

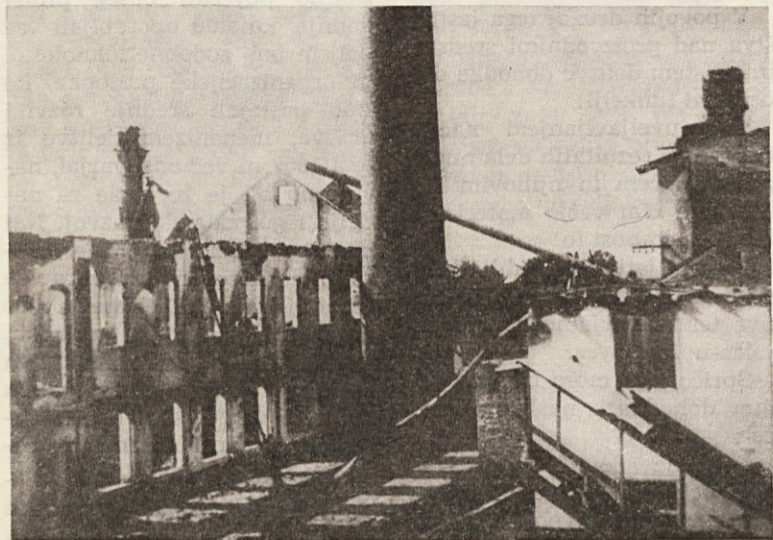
industrija
pohištva
stol
kamnik
jugoslavija

STOL

GLASILO KOLEKTIVA

Duplica, 26. avgusta 1970

Leto 17 — št. 4



Iz ruševin smo dvignili novo tovarno

OB DVAJSETLETNICI delavskega samoupravljanja

26. avgust 1950. leta pomeni za naše podjetje zgodovinski mejnik, tj. dan ko so delavci dejansko pričeli s samoupravljanjem tovarne. Tega dne je simbolično prevzel ključ tovarne prvi predsednik delavskega sveta. Od tega dne dalje pa do danes, se je delavsko samoupravljanje izpopolnjevalo in krepilo.

Brez dvoma so bili prvi začetki težki, saj o delavskem samoupravljanju nismo imeli nobenih izkušenj. Kljub naporu pa smo uspeli v 20 letih delavsko samoupravljanje izpopolniti in spraviti na takšen nivo, da ne samo teoretično, temveč tudi praktično, lahko vsak član kolektiva odloča o stvareh, ki se nanašajo na upravljanje in poslovanje podjetja.

V teh 20 letih je delavsko samoupravljanje v našem podjetju pravzaprav prešlo tri razvojne faze, in sicer:

I. faza od leta 1950 do leta 1962, ko smo imeli le delavski svet in upravni odbor ter pomožne komisije DS.

II. faza od leta 1962 do leta 1968, ko smo imeli poleg organov iz I. faze še delavske svete poslovnih enot — ki so bili praktično le posvetovalni organi.

III. faza od 1968. leta dalje, ko imamo poleg delavskega sveta podjetja izvršilne organe, ki imajo v skladu s statutom pravico odločanja, tako da je delavski svet kot najvišji organ pristojen za določanje le v najvažnejših zadevah podjetja, medtem ko so ostali izvršilni organi pristojni za odločanje o zadevah iz svoje pristojnosti, ki so določene že v samem statutu. Če primerjamo število čla-

nov samoupravljanja po letu 1950 z letom 1970, ugotovimo, da je v letu 1950 sodelovalo v samoupravnih organih 64 članov, medtem ko jih v letu 1970 sodeluje 147 članov, tj. več kot 12 % zaposlenih.

Odkrito moramo priznati, da je ne samo številčno, temveč tudi kvalitetno samoupravljanje v našem podjetju doseglo zavidljive uspehe, ker so razprave in odločitve v vseh organih samoupravljanja na znatno višjem nivoju kot prva leta delavskega samoupravljanja.

Ko praznujemo ta pomembni in zgodovinski jubilej, moramo priznati, da so člani podjetja z razumevanjem sprejeli odločitve organov delavskega samoupravljanja, zlasti ko se je odločalo o večjih investicijah, pa čeprav so se morali od časa do časa odreči višjim osebnim dohodkom. Da so bile takšne odločitve pravilne, nam dokazuje dejstvo, da naše podjetje v lesni industriji predstavlja sam vrh v SFR Jugoslaviji, da je znano po vsem svetu in da so tudi osebni dohodki ne samo v lesni industriji, temveč tudi v občini na primernem mestu.

Nemogoče je v teh nekaj vrsticah opisati pomembne uspehe in zmage teh dvajsetih let, vendar je nesporno, da je delavsko samoupravljanje v našem podjetju zaživelo, živi in bo živelo ter tudi v bodoče ustvarjalo in se borilo za napredek poslovanja in delavskega samoupravljanja.

Ob tem pomembnem jubileju želi uredništvo Glasila kolektiva vsem delavcem podjetja še nadalje mnogo delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva.

Prevzeli smo tovarno v svoje roke

20 let je minilo, odkar so delavci prevzeli tovarne v svoje roke. Iz tistega časa je bore malo zapiskov in fotografij, zato je uredništvo poklicalo na razgovor:

Valentina ČIČIGOJA, prvega predsednika DS, takratnega obratovodja stolarne, sedaj pa je že 7 let upokojen;

Andreja KOŽELJA, prvega predsednika upravnega odbora, ki je bil takrat mojster v kovinski (remontni) delavnici, zdaj pa je že dve leti upokojen;

Alfreda TOMAŽIČA, drugega predsednika DS, takratnega ravnatelja lesno-industrijske šole v tovarni, sedaj je vodja kadrovske službe v Litostroju;

Slavka BENDA, sedanjega predsednika DS, mojstra v kovinski.

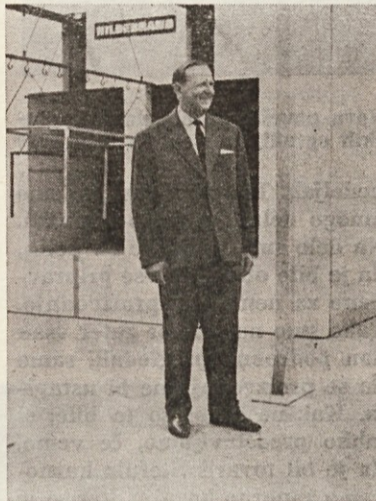
Po skupnem ogledu podjetja so omenjeni tovariši na zastavljena vprašanja in v pogovoru povedali naslednje:

Napredek je ogromen, tradicija se je obdržala, vendar pa tovarne danes skoraj ni moč spoznati, le ena tretjina tovarne je od leta 1950, dve tretjini pa sta novi. Malo težko se je spomniti dogajanja izpred dvajsetih let, zato se opravičujemo, če se je dogajalo kako drugače, kot smo povedali (in mi zapisali — op. ured.).

V naši tovarni je bilo poskusno samoupravljanje že v letu 1949. Naša tovarna je bila edina v lesni industriji, kjer se je delavsko samoupravljanje pripravljalo in preizkušalo. Obstajala je kronika podjetja (pisal in urejal Zorc) v železni omari, ki pa ima tudi svojo zgodovino, zaradi nje bi skoraj moral na zagovor. V letu 1949 se je še iskala oblika in način dela samoupravnih organov, njihova funkcija. Bili smo v zadregi, kako bomo volili (posredno ali ne-



Tomažič Alfred, drugi predsednik Delavskega sveta



Koželj Andrej, prvi predsednik UO, ob ogledu tovarne

posredno) člane DS, kdo je sposoben sprejeti odgovornosti, da je član DS. Ali naj bo član DS tisti, ki več ustvari (kako to meriti) ali mora biti član komunistične partije, ali sme biti iz uprave itd. Končno smo se zedinili, da morajo imeti kandidati za DS naslednje lastnosti:

Imeti mora ugled med delavci, ni nujno, da je član KP; biti mora dober delavec, naj ne bo iz uprave itd.

Takrat so si ljudje predstavljali, da bo DS prevzel dolžnosti, ki jih ima direktor in da direktorja ne bo več.

Kandidati so se bali odgovornosti in so zato odklanjali kandidature, resnično je bil problem izvoliti DS. Upravnega odbora v preizkusni dobi v letu 1949 še ni bilo, ker se tudi ni vedelo, kako bo samoupravljanje potekalo. Šele v letu 1950. je bil izvoljen tudi upravni odbor in takrat so si predstavljali, da bo UO nadomestil upravo, da bo to izvršni organ DS, ki naj bi postavljali komisije in jih tudi je, npr.: za razvoj podjetja, za pridobivanje novih kadrov, za nabavo surovin itd. Uslužbenci v upravi pa naj bi le pripravljali materiale za samoupravne organe. DS je takrat razpravljal o doseganju plana, normah, normativih materiala, o problemih proizvodnje, potrejal zaključne račune, proglašal udarnike, reševal socialna vprašanja, ni pa še imel pristojnosti odločanja o proizvodnem programu, delitvi OD, planu proizvodnje, ker je bilo to vse plansko določeno od direktorja za lesno industrijo LR Slovenije. DS se je torej takrat ukvarjal le s problemom, kako izpolniti postavljeni plan, in drugimi za rast podjetja manj

bistvenimi problemi, ker še daleč ni imel teh pristojnosti, kot jih ima danes. Tudi o prodaji naših izdelkov nismo imeli kaj odločiti, ker je bilo vse to centralizirano na direkciji za lesno industrijo. Tako smo tudi na »črno«, izven plana, z lastno iznajdljivostjo po načrtih tov. Benkoviča in Kiša udarniško postavili in opremili dom vajenske šole (barake) in šolo, sicer po uradni poti morda tega ne bi mogli napraviti, ker nismo vedeli, kaj lahko delamo po svoje, ali moramo vprašati direkcijo ali ne. V sklopu podjetja smo imeli takrat tudi: ekonomijo, restavracijo, DID, čevljarstvo in krojaško delavnico ter brivnico.

Takrat je bila izobrazba izredno cenjena, praksa pa manj. Mizarjev nam je primanjkovalo ter smo zato ustanovili lastno lesno-industrijsko šolo na Duplici. Novih kvalificiranih ljudi ni bilo mogoče dobiti, zato smo v šolo sprejeli vsakogar. Šola ni samo dajala nove mizarje, ampak je tudi prirejela tečaje za odrasle, o izdelavi plana, o



Čičigoj Valentin, prvi predsednik Delavskega sveta

delavskem samoupravljanju itd. Predavatelji šole so bili sodelavci tovarne in sicer tovariši Kiš, Benkovič, Pirc, Kralj, seveda Tomažič itd. Šola je bila ukinjena leta 1954, nakar je tovariš Tomažič kot ravnatelj odšel iz naše tovarne.

V letu 1950 je bil izvoljen prvi DS in upravni odbor, tovarno pa sta prevzela 26. avgusta 1950. Slovesna predaja ključev tovarne predsedniku DS tov. Čičigoju je bila na balkonu (nad sedanjo kadrovsko službo), ostala slovesnost pa je bila pred takratno vratarnico — sedanjim upravnim poslopjem, kjer je bila postavljena tribuna. Prvič

(Nadaljevanje na 2. str.)

Prevezeli smo tovarno v svoje roke

(Nadaljevanje s 1. str.)

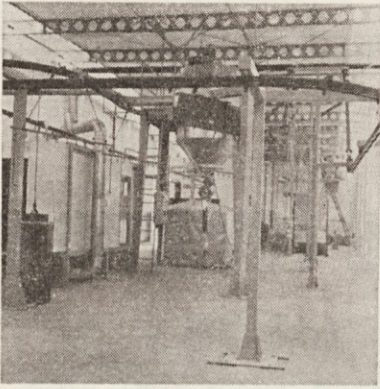
smo govorili po mikrofону, prvič smo bili v taki situaciji, pa smo bili zelo nerodni.

Ob tej priliki smo odkrili tudi spominsko ploščo. Slovesnosti so prisostvovali tudi predsednik Občinskega ljudskega odbora Kamnik tov. Janko Zupan, sekretar Občinskega partijskega komiteja tov. Jaka Žen, Tomo Brejc, delavski zapupniki ter drugi predstavniki in delavci tovarne.

DS je mnogo razpravljalo o normah, ker še niso bile postavljene. Edino stolarna je imela kolikor toliko urejene norme. Norme so se postavljale glede na izkušnje in to največ po učinku delavcev. Normiranci pa so bili: Silvo Kralj v mizarini, Stane Krivorotov v stolarni in Stane Ipavec v furnirni. Ker so bile norme splošen problem, je DS imenoval posebno komisijo za norme, normative materiala in kontrolo kvalitete, ker takrat tudi teh še ni bilo. Za planiranje in kontrolo je bil zadolžen tovariš Kiš.

Ljudje so se zelo bali odgovornosti, zato je vsak zelo nerad podpisal kak samoupravni

tudi slovesnost, na kateri so proglašali udarnike, najzaslužnejše za izvršitev plana itd. Da pa je bil plan dosežen, smo dostikrat udarniško delali tudi ob



Nova površinska obdelava kovinskih ogrodij je stekla v letu 1970

nedeljah. To so bili časi, ko smo mnogo delali in malo zaslužili. Na delo smo hodili že ob petih, da je bilo ob šestih vse pripravljeno za nemoteno proizvodnjo. Tako smo na primer gater vsak dan podrobno pregledali, samo da se proizvodnja ne bi ustavila. Kakšne skrbi so to bile, si lahko predstavljamo, če vemo, da je bil tovariš Štefula kaznovan z zaporno kaznijo, ker se je ustavila parna turbina zaradi normalne okvare (izrabljenosti), češ da je to sabotaža.

Vzdrževanje je bilo zaradi zastarelosti naprav zelo težavno, dokumentacije o strojih pa tudi ni bilo. Zaradi takih naprav je bilo precej nesreč in smo zato v tovarni izvolili delavskega inšpektorja varnosti in takrat se je začelo varstvo strojev in ljudi.

Za obstoj in razvoj tovarne se je bilo treba krepko boriti, saj je direkcija za lesno industrijo zahtevala, da bi odpeljali furnirne naprave v Novo mesto in tako bi mi ostali brez lastnega furnirja in celo, da bi ukinili proizvodnjo strojev in začeli delati obešalnike. Takšen pritisk je bilo težko vzdržati, toda vedeli smo, da je to izredno pomembno za obstoj in razvoj kolektiva, zato smo se uprli in uspeli. Res pa je, da smo po nalogu direkcije tudi mi tako dobili kakšen stroj, ki smo ga odpeljali iz drugega podjetja.

Tudi o organiziranem izvozu ni bilo govora, prva je pričela izvažati stolarna, toda prvo pošiljko so v Ameriki reklamirali,

ker je bil les premalo suh in so zato stoli razpokali; problematična je bila tudi površinska obdelava, notranji transport po tovarni, nabava strojev in surovin.

Bilo je premalo delavcev, zato so bili sprejeti v službo vsi, ne glede na kvalifikacijo oziroma izobrazbo, med delavci pa je bilo nezadovoljstvo, češ: zakaj jemljemo nove ljudi. Treba je bilo začeti voditi pravilno kadrovsko politiko, kajti nekvalificiranih ljudi s prakso ni bilo mogoče zamenjati, dokler ni bilo kvalificiranih, posebno mizarjev, zaradi česar se je takrat tudi ustanovila šola.

Ljudi je bilo težko prepričati, da je treba graditi nove objekte, nabavljati nove stroje, ker si je takrat le malokdo znal predstavljati, v kakšni meri bo šla tovarna naprej. Tovarna je doživela nekaj večjih požarov, kar je še poslabšalo materialni položaj kolektiva.

Več skrbi smo začeli posvečati tudi delavcem: uvedeni so bili dodatki za nevarno in težko delo, začeli so podeljevati priznanja in nagrade tistim, ki so v podjetju 25 ali 30 let.

Samoupravni organi so tedaj večinoma le potrjevali direktive, ki so prišle iz višjih forumov, še daleč pa niso delali in odločali tako ko danes. Kljub neštetim težavam pa danes lahko ugotovljamo, da je bila naša pot pravilna, predvsem če gledamo na rezultate, ki smo jih dosegli. V bodoče bo potrebno obnavljati in povečevati strojni park ter se truditi, da bo čim manj fizičnega dela, da bo fizični napor delavca čim manjši.

Problemi, ki se danes postavljajo pred delavsko samoupravljanje, so še vedno skrb za človeka, predvsem pa je važno:

1. za človeka najti ustrezno delovno mesto, kjer bo z izkoriščanjem svojih sposobnosti delal z manjšimi napori in ustvaril več;

2. kako delo organizirati, da bo lažje in učinek večji?

3. spoznati, o čem današnji človek premišljuje in kaj ga teži;

4. človeka izobraziti za svoje delovno mesto in da bo znal gospodariti z rezultati svojega in sodelavčevega dela.

Naše delavsko samoupravljanje je prehodilo neuhajeno pot v skrbi za proizvodnjo in človeka, vendar so danes pred samoupravnimi organi prav tako težke naloge, vendar mora biti vedno osnovno vodilo skrb za človeka-proizvajalca, ki pa jo lahko najbolje zadovoljuje proizvajalec sam — samoupravljalec.

DOPISUJTE V GLASILO KOLEKTIVA

Naslednja številka izide 10. oktobra, zato pošljite prispevke najkasneje do 15. septembra. Lahko napišete tudi kratke članke, vesti o dogajanju v tovarni, na terenu, delu organizacij itd.

Prispevke lahko vržete tudi v nabiralnik glasila kolektiva pri vratarju.

Samoupravljanje in delitev sredstev

Naša prva družbena reforma — če se hočemo posluževati tega sodobnega izraza, ko smo pred 20 leti uzakonili delavsko samoupravljanje — je terjala vzporedno tudi globoko preobrazbo v gospodarskem sistemu, še prav posebno pa v delitvi novoustanovljenih vrednosti.

V pogojih družbenega lastništva nad proizvodnimi sredstvi ima sistem delitve dohodka dve osnovni funkciji:

a) z uveljavljanjem načela delitve po rezultatih dela nuditi proizvajalcem in njihovim kolektivom čim večjo materialno zainteresiranost in

b) razvijati in poglobljati odnose zaradi osvoboditve iniciative ter ustvarjalnosti proizvajalca-upravljavca.

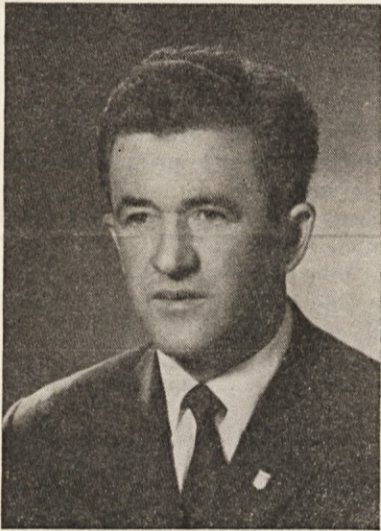
Spričo tega mora izhajati delitev dohodka iz naslednjih načel:

1. višina dohodka podjetja naj bi bila v skladu s stopnjo njegove produktivnosti in količine dela, medtem ko za družbeno skupnost potrebna sredstva za kritje splošno družbenih potreb izločimo iz dohodka s pomočjo objektiviziranih načel;

Prav tako je bil že takrat v osnovi odpravljen mezdni odnos. Vendar pa je sistem iz leta 1957 v zvezi vsemu ostal na pol poti, zlasti zaradi še ne dovolj razvite materialne baze.

V naslednjih letih, ko nam je v državnem merilu uspelo znatno povečati obseg proizvodnje, ko smo uporabljali vse bolj in bolj sodobne tehnološke in organizacijske postopke, ko smo postajali srednje razvita država, mehanizem delitve iz leta 1957 ni več odgovarjal, nasprotno bil je že cokla za nadaljnji gospodarski razvoj. Naj omenimo samo en primer. Posamezne kategorije stroškov se zaradi fiskalne teže sistema niso ocenjevale s stališča nujnosti, ekonomičnosti, rentabilnosti in veličine v proizvodnem procesu ter poslovanju, temveč s stališča ali ti stroški bremenijo celotni ali čisti dohodek podjetja.

Eden poglavitnih negativnih činiteljev pa je bil ta, da se čisti dohodek podjetja ni oblikoval v ekonomsko opravičeni odvisnosti od rezultata dela gospodarske organizacije.



Benda Slavko, sedanji predsednik Delavskega sveta

dokument. Zaradi tega občutka teže odgovornosti, ki so jo tedaj vsi čutili, je bilo zelo težko dobiti normirce in kontrolorje izdelkov. Bile so velike težave z nabavo materiala, ki ga je bilo takrat zelo težko dobiti in je bil zato tudi plan proizvodnje večkrat v nevarnosti. Kadar pa je bil plan dosežen, je zatulila tovarniška sirena, nakar je bila



Tako je DS prevzel tovarno v svoje roke in začel uresničevati geslo: »Tovarne delavcem!«



Volilna komisija ob volitvah prvega DS

2. dohodek delovnih ljudi izgubi značilnost plače za pretežno fizično delo iz delovnega razmerja med državnim podjetjem in delavcem ter zadobi obeležje osebnega dohodka, ki je rezultat delovnega učinka in upravljanja. Delavec kot proizvajalec postaja neposredno udeležen na doseženem dohodku, hkrati pa postaja tudi odgovoren za rezultate svojega delovnega kolektiva.

Ves razvoj v teku dveh desetletij je bil usmerjen k tem smotru, k uveljavitvi teh načel. Zlasti pomembna so bila leta 1957, 1961 in 1965.

V letu 1957 so bili prvič v večjem obsegu urejeni z zakoni malone vsi družbeno ekonomski odnosi na področju gospodarstva. Tega leta je bil uveljavljen nov gospodarski sistem in zlasti nov sistem delitve. Uveden je bil čisti dohodek gospodarske organizacije, kot stabilnejša in širša materialna osnova delavskega samoupravljanja tj. samostojnega odločanja o osebnih dohodkih in o skladih.

Tak način ni mogel uveljaviti položaja proizvajalca kot upravljavca, ni mogel v zadostni meri spodbuditi zanimanja delavca za sodelovanje v delavskem in družbenem upravljanju s poglavitnim smotrom, da svoj ekonomski interes uresničuje istočasno ko kot član delovnega kolektiva uresničuje skupni ekonomski cilj svoje delovne organizacije.

V letu 1961, zlasti pa v letu 1965 so bili sprejeti zakoni, ki so pomenili družbeno-gospodarsko reformo, z naslednjimi poglavitnimi zahtevami:

1. čim neposrednejša povezava delitve z doseženimi rezultati;

2. delitev čim bolj decentralizirati, tj. vse več sredstev pustiti tam kjer se ustvarjajo;

3. samostojnost v koriščenju sredstev;

4. tehnika delitve naj temelji na fiksnih obveznostih nasproti družbi.

Instrumentarij izdan v letu 1961 ni dosledno temeljil na teh (Nadaljevanje na 3. str.)

Samoupravljanje in delitev sredstev

(Nadaljevanje s 2. str.) principih, med drugim zaradi 15 % prispevka iz dohodka, zlasti pa zaradi skrajno nestimulativnega izrednega prispevka iz dohodka, ki je bil takrat predlagan in sprejet v zadnji fazi kot nekak kompromis med fiskusom in družbeno-gospodarskimi naprednimi silnicami. Spričo tega te gospodarske spremembe niso dosegle zaželenih rezultatov. Zaradi omenjenih deformacij smo že pri startu imeli opravka s torzom. Teh sprememb takrat tudi nismo imenovali reforma, čeprav bi to v bistvu morala biti. Tako je dozorevala situacija, ki je pripeljala do znane gospodarske

in družbene reforme pred petimi leti, ko je bilo za novo (ponovno) fazo gospodarskega in družbenega razvoja sprejetih v zvezni skupščini trideset zakonov in odlokov.

Kako težavna je realizacija reformnih stremeljenj, kaže že samo dejstvo, da tudi v 5 letih še niso doseženi njeni poglobljeni smotri. Vendar ta problematika presega okvir tega sestavka.

Poglejmo si strukturne spremembe v našem podjetju, ki so nastale v 20 letih pri delitvi družbenega bruto produkta, od katerega zavisi materialna podlaga samoupravljalcev:

	1951		1969	
	din	%	din	%
Stroški substance	73.620.989			
Akumulacija:		29,0	35.813.863	40,0
Družbe	148.364.763	59,0	26.721.072	29,5
Kolektiva	30.752.570	12,0	27.893.471	30,5
Celotni dohodek	252.738.322	100,0	90.428.406	100,0

V akumulaciji družbe je v letu 1951 upoštevana tržna razlika, v letu 1969 pa prometni davek, ki je sicer preveljen na neposredno potrošnjo, vendar ga zaradi ustrezne primerjave

upoštevamo.

Če iz leta 1951 izločimo tržno razliko, ki je bila med drugim uvedena zaradi deformacije cen, prejmemo naslednjo primerjalno strukturo delitve:

	1951		1969	
	din	%	din	%
Stroški substance				
Akumulacija:	73.620.989	48,6		40,0
Družbe	47.078.253	31,1		29,5
Kolektiva	30.752.570	20,3		30,5
Celotni dohodek	151.451.812	100,0		100,0

Iz zgoraj navedne primerjave ugotavljamo, da delovni kolektivi razpolagajo danes po 20. letih samoupravljanja z dokaj večjim delom novoustvarjene vrednosti. To povečanje rezultira predvsem iz zmanjšane deleža stroškov substance, ki niso več obremenjeni s prometnim davkom.

Ugotovimo tudi, da se delež družbe še ni bistveno zmanjšal, tako da v bodočnosti lahko računamo z nadaljnjim premikom akumulacije v korist samoupravljalcev.

Poudariti moramo tudi, da ta na oko pozitivni premik, ne daje svoje polne teže. Spričo nestabilnih gibanj in rastoče inflacije smo namreč priča obre-

menjevanju gospodarstva z višjimi in novimi dajatvami in krepitvami vpliva administracije, ki skuša z večidel kratkoročnimi in parcialnimi ukrepi ublažiti nestabilnost gospodarske situacije. Taka situacija pa razumljivo zmanjšuje vrednost in pomen, pa tudi nenehno ogroža materialno bazo samoupravljanja in samoupravljalcev.

Naj sklenemo ta sestavek z željo, da bi gospodarske organizacije, predvsem pa tudi naša, vztrajale na poti odločnega nadaljevanja stabilizacije gospodarstva v skladu s proklamiranimi reformnimi načeli in načeli delavskega samoupravljanja.

Uveljavljanje samoupravnih organov v industriji pohištva »STOL« Kamnik

Na pobudo urednika »GLASILA« sem se odločil, da opišem razvoj samoupravnih organov. Opisujem tako, kakor sem jih v preteklih dvajsetih letih ocenjeval kot član delovne skupnosti. Pri opisu se zavedam, da ni omenjena marsikatera zanimivost, ki bi jo bilo vredno osvetliti. Veliko pozornost sem posvetil delavskemu svetu in upravnemu odboru, ki sta bila nosilca prehojene poti samoupravnih organov. Manj opazno se spominjam dela odborov in komisij, ki sta jih za reševanje problemov imenovala delavski svet in upravni odbor. Verjetno je, da so ti pomožni organi delali že tedaj manj opazno.

Delo delavskega sveta in upravnega odbora se začne od leta 1950 dalje, tedaj je izšel temeljni zakon o delavskem samoupravljanju, in sega v obdobje,

problemov. Na to, da se samoupravni organi niso resneje lotili iskanja poti za boljšo organizacijo dela, je vplivala tudi toga politika nagrajevanja. Primerno so bili stimulirani le delavci, ki so delali po učinku.

Politiko izplačevanja osebnih dohodkov pa je vrsto let vodil okrajni ljudski odbor, ki se je posluževal že zastarelih tarifnih pravilnikov. Nerešeni so bili tudi pomembni organizacijski problemi. Niti delavski svet niti upravni odbor nista imela jasno določenega področja dela. Nastajala so sporna vprašanja o tem, kdo je dolžan reševati nekatere tekoče probleme. Ker organizacija upravljanja in vodenja ni bila rešena sistematično, je tedaj obveljalo mnenje manjšega števila glasnejših, večina pa je ob takih razpravah stala ob strani.

V kvaliteti dela so organi de-

poslovne politike podjetja. Za reševanje posameznih problemov sta delavski svet in upravni odbor imenovala stalne ali občasne odbore in komisije. Odbori in komisije so izdelali predloge ali pa so bili pooblašeni zadeve rešiti sami. Za pravo predlogov že precej dolgo delata komisija za štipendije in komisija za dodelitev stanovanj. Precej samostojno je delala tarifna komisija, dočim komisija za varstvo pri delu in komisija za zaščito žena in mladine nista nikoli popestrili dela samoupravnih organov.

Res plodno je bilo delo samoupravnih organov v zadnjih desetih letih. V podjetje so se vključili mladi strokovnjaki, ki so okrepili strokovne službe. Sodelovati so pričeli tudi v organih samoupravljanja ter tako mnogo prispevali k razvoju samoupravljanja.

S svežino, ki so jo v podjetje vnesli novi sodelavci, so organi samoupravljanja postali odločujoča institucija. S pravilniki in pravili, ki jih je delavski svet postopoma sprejemal, sta bila v tem obdobju uvedena v vodenje podjetja zakonitost in red. Samoupravnim organom je bilo določeno področje dela in odločanje. Odpravljene so bile močne težnje, da bi samoupravne organe prenesli na manjše organizacijske enote. Saj poslovne enote, ki so nastale iz proizvodnih obratov, niso mogle s svojimi delavskimi sveti in komisijami zaživeti dovolj samostojno. Večja samostojnost poslovnih enot pa bi okrnila uspešno poslovanje podjetja. Prav zato so bili v letu 1969 okrepljeni organi delavskega sveta podjetja, da so v njih dovolj močno zastopani delavci vseh prejšnjih poslovnih enot.

Letos je podjetje pričelo uveljavljati novo obliko samoupravljanja, upravni odbor je prenehal z delom. Delavski svet pa je izvolil več odborov in komisij, ki opravljajo svoje delo samostojno.

M. KOTNIK



Prostorov je premalo, zato nekateri še vedno malicajo v delavnicah

ko je bil močno uveljavljen sistem administrativnega upravljanja, ki je bil stalno prisoten tudi v našem podjetju. Glavni nosilec administrativnega upravljanja — direkcija lesno-industrijskih podjetij — je prenehal delovati šele nekoliko pozneje.

Ob pričetku obstoja je imel delav. svet vlogo informatorja. Na zasedanjih so se člani spoznavali le z gospodarskim stanjem tovarne. Poročila o gospodarskem stanju so bila največkrat povzeta iz analiz, ki so jih pripravili oblastveni organi. Bila pa so prilagojena razmeram podjetja. Upravni odbor je bil seznanjen s poslovno manj važnimi problemi. Večkrat je določal tudi o zadevah, kjer so se razhajali vodilni sodelavci podjetja ter je uveljavil marsikatero nevhvaležno, toda za podjetje dalekosežno, odgovorno odločitev. Na delo delavskega sveta in upravnega odbora sta močno vplivali osnovna organizacija zveze komunistov in sindikalna podružnica. Obe sta krepili zavest delavcev in nakazovali pomembnosti samoupravnih organov.

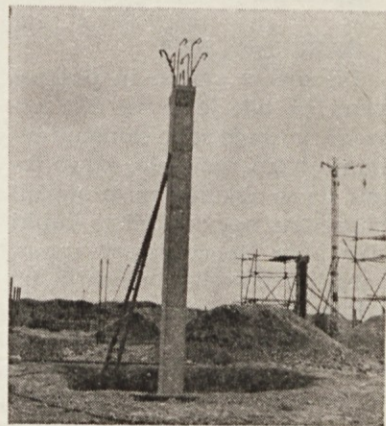
Pri uveljavljanju je samoupravne organe ovirala nerazvitost strokovnih služb. Sodelavci, ki so službe vodili, so strmeli za tem, da še vedno sami odločajo, niso pa težili k proučevanju vzrokov nastalih

lavskega samoupravljanja rasli potem, ko so si v štirih, petih letih obstoja utrlji pot. Med člani kolektiva so si pridobili ugled. Delavski svet in upravni odbor sta postala resnična predstavnik v podjetju zaposlenih delavcev. Člani samoupravnih organov iz vrst neposrednih proizvajalcev so spontano pričeli razpravljati o pomembnih organizacijskih ukrepih in o ukrepih za izboljšanje

ŠTEVILO IN STRUKTURA ZAPOSLENIH

Leto 1950:	
KV delavcev	159
Priučeni delavcev	245
NK delavcev	250
Vajencev	67
Pomožno osebje	22
Neindustrijsko osebje	23
DID	12
Tehnično osebje	17
Administrativno osebje	52
Skupaj	856

Leto 1970 (30. junij):	
Visoka šola	19
Višja šola	8
Srednja šola	49
Nižja šola	103
VKV delavcev	50
PK delavcev	278
NK delavcev	493
Vajencev	35
Skupaj	1318



Prvi nosilci za novo tovarno že stojijo

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA INDUSTRIJE POHIŠTVA STOL KAMNIK. IZDAJA DELAVSKI SVET. GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK JANEZ CERAR. TISK: UČNE DELAVNICE ZAVODA ZA SLUŠNO IN GOVORNO PRIZADETE V LJUBLJANI.



Gradnja stolarne leta 1946

