVANJE DELOVNIH OBVEZNOSTI

S tem kriterijem se ugotavlja in vrednoti izpolnitev s sistemizacijo določenih zahtev glede strokovnega znanja in delovnih izkušenj na posameznih delovnih mestih. Delavec, ki teh zahtev ne izpolnjuje, ima za toliko kategorij nižjo obračunsko osnovo, kot je osnova DM, za kolikor je razlika med vrednotenjem zahteve in izpolnitve.

npr.: Če se na DM zahteva znanje KV delavca (vrednotenje: 5), delavec na tem DM pa je priučen (vrednotenje: 2), ima obračunsko osnovo za 3 kategorije nižjo, kot je osnovna kategorija DM. Ta razlika se zmanjša delavcem, ki imajo nad 10 let delovne dobe za 1 kategorijo; delavcem, ki imajo nad 20 let delovne dobe za 2 kategoriji; in delavcem, ki imajo nad 30 let delovne dobe za 4 kategorije.

Delavci, ki zahteve na DM ne izpolnjujejo, se pa izobražujejo na šolah zahtevi ustreznih stopnje in smeri, imajo dodatek 1% za vsak dokončan letnik šolanja. S posebnim sklepom lahko DS TOZD ta znižanja zmanjša ali ukine.

V. IZJEMNI DELOVNI POGOJI

Kljub temu, da so delovni pogoji element vrednotenja zahtevnosti dela oz. delovnega mesta, se v nekaterih primerih pojavljajo v tako izjemnih stopnjah (običajno občasno), da je to potrebno urediti s posebnimi dodatki. Ti dodatki se obračunavajo posebej in to v naslednjih primerih:

1. Za delo na prostem ali v neogrevanih in odprtih prostorih v času od 1. 11. do 31. 3.

2. Za delo pri virih močnega toplotnega sevanja v času od 1. 5. do 31. 8.

3. Za delo na delovnih mestih oz. v prostorih, v katerih so prekoračene maksimalno dovoljene koncentracije škodljivih snovi v zraku ali če ropot presega 100 dB. Ti dodatki se obračunavajo v času, ko taki pogoji nastopajo.

4. Za delo na višini nad 4 m in za delo v posebno neugodnih delovnih okoljih, kot so: cisterne, kanali, kotli, sanitarije ipd., za čas trajanja takega dela.

VI. IZJEMEN DELOVNI ČAS.

Za delo v izjemnem delovnem času prejmejo delavci povečan OD, in to:

1. za delo preko polnega delovnega časa 50% povprečnega OD za redno delo,

2. za nočno delo (med 2. in 6. uro) 40% povprečnega OD za redno delo,

3. za delo ob nedeljah, državnih in republiških praznikih 50% povprečnega OD za redno delo,

4. za delo v deljenem delovnem času 320 din bruto mesečno, če traja prekinitve nad 1 uro do 2 ur in 640 din bruto mesečno, če traja prekinitve 2 uri ali več,

5. vzdrževalcem, ki so dolžni biti v stanju pripravljenosti, pripada za vsako intervencijo v času med 22. in 5. uro poleg plačila za opravljeno delo še dodatek v višini plačila za 2 naduri.

6. če delavec opravlja svoje redno delo in nadomešča odsotnega delavca, mu pripada za čas nadomeščanja nad 6 dni do 1 meseca do 10%, nad 1 mesec pa

do 20% dodatka, če povečan obseg dela ni obračunan kot nadurno delo.

VII. POSEBNI PRIMERI

V nekaterih primerih imajo delavci pravico do obračuna OD po drugačnih osnovah kot so določene kategorije del ali DM. Ti primeri se obračunavajo kot razlike, in to:

1. V primerih začasne razporeditve delavca, ima delavec za največ 3 mesece pravico do OD po osnovi v višini njegovega povprečnega OD v zadnjih 3 mesecih, vendar sorazmerno z doseženim delovnim učinkom.

2. KV delavci širokega profila, ki so zaposleni v delovni organizaciji nad 5 let, imajo pravico prejemati razliko do 11 kategorije v lesni oz. do 10 kategorije v tapetniški stroki, če opravljajo dela kvalifikaciji ustreznih stroke, ki pa so nižje vrednotena.

3. Delavci s 30 in več let ter delavke s 25 in več let delovne dobe imajo pravico prejemati razliko do 9 kategorije, če opravljajo dela, ki so nižje vrednotena.

4. Delavci, starejši od 50 let in delavke, starejše od 45 let, ki delajo v Stolu nad 15 let ali imajo nad 25 let delovne dobe, pa so zaradi zmanjšanih delovnih sposobnosti razporejeni na manj zahtevna delovna mesta, so upravičeni prejeti razliko do višine OD na prejšnjem delovnem mestu, če do take razlike niso upravičeni iz sredstev socialno-zdravstvenega zavarovanja. O tem sklepa DS TOZD na predlog odbora za kadre in službe medicine dela.

5. Enako pravico imajo delavci, ki so premeščeni zaradi poklicnega obolenja ali posledic nesreče pri delu. Če nesreča pri delu ni nastala po njihovi krivdi, imajo to pravico ne glede na starost in delovno dobo.

Upamo, da bo ta pregled osnova za delitev in obračun OD pomagal razčistiti nekatere nejasnosti in čimprej popraviti in odpraviti posamezne napake in pomanjkljivosti pri ugotavljanju osnov in izvedbi obračuna OD.

P. Jerman

(Nadaljevanje s 1. strani)

10 LET INTERIERA V LJUBLJANI

Za primerjavo naj navedemo, da vzame letno več blaga kot npr. Slovenijales, ali Lesnina, čeprav vemo, da imajo vse večje trgovske hiše, ki se bavijo s prodajo pohištva, razpredeno mrežo poslovalnic in predstavništev po Jugoslaviji, medtem ko sega področje dela ljubljanskega Interiera le malo dlje od okvira bivšega ljubljanskega okraja.

Ne nazadnje pa je zelo pomembno dejstvo, da so nas pozitivne izkušnje, ki smo si jih pridobili ob ustanovitvi in samem delovanju Interiera v Ljubljani, opozarjale in silile k zaključku, da je potrebno čimprej take razstavno-prodajne prostore ustanoviti tudi v ostalih jugoslovanskih tržnih in upravno-političnih centrih. Rezultat vsega tega pa je, kot nam je znano, pet takih Interierov, ki že delujejo in pa šesti, ki bo dograjen še letos.

T. Palčič

KADROVSKE SPREMEMBE V MESECU DECEMBRU 1976

LASTNOST DELAVCA SO SI PRIDOBILI: TOZD-1

POGAČAR Andrej, NK delavec, PE-4
KRANJEC Drago, KV vozni ličer, PE-3
JOVANOVIČ Stanka, NK delavka, PE-4
RESNIK Elica, NK delavka, PE-4
ROMŠAK Bojan, NK delavec, PE-8
SUŠNIK Andrej, PK mizar, PE-8
BALIČ Antonija, NK delavka, PE-7
BUDNAR Franc, NK delavec, PE-3
ŽAGAR Branko, KV avtomehanik, PE-3
HRIBAR Polona, NK delavka, PE-5
PERIČ Milan, NK delavec, PE-8
FLORJANČIČ Miroslav, NK delavec, PE-3

TOZD-2

SENOŽETNIK Cvetka, NK delavka
ZUPANČIČ Ivana, NK delavka
KOŠIČ Mirjana, KV trgovka
PLEVEL Terezija, NK delavka
KUCHAR Alojz, NK delavec

TOZD-3

KRIŽNIK Jože, NK delavec

DSSS

ŠKRLEP Feliks, absolvent filozofske fakultete (pripravnik)
PRODNIK Franc, ekonomist (pripravnik)

TOZD-8

ŠEGULA Elizabeta, NK delavka
ŠEGULA Marta, NK delavka
HAJDNIK Marija, KV prodajalka

TOZD-9

URBAS Elizabeta, KV frizer

LASTNOST DELAVCA JE PRENEHALA: TOZD-1

CIUHA Vera, NK delavka, PE-8
ROMŠAK Bojan, NK delavec, PE-8
LETNAR Ciril, KV krojač, PE-5
KOŠIR Marija, NK delavka, PE-6
HRIBAR Franc, ekonomski tehnik, PE-8
DRAGAR Viktorija, NK delavka, PE-8
Vsi na lastno željo.
PODBEVŠEK Antonija, NK delavka, PE-6 — upokojitev
HRIBAR Marija, NK delavka, PE-6 — upokojitev

DSSS

ROJC Jože, gasilec
OSTANEK Franc, dipl. ing. arh.
ŠIMENC Drago, ing. organizacije dela
SEKAVČNIK Ivan, ing. strojništva
Vsi na lastno željo.
POHLIN Stanislav, KV stroj. ključavničar — umrl
HOTUJEC Drago, VK elektromojster, PE-2 — upokojen



Obrazložitev programskih nalog samoupravnih interesnih skupnosti za obdobje 1976 — 1980

O predlogih samoupravnih sporazumov v skupnih osnovah planov SIS v občini, regiji in republiki za obdobje 1976—1980, dajemo naslednjo obrazložitev:

V sistem družbenega planiranja v obdobju 1976—1980, kot celotnega procesa nadaljnjega razvoja gospodarskih in družbene dejavnosti, se vključujejo tudi SIS družbenega plana občine Kamnik.

Družbeno dejavnost ne moremo obravnavati ločeno samo za občino Kamnik, pač pa tudi v okviru regije in republike. Prav zaradi tega se bodo morali delavci v tozidih izrekat za programe občinskih SIS, za vzajemne in solidarnostne naloge ter programe republiških in regijskih SIS.

Delovni ljudje in občani v SIS imajo z ustavo zagotovljeno pravico in dolžnost, da oprijemajo se na znanstvena spoznanja in na njih temelječe razvojne možnosti ter upoštevajoč ekonomske zakonitosti, sprejmejo plane in programe za delo, jih usklajujejo med seboj z družbenimi plani ter na tej podlagi zagotavljajo usklajevanje odnosov v celoti družbeni reprodukciji in usmerjanje celotnega materialnega in družbenega razvoja v skladu s skupnimi, na samoupravnih temeljih določenimi interesi in cilji.

Takšno izhodišče je osnova za svobodno menjavo dela, ki se izpolnjuje na osnovi samoupravnega sporazumevanja ter predstavlja skupni dogovor in odgovornost samoupravnih skupin v tozdu. Menjava dela ni le ekonomski odnos, skrb za zagotovitev sredstev za delo družbenih dejavnosti, ampak tudi uresničevanje skupno dogovorjenih ciljev in nalog.

Predlog samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah planov zdravstvenih skupnosti v SR Sloveniji za obdobje 1976—1980 podaja skupne osnove zdravstvenih skupnosti za načrtovanje nadaljnjega razvoja zdravstvenega varstva v prihodnjem obdobju in posebne naloge zdravstvenih skupnosti na področju vzajemnosti ter solidarnosti, ki jih uresničujemo pri zdravstveni skupnosti. Pomembnejši izhodišči za pripravo planov zdravstvenih skupnosti sta, da je zdravstveno varstvo pomemben dejavnik povečanja produktivnosti skupnega družbenega dela ter je njegov nadaljnji razvoj in možen obseg pravic odvisen od gospodarskega ter splošnega družbenega razvoja. Zadovoljevanje skupnih in osebnih potreb ter interesov na področju zdravstvenega varstva pa je uresničljivo zlasti z združevanjem sredstev in dela.

Zdravstvene skupnosti bodo pri določanju osnov svojih planov zasledovale kot cilje: ustvarjanje enakih možnosti za zadovoljitev potreb po zdravstvenem varstvu vsem prebivalcem v okviru dogovorjenega obsega, boljše zdravstveno stanje prebivalcev, zlasti delavcev, ohranitev zdravega človekovega okolja ter skladnejši razvoj zdravstvene dejavnosti, s poudarkom na njeni boljši dostopnosti.

Prednostne naloge pri načrtovanju nadaljnjega razvoja zdravstvenega varstva pa so: boljše in popolnejše zdravstveno varstvo aktivnega

prebivalstva in udeležencev NOB, krepitev higiensko-epidemiološke dejavnosti, predvsem njene aktivnosti za ohranitev človekovega okolja, zdravstveno-vzgojna ter prosvetna dejavnost in usposabljanje zdravstvene službe za delo v izrednih razmerah ter v pogojih splošnega ljudskega odpora in ljudske obrambe.

Glede na dogovorjene cilje in prednostne naloge bodo zdravstvene skupnosti v prihodnje hitreje razvijale osnovno in higiensko-epidemiološko dejavnost, zlasti pa preventivno dejavnost medicine dela. Na področju bolnišnične dejavnosti pa bodo skupnosti ohranile doseženo število obstoječih postelj in v tem okviru neustrezne postelje postopoma nadomeščale s standardnimi.

Pri naložbah v zdravstvene zmogljivosti bodo delovni ljudje namenili najmanj 40 % za naložbe v opremo ter v objekte v osnovni zdravstveni službi, ostalo pa za izvršitev že začelih grajenj splošnih bolnišnic ter prednostne naložbe iz programa združenih sredstev pri Zdravstveni skupnosti Slovenije.

Združevanje sredstev zdravstvenih skupnosti pri Zdravstveni skupnosti Slovenije za solidarne, vzajemne in skupne naloge naj bi po predlogu sporazuma ostalo na doseženi stopnji združevanja predvidoma po stopnji 0,46 od bruto osebnega dohodka in bo odvisno od gospodarskih gibanj in višine sredstev, ki jih bodo delovni ljudje v združenem delu v prihodnjem obdobju namenili za zdravstveno varstvo. Pri tem naj bi se skladno z načrtovano politiko zmanjševal delež sredstev za naložbe v bolnišnične kapacitete, povečeval pa delež za solidarnostno sofinanciranje naložb v osnovno zdravstveno službo na manj razvitih območjih.

Pri uresničevanju prednostnih naložb, ki bodo sofinancirane iz združenih sredstev, bodo zdravstvene skupnosti spoštovale prioritete grajenj bolnišničnih zmogljivosti po sklepu skupščine SR Slovenije iz leta 1971 in tudi tiste, ki jih je kot prednostne opredelila že v preteklih letih skupščina Zdravstvene skupnosti Slovenije. Pri tem sta v 1. točki 15. člena predloga sporazuma navedeni Medicinska fakulteta in Onkološki inštitut v Ljubljani, ki sta opredeljeni kot prednostni naložbi tudi v osnutku družbenega dogovora o družbenem planu SR Slovenije ter osnutku družbenega plana SR Slovenije za obdobje 1976—1980 in ki jo več ali manj v celoti financira Zdravstvena skupnost Slovenije. O nadaljnjem razvoju vseh bolnišnic pa se bodo predvidoma še v letošnjem letu zdravstvene skupnosti dogovorile s posebnim programom. Le-ta bo osnova tudi za sofinanciranje izgradnje bolnišnic iz združenih sredstev.

Temeljno izhodišče za zdravstveno varstvo, kot ga programiramo, je:

— da je sestavni del družbene reprodukcije in pomemben dejavnik produktivnosti dela ter obrambne sposobnosti naroda in

— da sodi med bistvene elemente socialne politike in življenjske ravni vseh delovnih ljudi in občanov.

V občini Kamnik je do sedaj potekal postopek usklajevanja program družbenih dejavnosti na ravni koordinacijskega odbora in so bili podani naslednji predlogi;

— obseg programov samoupravnih interesnih skupnosti otroškega varstva, kulture in telesne kulture naj bi ostal na ravni iz leta 1975, s tem, da bi pri otroškem varstvu naraščala sredstva le za tisti del programa, ki je namenjen za predšolsko vzgojo in se prenaša od izobraževalne skupnosti na skupnost otroškega varstva. Pri kulturni skupnosti ostaja še vedno odprto vprašanje izhodišče osnove financiranja skupnih programov, posebno še glede financiranja RTV, ki je bilo uvedeno v letu 1976 s prispevno stopnjo 0,10 od BOD;

— obseg programov in sredstev socialnega skrbstva naj bi naraščal po poprečni stopnji 3 %, po isti stopnji pa tudi sredstva za zvezo skupnosti otroškega varstva;

— obseg sredstev za zdravstveno skupnost narašča poprečno letno za 3,5 odstotka, kot jih predvideva samoupravni sporazum regionalne zdravstvene skupnosti, sredstva za raziskovalno dejavnost pa v višini rasti družbenega proizvoda, to je po stopnji 6 odstotkov, kot je predvideno z republiškim družbenim planom;

— sredstva za občinsko izobraževalno skupnost naj bi letno rasla po stopnji 7 odstotkov, ker ima izobraževanje v naši občini prioriteto, usmerjeno izobraževanje, za katero se zbirajo sredstva pri republiški skupnosti, pa naj bi letno naraščala za ca. 10 odstotkov, oziroma v skladu z določili republiškega družbenega plana;

— sredstva za skupnosti za zaposlovanje morajo glede na nove zakonske predpise naraščati letno za okoli 25 odstotkov.

Pri oblikovanju navedenih stališč je poizkušal koordinacijski odbor v čim večji meri upoštevati programe oziroma predloge republiških in regionalnih SIS, ki tudi še niso usklajeni, zaradi tega pa še vedno ostajajo razlike med programi posameznih SIS ter njihovimi možnostmi. Navedeni predlogi so zasnovani na etnotnih izhodiščih iz leta 1975, in se razlikujejo od planirane rasti sredstev občinskih SIS, ki so bile predlagane v dogovoru o temeljih družbenega plana občine Kamnik za obdobje 1976—1980, temelječih na izhodiščih leta 1976. Tako rast sredstev bistveno odstopa pri vseh dejavnostih, razen pri izobraževanju in otroškem varstvu. Na osnovi predloženega samoupravnega sporazuma zdravstvene skupnosti smo lahko ugotovili, da je predvidena za občino Kamnik letna stopnja rasti dotoka sredstev 5,8 odstotka in 8-odstotna letna rast porabe sredstev, kar pomeni solidarnostno pokrivanje manjkajočih sredstev. Ker pa pomenijo sredstva zdravstvene skupnosti v strukturi sredstev celotne porabe 31,17 odstotka, vseh sredstev, pomeni povečanje stopnje od prvotno predvidene 4,9 na 5,8 odstotka.

Osnovna izhodišča za razpravo so tudi prikazana kot tabela v prilogi Kamniškega občana št. 10, oktober 1976.

Da bi izpolnjevali pravice od starostne, invalidske, družinske pokojnine itd. do izvršitve sprotne revalorizacije pokojnin na podlagi 3,0 % poprečne rasti realnega osebnega dohodka, je potrebno v celotnem planskem obdobju v Sloveniji zbrati 41.802,9 mil. din.

Udeleženci tega sporazuma se zavežejo zbrati:

36.973,20 din oziroma 7,6 % od družbenega proizvoda SR Slovenije, in to:

1. Iz dohodka TOZD: — 6.091,4 mil. din oz. 1,7 % dohodka TOZD.
2. Iz prispevka od osebnega dohodka zavaro Vancev: — 30.881,8 mil. din oz. 12,8 % bruto OD.

(Nadaljevanje na 6. strani)

»... ko rojak, prost bo vsak, ne vrag, le сосед bo mejak! ...«

Dr. F. P.

Ob osmem februarju — slovenskem kulturnem prazniku se spominjamo našega največjega poeta. Dr. France Prešeren nam ni zapustil v Poezijah samo najlepših slovenskih pesmi, ampak je bila njegova beseda že ob nastanku tako živa in revolucionarna kot danes. Spremljati bi nas morala na naših poteh in nam poglajljati narodno zavest. Premalo je, da se naše kulturne dedščine spominjamo samo na Prešernov dan. Kultura naj bi bila tista, ki nas bi morala vedno znova pleminiti in nam bogatiti naš delavniki.

(Nadaljevanje s 5. strani)

V OBCINSKIH IZOBRAZEVALNIH SKUPNOSTIH bodo delovni ljudje združevali sredstva za solidarnostni program SRS, pri tem načrtujemo združitve sredstev — 10.765 mil. din. za:

- razširjen program male šole;
- celodnevne šole in podaljšano bivanje — 25 % otrok;
- osnovnošolsko izobraževanje odraslih;
- štipendiranje;
- dejavnost samoupravnih organov in strokovnih služb IS itd.

Za kreditiranje investicij v osnovnošolski prostor — 196 mil. din.

Za USMERJENO IZOBRAŽEVANJE v SRS bodo udeleženci združili 7.476 mil. din za poklicne šole, srednje šole, višje in visoke šole, fakultete, dijaške in študentske domove, za povečanje obsega izobraževanja v srednjem in visokem šolstvu 406 mil. din, za preobrazbo srednjega šolstva v usmerjeno izobraževanje 1.624,3 mil. din (12.000 novih učnih mest, nova oprema, 260 specialnih učilnic za pouk fizike, kemije, biologije, tujih jezikov).

Druge investicije v usmerjeno izobraževanje zajemajo: dokončanje začetih investicijskih objektov — 153,1 mil. din (Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Pedagoška akademija v Mariboru, šolski center v Tolminu, Novi Gorici itd.).

2. Nujno povečanje zmogljivosti in izboljševanje pogojev dela v visokem šolstvu — skupaj 698,4 mil. din (Pedagoška akademija v Ljubljani, Biotehniška fakulteta Ljubljana, Visoka tehniška šola Maribor, Visoka šola za organizacijo dela Kranj, Univerzitetne knjižnice itd.).

SKUPNE NALOGE, ki jih udeleženci uresničujejo v izobraževalnih skupnostih Slovenije so: organizacije za usposabljanje otrok z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, sofinanciranje centrov za rehabilitacijo slepih v Skofji Loki, izboljšanje kadrovskih potreb (štipendije za 2800 učencev in študentov), regresiranje prevozov in zdravstveno varstvo, šolstvo narodnosti (dvojezično šolstvo), modernizacija pouka (računalniški centri, šolska televizija itd.).

Za uskladitev uresničevanja teh skupnih ciljev na področju vzgoje in izobraževanja bodo udeleženci združili od 1976—1980 skupaj 11.479 milijonov din, kar pomeni 2,36 % družbenega proizvoda Slovenije v tem obdobju.

RAZISKOVALNE DEJAVNOSTI SRS

S tem sporazumom določamo naloge raziskovalne dejavnosti pri uresničevanju planiranja ter se zavezujemo, da bomo večali delež znanja, kulture in splošne omike v strukturi čela in s tem upeljivali raziskovalno dejavnost.

Za vse oblike in cilje te dejavnosti je v družbenem planu načrtana orientacija 2 % stopnja od celotnega dohodka tozude. V našem srednjeročnem programu razvoja smo začrtali v skladu s potrebami možnosti Stola 1 % stopnjo. Samo del teh sredstev 0,37 % družbenega proizvoda se združuje za izvajanje skupno dogovorjenih nalog v okviru programa raziskovalnih skupnosti pri Raziskovalni skupnosti Slovenije in samo za ta del sredstev sprejemajo delavci neposredne finančne obveznosti že s pristopom k temu samoupravnemu sporazumu.

SIS SOCIALNEGA VARSTVA

Prednostne naloge v tem srednjeročnem obdobju na področju socialnega skrbstva, ki jih bomo s tem sporazumom začrtali v okviru potreb in možnosti in so skupnega pomena za PR Slovenijo, so:

- zagotovitev družbene denarne pomoči v višini, ki zagotavlja prejemniku socialno varnost tistim, ki se morejo preživljati s svojim delom;
- izgradnja in posodobitev splošnih in posebnih socialnih zavodov;
- razvoj strokovnih socialnih služb (1 strokovni delavec na 4500 prebivalcev).

Občinske skupščine bodo po načelih solidarnosti združevala sredstva, da bi zagotovile uresničevanje z zakonom predpisanih pravic občanom od pomoči socialnega skrbstva v vseh občinskih skupnostih. Tako bi zagotovili stalno denarno pomoč potrebnim občanom (celotno ali dodatno),časno družbeno pomoč občanom, zavodsko varstvo občanom, ki so starejši od 65 let, zavodsko varstvo otrokom v vzgojnih zavodih, oskrbo otrok v tujih družinah itd. Občina Kamnik bo zbrala sredstva po enaki prispevni stopnji v obdobju 1976—1980 v višini 23.553 tisoč din in dodatno združevala sredstva za solidarnostno pomoč 7.433 tisoč din.

SKUPNOST ZAPOSLVANJA SRS

Samoupravne sporazume o temeljni plana za poslovanja sklepajo delavci, združeni v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in delovnih skupnosti ter skupnosti za zaposlovanje za vsako občino.

V sporazumu se opredeljujejo potrebna sredstva, ki jih bodo prispevali delovni ljudje za uresničitev srednjeročnega programa. Skupno predvidena sredstva po sporazumih v obdobju 1976 do 1980 znašajo 735,675 tisoč din in naj bi se zbirala po enotni stopnji 0,34 % od bruto OD.

PLAN KULTURNE DEJAVNOSTI SRS

Temeljni plana, določeni s tem sporazumom, so podlaga za srednjeročni plan razvoja kulture v Sloveniji in zagotavljajo predvsem razvoj tistih kulturnih dejavnosti, ki bodo čimbolj dostopne delovnim ljudem in občanom in ki najbolj pri-

spevajo k širjenju moralno etičnih vrednot socialistične zavesti.

Po načelu solidarnosti in vzajemnosti bomo združevali sredstva za uresničevanje skupnih nalog na področjih: založništvo in knjižničarstvo, gledališče, glasba, likovno in galerijsko varstvo kulturne dediščine, kinematografija, stiki z drugimi narodi in narodnostmi, radio in televizija.

Iz solidarnostnih sredstev naj bi zgradili stavbe za pomembne kulturne dejavnosti: Cankarjev avditorij, SNG v Mariboru, kulturni center v Murski Soboti, Novi Gorici itd.

TELESNO KULTURNA SKUPNOST

Uresničevali bodo predvsem naloge: telesnokulturni minimum, množične akcije in manifestacije, vrhunski šport, strokovna dejavnost, sodelovanje z obmejnimi deželami, izseljenci, mladinske delovne akcije, telesno-kulturni center Slovenije, kreditni sklad (za manj razvita območja), sklad za šolanje strokovnih kadrov itd.

TKS občine združujejo v tem obdobju vsako leto sredstva za skupni in solidarnostni program v sorazmerno enakih deležih po enotni stopnji iz bruto osebnega dohodka.

Po teh prepričljivih podatkih o spoštovanju resolucije o uresničevanju razvojnega načrta za obdobje 1976—1980, predvideva, da tako imenovana splošna in skupna poraba ne smeta naraščati hitreje od dohodka gospodarstva. Zato tudi ni opravičila, da bi zaposlenost v negospodarstvu hitreje naraščala, ker bi to bilo usodno za tozde.

Res pa je, da je v nenormalnem povečanju obveznosti potekalo več pogovorov tudi v zadnjih dneh, tako v skupščinah, družbenopolitičnih organizacijah kot tudi tozdi. Ob tej priložnosti so sindikati odločno vztrajali, da je treba družbene dogovore o dohodku in njegovi delitvi dosledno spoštovati.

S tem kratkim povzetkom gradiva, ki ga bodo obravnavale skupščine SIS v občini Kamnik, regiji in republiki, želimo s problematiko seznaniti vse delegate, katerih naloga je, da se o stališčih do obravnavane problematike pogovorijo s sodelavci v tozdi in občani krajevne skupnosti, ki so jih delegirali.

Predlog za oblikovanje in delitev bruto dohodka SIS v obdobju 1976—1980 za delovno organizacijo Stol

	Struktura	Znesek
Osebnih dohodki (bruto)	416.705	47,36
— neto OD	290.402	33,01
— prispevek SIS iz osebnih dohodkov za:		
Skupnost pok. in inval. zav.	12,80 %	53.338
Občinski izbor. skupnost	6,00 %	25.002
Zveza skup. otroškega varstva	2,43 %	10.126
Kulturna skupnost	0,62 %	2.584
Telesnokulturna skupnost	0,28 %	1.167
Skupnost socialnega skrbstva	0,51 %	2.125
Skupnost otroškega varstva	0,73 %	3.042
Zdravstvena skupnost	6,94 %	28.919
Skupaj prispevek za SIS STOL	30,31 %	126.303
		14,37

F. Lužovec

Razstava tehnične ustvarjalnosti in inovacijske dejavnosti v Celju

Republiška razstava tehniške in inovacijske ustvarjalnosti je bila od 20. do 25. novembra v novi večnamenski prireditveni dvorani pod Golovcem v Celju. Zaradi pomembnosti, aktualnosti in družbeno-ekonomske vsebine je razstava zaslužila največjo pozornost.

Razstava je bila odprta prav v času, ko si odločno prizadevamo za hitrejši nadaljni razvoj, prestrukturiranje, modernizacijo, tehniški napredek in učinkovitost našega gospodarstva, pri čemer ima prav pospeševanje inovacijske dejavnosti, tehniške ustvarjalnosti in znanstveno raziskovalnega dela izredno pomembno vlogo, ker zagotavlja, da bomo zastavljene cilje in naloge tudi uresničili.

Razstava je pokazala prav tisto, kar smo na tem področju že dosedeli, hkrati pa vzpodbuja vse delovne ljudi, vse samoupravne organe, družbeno politične organizacije, društva, strokovne, upravne in druge odgovorne dejavnike v naši družbi,

da bi razvoju tehniške kulture inovacijske dejavnosti in znanstveno raziskovalnemu delu v prihodnje posvetili še večjo skrb in podporo.

Razstavni program je bil zelo pester: 1. Pregled ob 30-letnem delu in razvoju organizacij tehniške kulture v Sloveniji s podatki o začetnih osnovah organizacije, najpomembnejših dosežkih, o delovnih področjih in rezultatih.

2. Pregled inovacijske dejavnosti in nekaterih dosežkov raziskovalnega dela v Sloveniji. Vključena je tudi dejavnost društev iznajditeljev in avtorjev tehniških izboljšav.

3. Tehniška vzgoja mladine. Razstavljeni so bili najbolj značilni predmeti v okviru metodskih enot tehniškega pouka v osnovni šoli ter eksponati iz izvenšolske dejavnosti osnovnošolske mladine v krožkih in klubih mladih tehnikov.

4. Mladinske raziskovalne dejavnosti v okviru gibanja »Znanost mladini«.

5. Anatomske dejavnosti splošne tehniške vsebine oziroma s področja »Naredi sam«.

6. Dejavnosti združenih organizacij — strokovnih zvez:

- Avto-moto zveze Slovenije
- Zveze letalskih organizacij Slovenije
- Zveze radioamaterjev Slovenije
- Zveze društev Ljudske tehnike
- Brodarske zveze Slovenije
- Fotokino zveze Slovenije
- Slovenske potapljaške zveze
- Jamarske zveze Slovenije
- Astronavtsko raketnik klubov
- Zveze študentskih organizacij LT
- Kmetijske tehniške komisije

7. Založniška dejavnost in oskrbovanje z učnim in potrošnim gradivom s pregledom založniške dejavnosti Tehniške založbe Slovenije.

8. Mednarodna razstava umetniške fotografije.

Na razstavi je sodeloval tudi STOL Kamnik in društvo izumiteljev Kamnik.

Stol Kamnik je na svojem razstavnem prostoru prikazal lupino 4260, 4770, RAVEX fotel, kinofotelj, panelski sedež, sveder za vrtnanje izvrtin v iprem in epoksidni kar-lup.

Dobro kadrovanje — temelj dobre ekonomske politike

Pred kratkim je OZK tovarne ploskovnega pohlštva izvedla problemsko konferenco o izvajanju kadrovske politike v TOZD-2 in v DO. Na tej konferenci je sodeloval politični aktiv TOZD-2, sekretar sveta ZK v Stolu, glavni direktor tov. Urh Ivan, predstavnik kadrovske službe in nekateri predstavniki samoupravnih organov v podjetju. Konferenci je prisostvoval sekretar občinskega komiteja ZK Kamnik. Po uvodnih besedah in poročilih kadrovske službe je bila odprta razprava. V razpravo se je vključil širok krog navzočih. Zanimalo jih je, kako se izvaja kadrovska politika in kakšne težave nastopajo pri tem:

V zadnjem času odhajajo iz podjetja sodelavci z vodilnih in vodst. del. mest. Vzrok za to je potrebno proučiti.

Na področju štipendiranja so bile nekatere pomanjkljivosti. Določeni sodelavci so prejeli tovarniške štipendije, šolanja pa niso končali v predvidenem roku. Potrebni so uslužni ukrepi.

Sodelavci s predpisano izobrazbo se ne javljajo na delovne razpise v tovarni, ker jim prosta delovna mesta niso po godu.

Povezati se je potrebno s šolami in

približati poklic mizarja učencem, ki končujejo osemletko.

Na podlagi razprave so bili zavzeti naslednji sklepi:

1. Kadrovska služba naj skupno s strokovnimi službami dopolni srednjeročni plan o kadrovski politiki, katerega naj obravnavajo in potrdijo samoupravni organi.

2. Osnovna organizacija ZK oziroma sekretariat naj izdela oceno izvajanja kadrovske politike v TOZD.

3. Reši naj se vprašanje pridobitve interne kvalifikacije.

4. Med posameznimi službami, organi in komisijami naj bi bilo v bodoče še več sodelovanja in kontaktiranja.

5. Nosilec kadrovske politike morajo biti družbenopolitične organizacije.

6. Poskrbeti je potrebno za večji prihod vajencev v tovarno.

Sekretariati OZK skupno s svetom ZK in kadrovske službe bodo določili roke za izvedbo sklepov. Kadrovanje bo uspešnejše, ko se bodo sklepi v celoti izvajali, kar bo gotovo prispevalo k boljšemu poslovanju.

T. Udovč

Se vedno zavedamo požarne nevarnosti

Tudi gasilci razmišljamo, kaj smo naredili za požarno varnost v podjetju. Lahko rečemo, da smo storili mnogo, vse, kar je bilo v naši moči, posebno kar se tiče samega izobraževanja in kondicijske usposobljenosti gasilcev. Vedno smo se udeleževali tedenskih vaj, vseh tekmovanj v občinskem in republiškem merilu ter požarov izven podjetja. Vse to nam daje nova znanja in novo taktiko, kajti vsak požar zahteva drugačen način gašenja.

Kar se pa tiče samo požarne varnosti, še nismo uspeli priti na zeleno vejo. Zakaj? Ker nekateri niso odstranili požarne nevarnosti v pravem času ali nasploh ne. Še vedno lahko opazimo zatranost gasilnih naprav, prehodov, premajhno čistočo, kajenje na prepovedanih mestih itd. Prav kajenje, oziroma ogorki, ki jih odmetavajo kadilci, povzročajo ogromno škodo družbeni imovini. Požar, ki napravi podjetju škodo, ne povrne nihče v celoti. Trpi jo kolektiv sam in seveda tudi vsak posameznik.

Če pogledamo samo nekaj večjih požarov, ki jim je bil vzrok človeški faktor: Zadnji večji požar v Stolu v skladišču re-promateriala v kleti PE-5, ko je požar gasilno preko osemdeset gasilcev z vso razpoložljivo najmodernejšo gasilsko tehniko. Žal tudi tehnika ni bila takoj kos svoji analogi. Kljub skupnemu prizadevanju gasilcev, da pogasimo nastal požar, smo to s težavo napravili po nekaj urah trdega dela.

Pristop k samemu gašenju je bil zelo težaven zaradi hude vročine, dima in pli-

na. Tudi dihalni aparati niso dosti pomagali.

Poglejmo še požare izven našega podjetja: Pri požaru v Kemofarmaciji je zgorelo mnogo sanitetnega materiala ter zdravil v novozgrajeni zgradbi. Škoda je znašala deset starih milijard. V tovarni Ilog na Bakovniku je bila pri požaru škoda zelo velika. Požar konec novembra v skladišču Živil v Laborah pri Kranju je uničil preko dvajset ton pražene kave.

Še bi lahko našteval, a raje preidimo na izpolnjevanje požarno varnostnih ukrepov.

Vsak član kolektiva naj bi vedel:

— kakšne vrste ročnih gasilnih aparatov imamo (na vodo, peno, CO₂ gasilni prah S9 in S100 prevoznik);

— kaj lahko z njimi gasimo;

— za katere vrste požarov lahko uporabimo posamezni gasilni aparat in za katere ga ne smemo.

Vsak član kolektiva naj bi znal tako ravirati z gasilnimi aparati, kot zna z domačimi gospodinjstskimi stroji.

Snaga in čistoča v oddelku sta osnovna pogoja za požarno varnost. Vnetljiv prah in mnogo odpadkov pri delovnem procesu so pripravna kotišča za ogenj. Tudi raztresen embalažni material hitro vzplamti in ogenj se naglo razširi. Slabo uskladiščeno blago pospešuje širjenje ognja, gasilec pa otežuje delo. Veliko pomanjkljivosti bi mogli opaziti vsak dan in jih sproti odpravljati. Prav to je bil vzrok za hude nesreče — velike požare.

Gasilne naprave nimajo nobenega smisla, če jih zanemarjamo ali če je dostop do njih onemogočen. Tudi oviran dostop do hidranta ali gasilnega aparata lahko v primeru požara nevarno zakasni začetek gašenja. Ne glede na to, če tovarna obratuje ali ne, gasilne naprave morajo biti dostopne za morebitno intervencijo. Podatki kažejo, da je največ požarov takrat, ko tovarna obratuje, to je, da pride do požara najpogosteje zaradi človeškega faktorja.

Če lahko pozitivno odgovorite na naslednja vprašanja, je za požarno varnost v vašem oddelku poskrbljeno, če ne, se potrudite, da pomankljivost čim hitreje odpravite:

— ali redno odstranjujete odpadke in smeti iz obrata?

— ali imate pripravljene zaprte kovinske posode za masne krpe in

— ali te posode izpraznite vsak dan ali po potrebi večkrat na dan?

— ali redno čistite prah in smeti iz jaškov dvigal?

— ali redno skrbite, da se v zgradbi in zunaj nje ne kopiči odpadni embalažni material (slama, papir, lesna volna itd.)?

— ali so prehodi prosti in dovolj široki v oddelku in na dvorišču ob vsakem času?

— ali prenašate in prevažate vnetljive tekočine v varnih posodah?

— ali manipulirate z vnetljivimi tekočinami samo v varni razdalji od peči in drugih izvorov ognja?

— ali je na delovnih mestih, kjer hranite ali uporabljate vnetljive tekočine, uslužno orodje, ki ne more povzročiti isker?

— ali ob vsakem zaključku dela opravite kontrolni obhod po obratu, da ugotovite, če stroji niso v zagonu?

— ali zares ve vsak član kolektiva, kaj mora storiti, če opazi ogenj?

— ali je na razpolago dovolj ognja varnih pepelnikov?

— ali odmetavate ogorke na tla, čeprav so pepelniki?

— ali je odvzem vode vedno omogočen?

Požarno varnost v podjetju bi lahko primerjali z verigo, če nanjo obesimo težak tovor, a en člen odpove. Tedaj prav nič ne pomagajo še tako trdni drugi členi. Naj šteje kolektiv deset ali tisoč članov, če eden izmed njih opusti varnostni ukrep, je nesreča tu.

Kdor prvi opazi ogenj, naj po treznem presodku ugotovi, ali ga lahko pogasi. V nasprotnem primeru naj takoj javi vratarju ali gasilcu, da pokliče pomoč, ker ima lahko vsako odlašanje ogromne posledice. Upoštevajmo protipožarna navodila, da nam bo zagotovljen jutrišnji kruh.

Skrbimo, da ne bo potrebna intervencija gasilcev. Vse pomanjkljivosti odstranimo v najkrajšem času.

M. Burja



	Januar	Februar	Marec	April	Maj	Junij	Julij	Avrust	September	Oktober	November	December
	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.	dek. del. d.
1		1	3	6		8	10		2	6		10
2		2	4	7		9			3		9	1
3		3	5			10				7	10	2
4	1	4	6	8	7					8	1	
5	2	5		9	8		1		4	9	2	3
6	3	02		10	9	1	2		5	10		4
7	4	6	7	1	10	2	3		6	1	3	5
8		7	8	2		3	4		7		4	6
9		8	9		1	4		14	8		5	7
10	00	5	10		2	5	13		9	2	6	
11		6	1	3	3	11			10	3	7	
12		7		4	4		6			4	8	8
13		8		5	5		7			5		9
14		9	2	6	6		8		2	19	9	10
15		3	3	7	09	8	9		3		10	1
16		4	4		6	9			4		1	2
17	10	5	05		7	10			5	7	2	
18	1	03	6	8	8		10		6	17	3	
19	2			9	9		1		7		4	5
20	3			10	10	1	2		8	1	5	6
21	4	7	7	1		2	3		9	2	6	7
22		8	8	2		3			10	3	7	
23		9	9		1	4				4	8	8
24	01	5	10		2	5		15	5	10	9	10
25		6	1	3	3		7		6		10	1
26		7		4	10	4			7	20	11	2
27		8		5		5			8		12	
28		9	2	6		6			9		13	
29			06	7		7			10		14	
30				8		8			11		15	
31		10	5	9		9			12		16	

DELOVNI ČAS :

- I. izm. 06 - 14
- II. izm. 14 - 22
- III. izm. 22 - 06

ODMORI :

- I. 9.00 - 9.30
- II. 9.40 - 10.10
- III. 10.20 - 10.50
- 18.30 - 19.00

LEGENDA :

- Nedelja
- Prazniki
- Proste sobote.
- Kolektivni dop.

SKUPNO ŠT. DNI	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Obratovalni dnevi	20	22	23	21	21	22	16	18	24	23	21	23	252
-II- ure	160	176	184	168	168	176	112	144	192	184	168	184	2016
Kolek. dop. dni	—	—	—	—	—	—	6	6	—	—	—	—	12
Prazniki	2	—	—	1	2	—	2	—	—	—	3	—	10
Plačani dnevi	22	22	23	22	23	22	22	24	24	23	24	23	274
-II- ure	176	176	184	176	184	176	176	192	192	184	192	184	2192
Proste sobote	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	39
Nedelje	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52

CDS 24. XI. 1976

OŠDP 21. 10. 1976

O informiranju

Za nami je prehojeno leto 1976, kate-rega smo že zapisali v register spominov in zakorakali v novo. Ob izteku leta delamo ljudje inventuro doma, v delovni organizaciji itd. Zapisali smo vse v ustrezne formularje in si dejali: »Sedaj pa je konec!« Vendar ali je res? Menim, da moramo tu reči ne. Takšni bomo morali biti tudi, ko bomo na naših prvih sejah družbenopolitičnih organizacijah in samoupravnih organih tehtali preteklo leto. Ne bo dovolj, da bomo stvari le kronološko obdelali, ampak bo moral biti naš odnos do te materije vzročni. Torej poiskati bo potrebno vzroke, ki so krivi za nekatere posledice in le-te v bodoče odstranjevati.

Preveč bi bilo, da bi pisal o vseh pomanjkljivostih, pa naj zapišem nekaj le o informiranju oz. obveščanju v Stolu. V ustavi in zakonu o združenem delu ter v kongresnih dokumentih ZKS smo med drugim zapisali, da je pogoj za dobro samoupravo v delovni organizaciji tudi dobro, predvsem pa ustrezno in kvalitetno obveščanje. Nič kolikokrat smo že iskali vzroke, ki zavirajo produktivnost v podjetju. Nedvomno je dejstvo, da je eden izmed teh, naša aktivnost pri delu. Nedvomno pa je tudi informiranje tisto, ki vpliva na našo produktivnost.

Gotovo bi nam kdo odgovoril, da imamo zapisnike, Glasilo kolektiva, Informator itd. Iz tega sledi, da pač imamo ob-

veščanje. Vendar pogledimo zadevo pobliže. Če bi hotel videti zapisnik nekega samoupravnega organa moram biti član tega organa, ali poznati nekoga in priti tako do zapisnika. Tudi Glasilo kolektiva z besedo in sliko seznanja sodelavce o utrip in življenja v delovni organizaciji vendar zaradi svojega mesečnega izhajanja ne more vsega napraviti. Zadnji izmed naštetih oblik obveščanja pa je Informator. Le-ta bi moral bolje opravljati nalogo. Mnenja sem, da bi moral Informator izhajati na vsakih štirinajst dni ali pa celo tedensko. Vseboval pa naj bi krajše izvečke iz vseh zapisnikov samoupravnih organov družbenopolitičnih organizacij in druge nujne informacije.

F. Pestotnik

Zahvaljujemo se vsem, ki so nam poslali Novoletne čestitke z željami za uspešno delo v letu 1977. Stremeli bomo, da bo tudi v letošnjem letu Stolovo glasilo stvaren mesečni obveščevalec o življenju, delu in uspehih v tovarni.

Uredništvo

IZID ŽREBANJA NOVOLETNE KRIŽANKE

Do domenjenega roka smo prejeli 34 rešitev Novoletne križanke, od tega 18 pravih. Za tiste sodelavce, ki so poslali več rešitev, smo upoštevali le eno. Prosimo, da v bodoče pošlje vsak sodelavec samo eno rešitev. Nagrade za novoletno križanko prejmejo:

1. nagrado v znesku 200 din prejme Marija Mestek, upokojenka, Vrhpolje;
2. nagrado v znesku 150 din prejme Plevel Ana, TOZD 2;
3. nagrado v znesku 100 din prejme Romih Francka, nabava.

Žrebanje je opravila komisija v sestavi Švigelj Alojz, Plevel Peter in Sivec Ciril. Nagrajenci lahko nagrade dvignejo 15. februarja pri blagajni podjetja.

Penasti poliuretani

Poliuretanske smole so kemiki prvič sintetizirali že v letih 1938, vendar so industrijsko porabo dosegle šele 20 let pozneje. Nezainteresiranost za te produkte se je kazala predvsem v tem, da je bila cena previsoka in šele z uvajanjem novih tehnoloških postopkov, ki so izdelavo občutno pocenili, so dobili pravo mesto. Cena poliuretanskih mas je odvisna od nafte, ki je osnovna surovina.

Prvotno so se poliuretanske smole uporabljale za izdelavo lakov in lepil, kasneje pa za izdelavo trde in mehke plastike — tako penjene, kot nepenjene. Penjena poliuretanska plastika, ki se je danes že močno razširila tudi pri nas, ima večnamensko uporabo. Ločimo več vrst predvsem na kvaliteto (mehko, trdo, poltrdo, integralno) in način uporabe (brizgano, polivano, oblikovano). Uporabnost penastega poliuretana se je danes razširila na razne veje industrije npr.: lesna (izdelava školjk, blazin) avto (armaturne plošče, sedeži) čevljarstva (čevlji, podplati) tekstilna (umetno usnje) itd.

V »Stolu« smo v letu 1971 osnovali oddelek za izdelavo poliuretanske plastike, katerega je bila osnovna naloga proizvajati izdelke iz poltrdega in mehkega poliuretana. Kemijska sestava penastega poliuretana bazira na medsebojni reakciji dveh kemijsko različnih sestavin, in sicer: komponenta A predstavlja kemijsko poliol (višjevalentni alkohol) komponenta B pa DI-ISO-CIA-NAT FENIL metan. Pri medsebojnem učinkovanju obeh komponent ob prisotnosti katalizatorjev (pospeševalcev) in penil, pride do penjenja in tvorbe medceličnih prostorov napolnjenih s plini, ki nastajajo pri kemijski reakciji. Reakcija je dokaj burna in hitra, saj nabiranje traja samo 10—15 sekund, medtem ko samo utrjevanje dalj časa in je odvisno od prostornine izdelka in pritiska mase v kalupu. Utrjevalni čas se določa izkustveno. Plini, ki se nahajajo v medceličnih prostorih morajo po utrjevanju iz teh prostorov, se zamenjajo z zrakom,

kar dosežemo z gnetenjem pri mehki masi, oziroma zorenjem pri trdi masi. Za razliko od tople penaste mase (ipren, moltopen itd.), so medcelični prostori pri poliuretanski masi odprti, kar ima svojo prednost predvsem pri praktični uporabi — blazine ne povzročajo potenja.

Pri izdelavi izdelkov iz poliuretanske mase uporabljamo posebne stroje, ki jih delimo v dve vrsti: nizkotlačne in visokotlačne. Pri nas imamo dva enaka nizkotlačna stroja, ki sta elektronsko krmiljena. Stroj moramo za vsak model posebej nastaviti, zato imamo več programov (do 20). Program nastavljam po modelih, tako ima vsak model svoj program; izbiro vršimo na posebni stikalni plošči. Po zaključku brizganja nastopi izpiranje brizgalne glave. Razmerje posameznih komponent vršimo s pomočjo pritiska mase v črpalkah, časom brizganja in izbiro kvalitete mase, kar vse je odvisno od zahteve izdelka. Bistveni sestavni deli stroja so: brizgalna glava, tlačne črpalke, rezervoarji in krmilni sistem. Brizgalna glava ima poleg dovodnih šob še mešalo (polžasto), ki je najbolj občutljivi del predvsem zaradi mnogih tesnil, krogličnih ventilov ter vzvodnega mehanizma. Česte okvare na stroju, posebno v začetni fazi so bile predvsem zaradi nepazljivosti in pogoste menjave sistema (mehka — trda in obratno). Pri rednem vzdrževanju smo uspeli te zastoje skoraj popolnoma odpraviti. Čase utrjevanj poliuretanske mase določamo izkustveno. Tako imamo čas utrjevanja za mehko PU maso 10 min., za trdo 15—16 min., odvisno od velikosti izdelka.

Po sedanjih ekonomskih izračunih, ki smo jih že napravili, sta se oba stroja že amortizirala. Količina izdelkov, ki smo jih izdelali, se na vsakem stroju giblje nad 100.000 kom. S posadko, ki jo ima oddelek za plastiko je to najbolj rentabilna nova investicija v zadnjih letih, ki jih je izvedel Stol.

I. Volčanšek



Stolov del filma o kamniški industriji je na kratko prikazal izdelavo stolov THONET. Več o tem v sestavku Obiskali so nas upokojenci

Z odgovornostjo in boljšimi željami v leto 1977

Leto je za nami in stopili smo v novega. V letošnjem letu se bomo morali še bolj prizadevati, izpopolnjevati in bolj disciplinirano obnašati do zastavljenih nalog.

OOZK tovarne ploskovnega pohištva je na eni od prejšnjih sej kritično ocenila delo v preteklem letu. Na podlagi zaključkov je ugotovila, da ni bilo dovolj narejenega na področju stabilizacije, idejnopolitičnega usposabljanja in inovacij. V akcijskem programu za leto 1977 si je začetna vrsta pomembnih nalog, katere je moč izvesti z aktivnostjo celotnega članstva in sodelovanja vseh družbenopolitičnih organizacij. Za reševanje tekočih problemov bo osnovna organizacija izvedla problemske konference. Izboljšati bo potrebno delovno disciplino, povečati produktivnost, okrepiti, zresniti in aktivirati članstvo. Idejnopolitično usposabljanje članstva in delavcev združenih v TOZD bo osrednja naloga vseh družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov.

Komunisti smo neposredno odgovorni, da se v praksi uveljavi zakon o združenem delu. Naloga vseh družbenopolitičnih organizacij je tudi usposabljanje mladega kadra za prevzem odgovornih funkcij in nalog, katere bodo morali prevzeti od starejše generacije. Ker je odvisno od produktivnosti dobro gospodarjenje delovne organizacije, je glavna naloga samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij, da v letošnjem letu še povečamo produktivnost. Produktivnost pa lahko povečamo le ob dobrem samoupravljanju. Z drugimi besedami rečeno: Produktivnost je ogledalo samoupravljanja.

Vsem tem nalogam bomo kos, če bomo še povečali sodelovanje med samoupravnimi organi in družbenopolitičnimi organizacijami. Uspehi ne bodo izostali, če bomo te besede spremenili v dejanja.

T. Udovč



Obiskali so nas upokojenci



Dvaindvajsetega decembra lani so se nekaj pred deseto uro dopoldne pričeli zbirati nekdanji Stolovi delavci-upokojenci pred Kulturnim domom na Duplicji. Nabrala se je velika družčina in obratovodje, ki so goste pričakovali, so imeli polne roke dela. Pozdravljanja in stiskanja rok ni bilo konca. Kako bi tudi bilo? Srečevali so se stari znanci, ki se morda niso videli leto dni ali še več.

Pred vstopom v dvorano so upokojenke okrepile s kozarčkom žganega uslužbenke Delavske restavracije. Za možake nekaj močnejšega, za ženske nekaj bolj sladkega.

Zbrano množico je pozdravil v dvorani predsednik delavskega sveta Franc Sikošek, gostom je obrazložil pripravljen program njihovega obiska, direktor podjetja Ivan Urh pa je orisal razvoj podjetja Stol do današnjih dni. Našim nekdanjim delavcem je izrekel vse priznanje za njihov trud in delo, ki so ga vložili v razvoj in modernizacijo tovarne. Dejal je, da so današnji gostje storili veliko za nas, ki sedaj delamo v boljših delovnih pogojih, sami pa so se morali v času svojega aktivnega dela tudi marsičemu odreči.

V kulturnem delu je nastopil moški pevski zbor Solidarnost iz Kamnika pod vodstvom Viktorja Mihelčiča. Petju so upokojenci skrbno prisluhnili, kar je bilo pričakovati. Zbor je izbrane pesmi umetniško predstavil občinstvu, v zboru pa nastopa tudi več naših delavcev, omenim naj le brate Prezelj.

Ob koncu prireditve v dvorani smo našim gostom predvajali barvni film Kamniška industrija, kjer so bila predstavljena večja kamniška podjetja s svojimi tehnološkimi postopki. Jasno je, da je največje doživetje nudil prav Stolov del. Zelo na kratko smo videli izdelavo stolov Thonet. Razen komentarja na platnu ni bilo slišati v dvorani niti besede.

Nekateri upokojenci so na platnu videli svoja nekdanja delovna mesta, drugi sodelavce, vsi pa svojo tovarno.

Po predstavi Kochovega in Povhovega filma o kamniški industriji so se upokojenci z gostitelji zopet zbrali pred Kulturnim domom.

Na vrsti je bil ogled proizvodnih prostorov. Obratovodje so zelo domiselno predlagali, da bo vsak vodil goste v svojo poslovno enoto. Kdor si je hotel ogledati določen obrat, se je pridružil skupini, ki je bila tja namenjena. Zanimivo pri tem je bilo, da upokojenci niso šli gledat prosto izbranih oddelkov, pač pa v večini primerov delovna mesta, kjer so nekdanji sami delali. Zatorej ni ogled tovarne izgledal tako, kot si je gotovo kdo prej predstavljal: da bi po obratih hodile skupine za skupinami pač pa je skoraj vsaka skupina ostala v matičnem oddelku, kot bi temu lahko rekli. Opazoval sem upokojence v tovarni. Vsak si je najbolj ogledal prav svoje nekdanje delovno mesto in se z zanimanjem pogovarjal z nekdanjimi sodelavci. To se najbolj pričljivo vidi na fotografijah.

Zaključni del obiska naših upokojencev je bil zopet v Kulturnem domu. Ob pijači in prigrizku so se pogovori še bolj razvneli. Gostje so postali zgovorni,

tudi zaplesali so. Nekega občutka pa se vendar nisem mogel otresti, ko sem jih opazoval. Nobena stvar jih ni mogla zapeljati v stanje, v katerem se počutijo mladi ljudje v plesu in zabavi. Ti takrat pozabijo na vse, upokojenci pa niso pozabili na svojo delovno pot in na veliko izkušnost. To jim je ostalo in bo v njih vedno. Leta so storila svoje. Zato tudi ni naključje, da se prav v taki družini človek najboljšje počuti.

Na veselo srečanje prihodnje leto!

P. S. Ob priliki obiska naših upokojencev sem tri izmed njih zaprosil za kratek pogovor. Zapis o tem bomo objavili v februarski številki.

C. Sivec



Konferenca delegacij SIS in delegacij Zbora združenega dela

V Kulturnem domu na Duplici je bila 6. 12. 1976 konferenca delegacij SIS in delegacij ZZZD STOL Kamnik.

Delegati so se sestali, da se pripravijo na razpravo o samoupravnih sporazumih, ki bodo govorili o temeljnih planov srednjeročnega razvoja od 1976—1980 za vse Samoupravne interesne skupnosti s področja družbenih dejavnosti v republiki Sloveniji in občini Kamnik.

Razprave so bile v naši delovni organizaciji od 14. do 17. decembra 1976. Po posameznih tozdih so o programih razpravljali člani tozda, predsedniki samoupravnih organov v tozdu, OOKZ, OOSMS in seveda delegati SIS.

Na predlog tov. Urha so programe razlagali delegati SIS v tozdu. Program posamezne SIS je razložil tisti delegat,

ki se udeležuje sestankov te SIS v občini. Rečeno je bilo, da je to malo težje, ker se posamezen delegat ne udeležuje vedno sestanka iste SIS, temveč gre enkrat na sestanek ene, drugič pa na sestanek druge SIS. Zaradi tega delegati nimajo točnega pregleda nad delom.

Poudarjeno je bilo, da delegati dobijo zelo malo materiala, da so slabo obveščeni, kar seveda vpliva na delo delegacije po tozdih. Tov. Urh je povedal, da so delegati, ki se udeležijo sestanka na občini ali na ravni republike dolžni o tem poročati na DS tozda in seveda na DS delovne organizacije. Le tako bodo naši delovni ljudje obveščeni o delu SIS v občini in o delu samih delegatov, ki so izbrani, da zastopajo interese vseh.

T. Nagode

Izumiteljsko in inovacijsko delo kot nepogrešljiva sestavina združenega dela mora imeti svoje mesto v vseh samoupravnih aktih, ki urejajo odnose med delavci v združenem delu.

Pri tem je treba posvetiti posebno pozornost pri organiziranju množične izumiteljske dejavnosti kot temeljne oblike ustvarjalnosti v združenem delu.

V letu 1976 so bile v našem podjetju nagrajene naslednje inovacije:

1. Zorman Janez — PVC plošča za rezanje blaga.
2. Zupan Jože — merilec za merjenje trdote plastične mase.
3. Vidmar Jože — izdelava stroja za kopiranje.
4. Sušnik Jože — izdelava šablone za risanje ročnih naslovov.

Nekaj pojmov o inventivno-inovacijskih dejavnostih in inovacije v Stolu v letu 1976

Inovacijski proces je programirano porajanje invencij in njihovo sistematično pretvarjanje v inovacije.

Invencija je novo spoznanje ali zamisel, ki se porodi z opazovanjem neposrednega delovnega okolja (delovna mesta) in z razmišljanjem, kako sedanje stanje prilagoditi novim boljšim pogojem dela in ga uskladiti posebnim njegovim zahtevam.

Inovacija je prva uporaba znanosti in tehnologije v nove namene zaradi gospodarskih koristi.

Invencija je zasnova, ideja-inovacija pa je njena realizacija.

Izum je nova rešitev določenega tehničnega problema, ki ga je mogoče uporabiti v industriji ali drugi gospodarski dejavnosti. Za izum je značilno, da rešuje tehnični problem, da mora biti novost

objektivna, da je uporabna v industriji in da jo je moč poljubno ponavljati. Z gospodarskega vidika je izum najvišja oblika pri ustvarjanju tehničnega napredka.

Tehnična izboljšava je tehnična rešitev dosežena z racionalnejšo uporabo znanih tehničnih sredstev in tehnoloških postopkov, s katerimi se doseže večja storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihranek na materialu, boljša kontrola proizvodnje in bolj učinkovito varstvo ljudi na delovnih mestih. Tehnična izboljšava operira z znanimi tehničnimi sredstvi oziroma postopki in nudi neposredno ekonomsko korist.

Koristni predlog pomeni racionalnejšo rešitev ali izvajanje katerekoli funkcije v organizaciji združenega dela, na primer predlogi za boljše poslovanje v organizaciji dela, izboljšanje internega transporta, bolj varnih metod dela in podobno.

	PRIHRANEK	NAGRADA
3 inovacije	113753,20 din	10496,50 din
3 inovacije	indirektni oziroma neizmerljivi prihranki	2200,00 din
Skupaj 6 inovacij	113753,20 din	12696,50 din

5. Bremšak Alojz — predlog enostavnejše pritrditve sedeža.

6. Moneta Lojzka — nov način dela pri rezkanju in brušenju sedal.

Kot določa družbeni plan SRS za obdobje od leta 1976—1980 mora načrtna raziskovalna dejavnost več in bolj neposredno prispevati k zviševanju produktivnosti in zmanjševanju stroškov v gospodarstvu. Za realizacijo teh načel so odgovorni vodilni in vodstveni delavci v organizaciji združenega dela.

Uresničevanje inovatorskih nalog pa predstavlja boljši izkoristek obstoječih kadrov in domačega znanja.

I. Sekavčnik

Tri jelke

Novo leto se je vedno bolj približevalo. Tudi v tovarni Sodobna oprema je bilo občutiti povsod praznično vzdušje. Novo leto je pač samo enkrat na leto in zato ga je treba proslaviti toliko slovesneje. Ker pa se sindikat v to navadno ne spušča, so si morali delavci sami ustvariti prijetno razpoloženje.

V 12. tozdu so se že po tradiciji pripravljali na tovarniško silvestrovanje v malem, tako kot vsa leta do sedaj, le s to razliko, da so tokrat ukrenili nekoliko drugače. Običajno so postavljali uslužbenci treh pisarn eno novoletno jelko, pod katero so dali škatlo, vanjo pa so metali denar za silvestrsko zabavo, na Silvestra dopoldne pa so se vsi skupaj malo poveselili, si nazdravili za srečo v prihodnjem letu, se nasmejali kakšni robati šali in tudi zaplesali so. Navadno so postavili jelko v Danini pisarni, saj je bila Dana najstarejša uslužbenka in tudi prva je uvedla tak način zabave. Tokrat pa...

Tokrat se je na lepem zazdelo narobe tistim iz Idine pisarne.

»Le zakaj bi morali hoditi mi vedno k Dani,« so rekli v njeni pisarni. »Naj pa oni pridejo enkrat k nam. Bodo letos mi središče vsega. Ali pa imejmo vsak svojo novoletno jelko!« In so tako tudi storili. Nekdo se je med službenim časom plazil iz pisarne in v prtljažniku pripeljal svojo smreko. Tvegala je celo, da ga dobijo miličniki, saj si je novoletno jelko priskrbel kar v bližnji drevsenici, ki ni bila ograjena. Ko so jelko krasili v Idini pisarni, so jo postavljali po stari navadi tudi v Danini.

»Mi moramo tudi imeti svojo jelko!« so na lepem ugotovili v Nikini pisarni in se zapodili v gozd med malico. Tako so v treh majhnih pisarnah stale tri novoletne jelke. Sicer pa jelke same po sebi ne bi pomenile prav nič, če ne bi ravno te jelke zbrale okrog sebe ljudi vsake pisarne. Se več...

»Kaj takega si nisem mogla niti predstavljati,« je zmajevala z glavo Dana. »Če je tradicija, je tradicija in pika. Vsaj na Silvestra bi morali biti toliko enotni, da bi praznovali skupaj.«

»Zakaj pa bi moralo biti vedno pri Dani,« je menila Ida. »Menda se ji ne bomo večno klanjali.«

»Zakaj pa ne bi one dve odnehali,« se je spraševala Nika. »Imeli bi lahko samo eno jelko, toda ta naj bi stala v naši pisarni.«

Najbolj zanimivo pa je bilo, da so pod vse tri novoletne jelke postavili škatle s pripisom, da se vanje dajejo prostovoljni prispevki za prijetno silvestrovanje. V pisarne so prihajali različni višji in nižji uslužbenci in vsi so spraševali.

»Koliko pa dajete pri vas?«

Po pet jurjev,« je rekla Dana.

m² in m³

Nevenka je nastopila službo v oddelku, kjer je obračunavala stroške prodanega materiala. Bila je sicer marljiva, vendar prenegla. Na malenkosti, ki so pri obračunavanju zelo pomembne, ni bila pozorna.

Neki delavec je kupil na naročilnico kvadraten meter lesomala. Pri prejemu osebnih dohodkov je osupnil. V tovarniški blagajni so mu odtegnili skoraj pol plače s pripombo, da bo ostali del računa plačal v naslednjih mesecih. In to za m² lesomala. Vprašal je mojstra, ta pa je poklical Nevenko v obračunski oddelek:

»Zaplazniku ste gotovo obračunali, da je kupil m³ lesomala, ne pa m²!«

»Kaj to ni vseeno?«

»Nate,« je rekel nekdo od višjih in brž odhitel v svojo pisarno, kjer je dal deset, saj mu je bila druga pisarna bolj všeč, v tretji, kjer se ni posebno dobro razumel, pa je dal samo jurja. Seveda pa so se med seboj izravnavali, saj vsi ljudje niso enaki, in je tako enkrat dobila več prva, drugič druga, tretjič pa tretja. Vseeno pa so bili zunanji prispevki nizki, ker se je bilo pač treba obdolžiti na treh mestih.

»Raje bom dal v drugi pisarni, se je znašel spet drugi, v drugi pisarni pa je rekel, da je dal že v prvi, v tretji pa je omenil, da je v prvi dal deset in v drugi pet jurjev. Tako nikjer ni ničesar dal, med sabo pa se pisarne niso pogovarjale.

Prihajalo je tudi do dvomljivih scen. V pisarno, vseeno katero, vstopi prikupna uslužbenka. Že pri vratih jo ustavi uslužbenec tiste pisarne, pokaže pod smreko in jo vpraša:

»Ali boš kaj dala?«

»Bom, toda le pod enim pogojem.« Kolega je izbuljil oči »Pod katerim pogojem?«

»Če boste vi pri nas dali.«

»To bomo še videli.«

»Potem tudi jaz ne dam.«

»Če pa jaz dam pri vas...«

»No, potem jaz rade volje dam. Saj sem še zmeraj dala.«

Malo pred Silvestrom se je situacija še zaostila. Nekdo je predlagal, da bi vrgli vse tri novoletne jelke proč.

»To je največja svinjarija, da se takole grupiramo vsake zase. Prišel bom popoldne s sem in zmetal vse skozi okno.«

Drugi pa so ga pomirili:

»Saj jelke niso prav nič krive. One pač samo simbolično zirajo, kako se razumemo.«

»Prepričan sem, da se to ni zgodilo samo pri nas, ampak še marsikje drugje. Sčasoma bomo hoteli imeti tudi v službi vsak svojo novoletno jelko. Veselili pa se bomo tako, da bomo uživali, če imamo večjo in bolj okrašeno, kot sosed.«

Vseeno pa so v 12. tozdu tik pred Novim letom le ugotovili, da so šli malo predaleč. Kar na lepem sta izginili dve jelki, pa tudi denar se je znašel skupaj.

Na stopnicah sta se srečala Radko in Metod. Metod je vseskozi spremljal dogodke okrog jelke s posebnim zanimanjem, zato je vprašal kolega, kako bo z njihovim silvestrovanjem.

»Denarja se je kar precej nabralo,« mu je odvrnil Radko, »veselja pa ne bo posebnega. Ko gledam, kako smo se pripravljali, eni tako, drugi tako, postanem slabe volje.«

K sreči so imeli nekaj pijače, da so si lahko veselo nazdravili in zapluli proti novemu letu novemu sodelovanju nasproti.

C. S.



»Oh, dragi, kam naj sedem, ko je vse tako mokro?«
»Kam, na mojo denarnico, ta je zajamčeno suha.«