

industrija
pohištva
stol
kamnik
jugoslavija

STOL

GLASILO
KOLEKTIVA

Duplica 6. marca 1970

LETO XVII. – ŠT. 1

NAŠA BODOČNOST

Razgovor s tehničnim direktorjem ing. Petrom Skuškom

Vprašanje: Danes se veliko govori in dela za koncentracijo kapitala. Kaj mislite o tej koncentraciji v lesni industriji in orientaciji »Stol-a« v teh gibanjih?

To vprašanje postavite raje glavnemu direktorju, ker je bolje seznanjen s to problematiko.

Vprašanje: Mislite, da bo podjetje še naprej lahko izdelovalo toliko tipov izdelkov, ali bo v svoj proizvodni program vključilo manj tipov in se usmerilo na velikoserijsko proizvodnjo standardnih izdelkov.

Velike serije so želje proizvodnje in so utemeljene, ker je lahko vsaka velikoserijska proizvodnja enostavnejša, cenejša in uspešnejša, seveda če so prodajne možnosti za tako majhen asortiman. Mislim, da moramo ubrati srednjo pot, ki bo združila želje proizvodnje (večje serije) in naloge prodaje (boljši finančni uspeh pri prodaji).



Vprašanje: Nam lahko poveste, kdaj bo stekla proizvodnja v novem oddelku za kovinsko pohištvo in tapetniško pohištvo?

Če ne bo prišlo do nepredvidenih težav, bo po programu stekla proizvodnja v novih oddelkih konec meseca aprila. Te objekte smo zgradili zato, da se izboljšajo delovni pogoji v sedanjih prostorih. Istočasno pa bodo novi oddelki omogočili tudi večjo proizvodnjo kovinskega in tapetiranega pohištva, ter maloserijskih izdelkov, ki

predstavljajo nujno dopolnilo k osnovnemu proizvodnemu programu. Razvijanje tega programa je tudi v skladu z osnovnimi smernicami perspektivnega razvoja naše tovarne, ki ne predvideva kakega bistvenega povečanja proizvodnje izdelkov iz masivnega lesa zaradi vse težje oskrbe s surovino. Povečanje proizvodnje kovinskih izdelkov pa terja tudi predvideno povečanje proizvodnje pisarniškega pohištva (ogrodje za mize, stoli, fotelji).

Vprašanje: Izgradnja nove tovarne za pisarniško pohištvo je planirana do meseca oktobra. Ali bo do tega roka tovarna dograjena?

Pri vsakem snovanju novih tovarniških objektov naletimo na veliko težav v glavnem v zvezi s pridobitvijo potrebnih soglasij in dovoljenj pri izbiri projektov itd. Glede izgradnje nove tovarne sem optimist in upam, da bomo v navedenem roku, to je do konca oktobra, precej blizu pričetka proizvodnje. Pogoj za izvedbo zastavljenega programa pa je pravočasen pričetek del.

Vprašanje: Ali se bo »Stol« v bodoče usmeril na drug proizvodni program ali pa bo ostal pri dosedanjem?

Predvidoma bomo ostali pri tem programu, ker ga tehnološko obvladamo. Proizvodnje lesenih stolov ne bi povečali, povečevala naj bi se le proizvodnja ploskovnega pohištva.

Vprašanje: Za kdaj pa je predvidena izgradnja upravnega poslopja?

Upravno poslopje bo nujno potrebno zgraditi, ker postajajo pogoji dela v sedanjih prostorih nemogoči. Z gradnjo bi lahko pričeli šele, ko bo dograjena tovarna pisarniškega pohištva seveda pod pogojem, da bodo v ta namen razpoložljiva in odobrena finančna sredstva.

Vprašanje: Kaj lahko poveste o tehničnem kolegiju?

Tehnični kolegij je razgovor sodelavcev tehničnih služb, kjer enkrat tedensko obravnavamo probleme, ki nastajajo v proizvodnji. V glavnem se skušajo rešiti problemi, ki se nanašajo na medsebojno sodelovanje med poslovnimi enotami in službami, ki so izven poslovnih enot,

so pa nanje vezane (vzdrževanje, nabava, priprava dela, kontrola.)

Vprašanje: Lahko poveste še kaj o razvoju tehnične službe?

Bodoče uspešno poslovanje bo možno le z dobrimi in uspešnimi sodelavci, ki bodo sposobni izpolnjevati vedno zahtevnejše naloge. Uspešnost poslovanja lahko po mojem mnenju zagotovijo predvsem ljudje, ostali faktorji so drugotnega pomena.

Vprašanje: Kaj bi za bralce časopisa še lahko povedali?

Mislim, da je letošnje leto eno najbolj odločilnih v vseh sedanjih letih in to zaradi tega, ker je program rekonstrukcije in nove zasnove za tovarno pisarniškega pohištva tako obsežen, da vsak zastoj v realizaciji (ali v proizvodnji ali v prodaji) lahko ta program zavre. Zato je še toliko bolj pomembno, da vsi člani kolektiva svoje naloge čimbolje izvršujemo.

Ob dnevu žena

Letošnji praznik žena – 8. marec – slavimo v znamenju solidarnosti do žena Bosanske Krajine in Banja Luke, ki jih je prizadel katastrofalen potres.

Praznovanje 8. marca je postalo v naši družbi že tradicionalno, saj ga praznujemo že vsa povojna leta.

Nikakor ne smemo pozabiti na vlogo žena v NOB, saj so mnoge izmed njih dale življenje za svobodo naših narodov.

Če primerjamo vlogo in položaj žena pred NOB, moramo ugotoviti, da žene niso bile enakopravne z moškimi. Dostop do določenih poklicev in del jim je bil praktično onemogočen. Šele z vseljudo revolucijo so si naše žene pridobile mesto, ki jim pripada, tj. enakopravnost z moškimi, dostop do vseh poklicev in del, možnost uveljavljanja v vseh družbeno-političnih institucijah itd. Ta enakopravnost je zapisana tudi v ustavnih načelih.

Toda pogledjmo položaj žena s praktičnega stališča.

Žene delavke se spomnimo le ob 8. marcu, ko ji podarimo skromno darilo, vse druge dneve v letu pa je žena – mati in gospodinja preobremenjena s svojim delom. Kaj smo storili, da bi ženi – materi in delavki olajšali njeno delo? Prav malo ali nič. Res je, da se mnogo piše o tem, vendar do uresničenja še ni prišlo.

Mnenja smo, da bo treba na tem področju storiti mnogo več in olajšati delo žena, ki praktično traja od 5. ure zjutraj pa do pozne noči.

Zato se danes, ko praznujejo žene svoj praznik in ko prejema jo čestitke od vseh, tudi naše uredništvo pridružuje čestitkam in želi vsem ženam mnogo uspehov pri delu, srečo in zadovoljstvo.

UREDNIŠTVO

DEJAVNOST MLADIH V STOLU

V našem podjetju je veliko mladincev, a jih je le nekaj, ki vedo, kako dela mladinska organizacija, s kakšnimi problemi se srečuje in na katerih področjih se udeležuje.

Zato želimo v tem članku bralce podrobneje seznaniti z aktivnostjo mladinske organizacije.

Lahko rečemo, da je mladinska organizacija od ustanovitve naprej dokaj uspešno delovala bodisi na političnem bodisi na kulturnem in športnem področju.

Naj omenimo predvsem delo v letu 1969, ki je bilo precej pestro. Največ smo se ukvarjali s športom: streljanje, šah, namizni tenis. V streljanju in šahu smo bili med najboljšimi v kamniški občini. Udeležili smo se tudi tekmovanja v drugih krajih in dosegli lepe uspehe, o tem pričajo pokali ter priznanja.

Mladinski aktiv si je precej prizadeval, da bi tudi v ostalih športnih panogah poživili dejavnost, vendar zaradi objektivnih vzrokov – pomanjkanja prostora in nezanimanja – svojega programa ni mogel uresničiti.

Na kulturno-zabavnem področju imamo lepe uspehe, saj je

naš aktiv eden redkih mladinskih aktivov, ki samostojno organizirajo prireditve »Pokaži, kaj znaš« in plesne vaje.

V okviru kulturno-zabavnega programa smo več aktivov povabili na ogled tovarne in na družabni večer. Uspešno sodelujemo z mladinskimi aktivni širom po Sloveniji in se tudi mi udeležujemo podobnih prireditev v njihovih podjetjih.

Družbeno-politična aktivnost je v naši organizaciji še vedno problem, s katerim se premalo ukvarjamo, vendar upamo, da bomo v letošnjem letu naredili korak naprej. Vzroke za nedejavnost na tem področju moramo iskati predvsem v nezanimanju nas samih, res pa je tudi, da mladina, ki se po končani službi vozi domov v oddaljene kraje, nima možnosti za aktivno vključevanje v delo.

Kljub vsemu pa smo v lanskem letu predlagali nekaj mladincev, ki so se udeležili seminarja v Kamniški Bistrici, v Bohinju in v Kranju. Na ta način smo se vsaj delno seznanili z vlogo in delom mladinskih organizacij v ostalih podjetjih ter na terenu.

V sodelovanju z Delavsko univerzo Kamnik smo organi-

zirali tudi nekaj predavanj, ki pa na žalost niso bila dobro obiskana.

Za vključevanje mladih v organe samoupravljanja smo pokazali premalo zanimanja in tako v letošnjem letu ni nobene mladince v teh organih. Morali si bomo prizadevati, da bomo imeli v samoupravnih telesih čimveč svojih predstavnikov, ker bomo le na ta način lahko neposredno izražali naše predloge.

Na prihodnjih volitvah moramo predlagane mladince podpreti in vztrajati pri predlogih.

Izobraževalni center organizira v obdobju 1969/70 priučitveni seminar, ki je namenjen mladim, zaposlenim v Stolu. Ugotovili smo, da je nekaj mladincev pri obiskovanju seminarja pokazalo neresnost. Zato tovariško svetujemo vsem mladincem, naj skušajo pridobiti čim višjo strokovno izobrazbo, saj bodo s tem koristili družbi in sebi pri nadaljnjem delu.

Na letni konferenci, ki je bila dne, 20. 12. 1969, smo že takoj na začetku ugotovili, da je nezanimanje mladih za delo v

Nadaljevanje na 3. str.



PO 5389/1981

Letni obračun poslovanja v Stolu

Iz dela komisije za tehnične izboljšave

Poslovno leto 1969. je sklenjeno ter je zato prav, da se podrobneje seznanimo z doseženimi rezultati in s pogoji, ki so vplivali na dosežene rezultate, skratka, da pojasnimo poglobljene dejavnike in prvine, ki so v določeni meri in z določeno intenzivnostjo vplivali na dosežene poslovne rezultate.

Ko se na tak način seznanimo z obračunom poslovanja za preteklo leto, želimo omogočiti organom upravljanja in celotni delovni skupnosti, da kritično presodi celotno poslovanje podjetja. S tem namenom poudarjamo v tem sestavku tiste prvine, ki so bistvene ko določamo temeljne smernice poslovne politike v podjetju. Z drugimi besedami, skušamo pojasniti ekonomske in druge pogoje, ki dajejo podlago za razna predvidevanja in ukrepe za vnaprej. To so namreč naloge, ki jih morajo reševati člani delovnega kolektiva preko organov upravljanja in za katere jim morajo strokovne službe posredovati izhodišča, če hočemo proces razširjanja reprodukcije pospeševati z organizirano iniciativo upravljalcev. S tem hočemo tudi približati probleme ekonomike poslovanja celotnemu kolektivu kot organiziranemu telesu proizvajalcev in ustvarjalcev s smotrom pospeševati proces intenzivne demokracije upravljanja.

Če grobo orišemo in nakažemo smoter tega sestavka, pričakujemo, da naj bi nam le-ta posredoval odgovore na naslednja vprašanja:

1. kolikšna je višina doseženega rezultata, dosežene proiz-

vodnje in realizacije — torej KOLIKO smo dosegli;

2. s kolikšnim in kakšnim vložkom sredstev torej S ČIM smo dosegli poslovni uspeh;

3. o dejavnih KAKO smo uresničili poslovne rezultate

a) s kakšno prizadevnostjo — proizvodnostjo,

b) s kakšnimi stroški — stopnjo ekonomičnosti,

c) s kakšnim finančnim uspehom — s kakšno stopnjo rentabilnosti kot sintezo doseženih uspehov saj je finančni uspeh poslovanja rezultanta celotnih proizvodnih, komercialnih in finančnih naporov delovne organizacije.

V tem sestavku se moramo seveda omejiti le na nekatere od važnih dejavnikov in rezultatov, saj bi sicer bil tak prikaz preobširen za veliko število bralcev. Vendar naj že na tem mestu poudarimo, da lahko v prikazanih podatkih ugotovimo povezanost enega pojava z vrsto drugih pojavov, se pravi medsebojno odvisnost pojavov, da obravnavamo vse pojave dinamično, v gibanju, v primerjavi s prejšnjim letom in ne nazadnje, da pomeni poslovanje nepretrgano usklajevanje nesorazmerij, do katerih stalno prihaja v poslovanju podjetja. Z drugimi besedami, vse podatke, rezultate in pojave iz poslovanja primerjamo, razčlenjujemo in posplošujemo oz. jih ekonomsko presojamo.

Odgovor na prvo vprašanje nam posreduje naslednji prikaz dinamike poslovanja:

Pokazatelj	Enota mere	1968	1969	Index 1968/69
Proizvodnja	N din	59,623.025	73,487.083	123
Fakturirana realizac.	N din	58,169.701	73,402.956	126
Vnovčena realizacija	N din	57,685.520	74,519.346	129
Celotni dohodek . .	N din	58,329.474	74,424.195	128
Materialni stroški .	N din	23,854.613	35,813.863	150
Amortizacija . . .	N din	1,577.728	3,448.392	219
Podjet. akumulacija	N din	10,808.874	13,268.746	123

Vrednost proizvodnje smo v letu 1969 povečali nasproti letu 1968. za 23%. Za 26% smo v primerjavi z letom 1968. povečali prodajo, medtem ko smo uspeli povečati vrednost vnovčene realizacije kar za 29%. Faktor vnovčene realizacije znaša torej (74,519.346 : 73,402.956) 1,014 kar je ob znanem problemu nelikvidnosti v vsem našem gospodarstvu prav gotovo v določeni meri fenomen.

Če smo z določenim obsegom tako proizvodnje kakor tudi realizacije lahko zadovoljni pa ne moremo mimo ugotovitve, da je bil tempo rasti stroškov v letu poročanja neprimerno hitrejši od rasti realizacijske vrednosti.

Spričo tega ugotavljamo boljši finančni efekt le v absolutnem merilu medtem ko je relativni finančni učinek nižji.

Na tako konstelacijo prikazanih učinkov vpliva po eni strani nenormalna rast cen surovinam ter povišane amortizacijske stopnje osnovnih sredstev, ki vsebujejo tudi tehnološko in ekonomsko plat teh odpisov, na drugi strani pa naša razumljiva nemoč, da bi na inozemski trg prevalili bremena, ki izvirajo iz naših domačih gospodarskih motenj.

Še besedo, dve o našem izvozu.

Najprej si pogledajmo naslednjo tabelo:

Pokazatelj	v USA \$				
	1968	%	1969	%	IND
Direktni izvoz . . .	1,030.528	65,2	1,130.491	74,6	110
Indirektni izvoz . .	549.381	34,8	385.313	25,4	70
Skupaj	1,579.909	100	1,515.804	100	96

Tudi v letu 1969 je bil izvoz usmerjen izključno v dežele z zamenljivo valuto. Skupen izvoz je sicer manjši za ca. 64.000 dolarjev vendar gre to predvsem na račun prenosa naročil neke ameriške firme v letu 1970.

Zanimiva pa je ugotovitev, da se je neposredni izvoz izpadu angleškega trga navkljub povečal za 10% ter beležimo navedeno le pri posrednem izvozu. Ne smemo pa mimo ugotovitve,

Pokazatelj	Enota mere	1968	1969	Index 1968/69
Stanje zaposlenih	del.	1.155	1.223	106
Vložena osnovna sred. po sedanji vrednosti . .	N din	14,648.025	15,471.485	100
Vložena obratna sred. . .	N din	24,588.263	28,368.976	109

V letu 1969 se je število delavcev povečalo za 6% ali za 6%. Ker vsebuje vrednost proizvodnje tudi elemente spremembe cen seveda ta indeks ni absolutno primerljiv z indeksom pove-

Pokazatelj	1968	v urah		1969	IND
		%	%		
možni koledarski fond	2,580.578	100	2,737.888	100	106
dejansko oprav ur	2,112.186	81,8	2,224.629	81,3	105
neopravljene ure	468.392	18,2	513.259	18,7	110

Razlika med možnim koledarskim fondom delovnih ur in dejansko opravljenimi urami nam da odgovor na vprašanje, če obstojajo možnosti, da bi delovni potencial delovne organizacije povečali, ne da bi zaradi tega povečali število zaposlenih. Slej

Pokazatelj	v urah				
	1968	%	1969	%	IND
boleznine do 30 dni	86.692	3,3	111.134	4,1	128
boleznine nad 30 dni	109.550	4,2	116.093	4,2	106
dopusti	189.563	7,3	201.678	7,3	106
prazniki	75.662	3,0	77.054	2,8	102
drugo	6.925	0,4	7.300	0,3	105
Skupaj	468.392	18,2	513.259	18,7	110

Povečanje beležimo praktično le pri bolezninah do 30 dni. Le-to je posledica epidemije gripe v novembru in decembru preteklega leta. Vidimo torej, da tak pojav lahko v veliki meri vpliva na poslovanje podjetja.

Vložek osnovnih sredstev, račun na podlagi odpisane vrednosti ne kaže povečanja vendar moramo upoštevati, da smo v letu poročanja zvišali odpisne stopnje. V letu 1969 smo imeli dokaj velika vlaganja v osnovna sredstva vendar so leta le deloma že v uporabi.

Obratna sredstva so se v primerjavi s porastom proizvodnje za 23% povečala le za 8%. Vrednotenje zalog po direktnih stroških — po čisti substanci izdelavnega materiala — in ne po polni lastni ceni dokazuje svoje prednosti. V obratnih sredstvih imajo sedaj znatno manj vezanih sredstev kot bi jih imeli sicer. Močno smo znižali tudi vezavo dni pri terjatvah od kupcev na domačem trgu in sicer od 58 na 48 din. Višina vezave v dnevih sicer še nikakor ni zadovoljiva vendar je — upoštevaje objektivno domačo situ-

acijo — tako močan trend znižanja vreden omembe.

Kot rezultat analize vložkov ugotovimo torej, da smo z relativno manjšimi vlaganji dosegli sorazmerno večje poslovne rezultate v letu 1969.

Na vrsti je sedaj analiza o dejavnih kako smo uresničili poslovne rezultate.

Ko govorimo o gospodarskem poslovanju, govorimo predvsem o cenah in stroških, o prihodkih in dohodkih. Govorimo torej o vrednostih, izražamo se v denarnih enotah, saj je vse poslovanje usmerjeno k temu, da obdržimo in povečamo uspeh gospodarske organizacije. Praktično izvajamo to predvsem s tem, da skušamo proizvajati tako, da so stroški na enoto proizvoda čim nižji. Vsi tehnični in organizacijski ukrepi v reprodukcijskem procesu se morajo podrediti tej gospodarstveni zahtevi.

Ko iščemo odgovor na tretje vprašanje bomo učinkovitost poslovanja ugotovili tako, da bomo merili

(Nadaljevanje na 3. str.)

Delo komisije v letu 1969 je obsegalo v splošnem naslednja delovna področja:

1. reševanje problematike nagrajevanja za dane ideje pri racionalizaciji določenega tehnološkega postopka ali operacije,

2. reševanje problematike nagrajevanja tehničnih izboljšav,

3. določitev faktorja za izračun nagrade za tehnično izboljšavo.

Komisija je obravnavala vse predložene in uporabljive racionalizacije tehnološkega procesa proizvodnje ali dane ideje, s katerimi je bilo doseženo bodisi povečanje produktivnosti ali znižanje stroškov proizvodnje.

Racionalizatorji so bili za svoje delo nagrajeni in sicer v višini in na način, ki je predviden s pravilnikom o nagrajevanju racionalizacij.

Naj navedem nekaj racionalizatorjev in tehničnih izboljšav, ki jih je obravnavala komisija v letu 1969.

Dominik Žagar PE 8 je izdelal novo šablono za poravnavanje in brazdanje ličnic pisarniških miz. Ker je obe delovni operaciji združil v eno, se je čas obdelave skrajšal za polovico.

Komotar Filip PE 4 je izdelal šablono za struženje raznih pokončnikov za stole 2230, 2780 in druge tipe na stroju COSMA.

Šarc Tine PE 3 je predlagal namesto ročnega strojno krivljenje sedežne krivine iz ploščatega jekla debeline 8 mm za fotelje 4755. K. L.

Povabilo upokojujencem

Na eni izmed sej DS spomladi 1969. leta so pristojne službe podjetja obljubile, da bodo na jesen istega leta povabile naše upokojujence na ogled podjetja in na tovariški razgovor.

Verjamem, da imajo te službe več kot dovolj dela zlasti sedaj, ko se pripravljamo na novo gradnjo ter na ureditev notranjih samoupravnih aktov, vendar sem prepričan in pričakujem, da bo obljuba v letošnjem jubilejnim letu, ko praznujemo 20. obletnico delavskega samoupravljanja, izpolnjena.

A. Rovtar

Pripis:

Po dogovoru vabimo upokojujence na ogled tovarne in razgovor vsaki dve leti in tako bo ta obljuba v letu 1970. izpolnjena.

Za šalo ali za res

Vsako leto je bil na gasilskem občnem zboru tudi predstavnik Občinske GZ. Tudi letos smo ga pričakovali. Vrtimo glave, gledamo skozi okno, a predstavnik ni. No, en član je telefoniral vratarju, če je prestavnik Občinske GZ že prišel in če pride, naj ga napoti v Izobraževalni center. Brž smo dobili odgovor, da se je vrnil v Kamnik. Zakaj? Vratar ga ni pustil s kolesom v tovarno. Škoda, da ni bil z avtomobilom.

Letni obračun poslovanja

(Nadaljevanje z 2. strani)

rezultate proizvodnje z vlaganji v proizvodnjo

in sicer:

količino proizvodnje s količino dela,

vrednost proizvodnje s proizvodnimi stroški,

vrednost proizvodnje	74,424.195	= 60.854
število zaposlenih	1223	

V letu 1968 pa je znašala vrednost proizvodnje na 1 delavca 50.502 din. Pri oceni teh rezultatov pa moramo seveda upoštevati faktor zvišanja cen

celotni dohodek × 100	74,424.195 × 100	= 116
proizvodni stroški (DIS + FIS)	64,366.900	

V letu 1968 je znašala ekonomičnost	$\frac{58,329.474 \times 100}{49,279.013} = 118$
-------------------------------------	--

Ekonomičnost se je torej zmanjšala. Na 100 din vloženih sredstev smo prejeli le 116 nasproti 118 dinarjev prodajne vrednosti. To je posledica nagle podražitve surovin in drugega izdelavnega materiala o čemer je bilo govora že pri analizi doseženega obsega poslovanja.

Kot tretji rezultat proizvodnje merimo rentabilnost ali donosnost.

Rentabilnost je razmerje med doseženim dobičkom, dohod-

podjetniška akumulacija × 100	13,268.746 × 100	= 30,3
vložena sredstva	43,840.461	

V letu poprej je znašala rentabilnost	$\frac{10,808.874 \times 100}{39,236.288} = 27,5$
---------------------------------------	---

Rezultat je ugoden, saj smo v letu 1969 prejeli na 100 din vloženi sredstev 2,8 dinarjev več akumulacije kakor v letu poprej.

Zaključek bi bil ta, da moramo v letu 1970 velika prizade-

proizvodni uspehi z vloženi sredstvi,

pri čemer je števec — rezultat proizvodnje, imenovalc — vlaganje v proizvodnjo.

Prvo merilo, imenujemo ga merilo produktivnosti, izračunamo po simplificiranem obrazcu.

o čemer je bilo že popreje govora.

Kot drugi rezultat proizvodnje preizkusimo ekonomičnost oziroma gospodarnost po naslednjem obrazcu:

kom ali pa podjetniško akumulacijo (skladi + amortizacija) ter vloženi osnovni in obratni sredstvi. Ker uresničujemo dohodek z realizacijo proizvodnje na trgu, rentabilnost ni odvisna le od produktivnosti dela, temveč tudi od tržnih razmer. To pomeni, da je rentabilnost odvisna od proizvodnega, komercialnega in finančnega poslovanja podjetja.

Rentabilnost smo izmerili po naslednjem obrazcu:

13,268.746 × 100	= 30,3
43,840.461	

10,808.874 × 100	= 27,5
39,236.288	

vanja vložiti v povečanje ekonomičnosti ter na doseganje vsaj enake ravni rentabilnosti.

Ob koncu naj omenimo še delitev doseženega dohodka po pokritju zakonskih in pogodbenih obveznosti:

Sredstva sindikata v letu 1969

Do sedaj ni bil običaj, da bi sindikalna podružnica v pisemni obliki seznanjala kolektiv o svojem finančnem poslovanju že pred potekom mandatne dobe. Letos bomo to storili že na polovici mandatnega obdobja izjemoma, kar naj bi v bodoče postala stalna praksa. Na ta način bomo člani kolektiva in samoupravni organi podjetja točno seznanjeni z ukrepi in delom sindikalne podružnice.

V nadaljevanju poročila je razvidna poraba realnih sredstev sindikalne članarine in sredstev namenskih dotacij podjetja.

Dohodki	v N din
— saldo 24. 11. 1968	11.655,70
— 40 % od sind. članarine (kar ostane podružnici)	41.597,48
— namenske dotacije podjetja za novoletno obdaritev otrok in sodelavk za 8. marec 1969	25.000,00
Skupaj	78.253,18

Izdatki	
— za socialno pomoč 8 sodelavcem	7.519,30
— za športna sind. tekmovanja	2.077,85
— za novoletno obdaritev otrok 1968	11.913,35
— za obdaritev žena za 8. marec 1969	21.954,00
— za novoletno obdaritev otrok 1969	11.998,90
— za izredno obdaritev 30 otrok številnejših družin naših sodelavcev	2.605,85
— za pogrebne stroške umrlih sode-	

lavcev in upokojencev podjetja	4.844,00
— za okrasitev spominske plošče in žalno komemoracijo	596,20
— za honorar tajniku in blagajniku	1.240,00
— za razne izdatke (Banja Luka, Svoboda, šola, provizija SDK, obrazci itd.)	3.170,20
— za 60 % odvod članarine obč. SS od delavcev restavracije podjetja	736,50
— za preventivno zdravljenje delavcev	3.211,45
Skupaj	71.867,60

REKAPITULACIJA	
Dohodki	78.253,18
Izdatki	71.867,70
Saldo 31. 1. 1970	6.385,58

Pregled dohodkov in izdatkov namenske dotacije podjetja za preventivno zdravljenje sodelavcev.

Dohodki	
— neporabljeni sredstva iz leta 1968	12.109,80
— namenska dotacija podjetja v letu 1969	20.000,00
Skupaj	32.109,80

Izdatki	
— za zdravljenje 10 sodelavcev v zdraviliščih	11.505,50
— za preventivno okrevanje 89 sodelavcev ob morju	19.876,15
— za pomoč pri okre-	

vanju 6 otrok sodelavcev	1.951,00
— za pomoč bolnikom ob obisku za 1. maj 1969	1.988,60
Skupaj	35.321,25

REKAPITULACIJA	
Dohodki	32.109,80
Izdatki	35.321,25
Saldo	— 3.211,45

Višje izdatke od dohodkov za 3.211,45 smo krili iz sredstev sindikalne članarine.

Največji izdatki so nedvomno novoletna obdaritev otrok in obdaritev žena za 8. marec, česar pa ne smemo opustiti, kajti še tako skromno darilo pospešuje zdrave odnose in boljše počutje. Vse to se pozneje zrcali pri delovni vnemi v sami proizvodnji, od tega pa imamo vsi korist.

Med izdatki je tudi postavka socialne pomoči sodelavcem, v tem znesku so zajeta predvsem le enkratna izplačila socialno šibkim članom kolektiva. Zelo visoka je postavka za pogrebne stroške aktivnih članov in upokojencev podjetja. Med te stroške štejemo nabavo venca in zelo skromno nadomestilo pevcem ter praporščaku. V bodoče moramo temu vprašanju posvetiti več pozornosti in določiti primernejše nadomestilo za vse tiste, ki so obvezani, da nastopajo oziroma da uredijo vse potrebno za dostojno in primerno pogrebno svečanost. Skromnejši od dosedanjega načina oddelitve pokojnikom res ne smemo biti. Med izdatki za preven-

(Nadaljevanje na 8. strani)

DEJAVNOST MLADIH V STOLU

(Nadaljevanje s 1. strani)

mladinski organizaciji res velik problem, saj se je konference udeležila komaj 1/3 mladih. Tudi potek konference ni bil tako ploden, kot smo pričakovali, predvsem zato, ker se udeleženci sploh niso aktivno vključevali v razgovor in s tem niso nakazali problemov, ki bi jih morali v bodoče reševati.

Od predstavnikov podjetja in osnovnih organizacij smo dobili nekaj navodil za delo. Na konferenci smo sprejeli program dela za leto 1970 in upamo, da ga bomo s pomočjo vseh mladih tudi uresničili.

Dosedanje vodstvo je predalo svoje funkcije novemu predsedstvu, ki ga sestavljajo:

Peter SLAPNIK — predsednik
Darinka KIRN — sekretar
Dragica PRUSNIK — blagajnik

Franc PUGELJ — član
Marjan BALOH — član
Alojz ZAJC — član
Alojz BURJA — član
Majda BRAVHAR — član
Tone TREBUŠAK — član
Ivo PERČIČ — član
Angela PANČUR — član
Jožica BABNIK — član
Majda ZORMAN — član
Franc PETEK — član

Novoizvoljeno vodstvo aktiva je imelo v tej mandatni dobi 3

redne seje, na katerih smo potrdili program dela, obravnavali kadrovske problematiko vodstva in določili tri mladince za seminar v Kamniški Bistrici. Na zadnji seji smo obravnavali in potrdili sklepe tega seminarja.

Za letošnje leto smo si zadali precej nalogo, ki pa jih bomo s pomočjo vseh mladincev lahko uspešno rešili.

Ob tej priliki se zahvaljujemo upravi podjetja in organom samoupravljanja za vso pomoč, ki smo je bili deležni v preteklem letu. Tudi v prihodnje upamo, da ne bomo naleteli na nerazumevanje za želje in potrebe mladinskega aktiva.

Način seznanjanja mladincev v podjetju z delom mladinske organizacije

Probleme, ki jih rešujemo na sestankih sekretariata, prenašamo na ostale mladince preko članov sekretariata, oglasnih desk, zvočnika in tovarniškega časopisa.

Zato se nam zdi neumestna izjava mladinke PUŠAVEC Anice iz PE 7, da ne ve, da bi bila v podjetju kakšna mladinska organizacija. Menimo, da smo z našim delom v preteklem letu dovolj jasno dokazali našo aktivnost, saj smo dobili tudi

lepa priznanja, v občini Kamnik pa smo bili najboljši tovarniški aktiv.

Za še boljše obveščanje mladincev bomo v kratkem času postavili oglasno desko, kjer bodo zapisniki in sklepi vseh sej sekretariata.

S tem upamo, da ne bo mladincev v podjetju, ki ne bi vedel za obstoj in delovanje mladinske organizacije.

Predsedstvo mladinskega aktiva



... Zdravo, stari... Kako si... Žal mi je, trenutno sem zelo zaposlen... da imam važno zasedanje... da, najbolje bo, če me pokličeš malo kasneje...

Pod obveznimi vlaganji upoštevamo stanovanjski prispevek, prispevek v obvezni rezervni sklad ter prispevek v skupne rezerve.

Razdelitev dohodka kaže, kar zadeva osebne dohodke in sklade, skladno povečanje z doseženimi rezultati v letu 1969. Če upoštevamo še povečano maso amortizacije, ki sestavlja skupaj s skladi podjetniško akumulacijo, vidimo, da imamo vse pogoje, da v letu 1970 uresničimo cilje s katerimi hočemo postavi-

viti temelje za boljši položaj slehernega člana našega delovnega kolektiva. Povsem jasno je namreč, da kot delovna skupnost v medsebojno povezani skupni akciji delamo za uresničitev skupnega ekonomskega smotra in skupnega ekonomskega interesa, ki se pojavlja kot motiv tega skupnega delovanja, uresničujemo tudi svoje individualne ekonomske interese, ki so zasnovani na uresničitvi ekonomskega cilja podjetja. **HELMUT MREŽAR**

Glasilo delovnega kolektiva industrije pohištva Stol Kamnik. Izdaja Delavski svet. Glavni in odgovorni urednik Janez Cerar. Tiska tiskarna Učnih delavnic Zavoda za slušno in govorno prizadete v Ljubljani.



... Oh, to si ti draga... Pravkar sem prišel z dela... Hitel sem, zato sem tako zadihan...

Razgovor s sodelavkami K osnutku pravilnika o tehnični kontroli

Tokrat smo ob dnevu žena povabili na razgovor tri sodelavke in sicer:

Bolka Ivanka iz PE 8 — v kolektivu je že 18 let,

Ličar Anica iz PE 5 — v kolektivu je že 22 let, je mati 2 otrok,

Suštar Marico iz PE 1 — v podjetju dela že 15 let, je mati 1 otroka ter predsednica komisije za družino in delovno aktivnost žena.



Suštar Marica

Razgovor je potekal v sproščenem vzdušju, prav zato je zapis razgovora drugačen kot v prejšnjih številkah.

Na vprašanje, kako si želijo praznovati dan žena v podjetju, smo dobili tele odgovore:

O tem smo se že menile in smo mnenja, da je bolj pametno žene obdariti s praktičnim darilom, ki bi nas dalj časa spominjal na ta dan, ne pa da bi samo praznovali v kulturnem domu, ker se te proslave ne bi mogle udeležiti.

Ali ste ta dan vesele samo zaradi ali pa ga res doživljate kot praznik?

Ta dan smo zadovoljne, čeprav se moški pretirano šalijo na naš račun.

Kaj mislite, da bi bilo potrebno še urediti za vaše lažje in prijetnejše življenje?

Na Duplici je sicer otroški vrtec, toda premajhen, da bi lahko tam vse puščale otroke v času našega dela. Vrtec sprejema samo otroke določene starosti, tudi zato si ne more vsaka zaposlena delavka — mati — pomagati na ta način, da bi imela otroke v vrtcu.

Stanujem v Stranjah, kje otroškega vrtca še ni, do Kamnika pa je kar celo uro, zato mi otroke varuje sestra, starejšega tudi pripravi za šolo, zato sem glede otrok v moji odsotnosti brez skrbi, nasploh pa smo pri-

siljene dati otroke v varstvo našim sorodnikom ali znancom.

Povedale smo tudi, da je sicer naporno hoditi v službo in še doma opraviti vse potrebno, vendar pa ne bi prenehale hoditi v službo. Žene so prezaposlene, posebno tiste, ki imajo otroke. V primerjavi s prejšnjimi časi smo zadovoljne in mislimo, da kaj dosti več ne moremo zahtevati.

Otrokom bomo nudile možnost šolanja, kolikor se bo najbolj dalo. Samo, da se bodo hoteli pridno učiti. Včasih nismo imeli možnosti šolanja in toliko ugodnosti, kot jih je danes, zato pa naj se otroci učijo, saj imajo vse pogoje za to. Res pa je, da so otroci preveč prepuščeni sami sebi, ker so starši preveč zaposleni in se ne znajo dovolj približati otroku, da bi razumeli njegove težave. Nudijo jim materialne dobrine, premalo pa se ukvarjajo z njimi. Otroci pa premalo poslušajo in ubogajo starše.

Ali ste z delom v tovarni zadovoljne?

Treba je precej delati, če hočemo dosegati normo. Včasih pa je treba delati še nadure, vendar nas takrat obvestijo en dan prej.



Bolka Ivanka

Sodelavcem v spomin!

Ob vstopu v novo leto, ko smo se veselili doseženih uspehov preteklega leta in z zaupanjem pričakovali v novem obdobju vsaj enake delovne uspehe, smo se morali nepričakovano za vedno posloviti od dobrih delovnih tovarišev in marljivih sodelavcev kolektiva.

Izgubili smo sodelavce, ki so z vso delovno vnemo delali med nami, letos pa so morali oditi v preran grob.

Frančiška LEŠNIK je bila rojena 22. 1. 1924 v Borovnici kot hči lesostrugarja. Ob nastanku našega podjetja se je oče zaposlil kot mojster oddelka. Sama pa se je zaposlila v naši delovni skupnosti tik pred drugo svetovno vojno. Preteklo leto je praznovala petindvajset let dela v našem kolektivu. Več kakor 20 let je v splošno zadovoljstvo nas vseh opravljala v stolarni dela strojnega delavca — brusilca lesa. Po kratki boleznini je umrla 31. dec. 1969 v bolnišnici. Na zadnji poti smo jo spremili v soboto, 3. januarja 1970 na pokopališče v Kamniku.

15. januarja 1970 je umrla naša sodelavka Eva MOŽEK — dekliško ime ŽEROVNIK, roj. 29. 11. 1933 v Preserjah. Njen

Na splošno se s predpostavljanimi razumemo in so odnosi dobri. Mislimo pa, da so norme dovolj visoke in jih ne bi bilo potrebno poviševati. Upoštevati moramo, da pri visokih količinskih normah, ki se jih da doseči, trpi kvaliteta izdelkov.

Kaj mislite o graditvi nove tovarne in kako prihajajo k vam informacije o vseh važnih odločitvah?

Največ zvezo iz pogovora s sodelavci, ki so člani samoupravnih in drugih organov v tovarni in od obratovodij.

Upamo in želimo, da bo podjetje tudi v bodoče tako uspešno poslovalo in da bo tudi v bodoče dovolj dela za vse.

Kakšno mnenje imate o novih kadrih, ki prihajajo v tovarno?

Novi kadri so gotovo potrebni, vendar pa je treba tudi sodelavcem iz tovarne, ki imajo željo do izpopolnjevanja nuditi možnosti. Pomagati jim je treba tako, da se jim plača šolnina, če le ima tovarna denar.

Tako izpopolnjevanje delavcev je v korist posameznika pa tudi tovarne.

Vprašanje šolanja v tovarni se že rešuje na primeren način, saj podjetje štipendira celo otroke tistih naših delavcev, ki sami ne bi zmogli vseh stroškov za šolanje otrok, čeprav se ti šolajo na takih šolah, ki nimajo zveze z našo dejavnostjo in se torej ne bodo zaposlili v tovarni.

Ob zaključku, drage sodelavke, pa vam želimo, da bi se vam ob vašem prazniku in nadaljnjem življenju in delu uresničile vaše želje.

Na kratko bom poskušal opisati glavno problematiko, ki spremlja kontrolo kvalitete in ki nas je vodila pri izdelavi osnutka pravilnika o tehnični kontroli.

Kot prve probleme bi omenil formiranje kakovosti izdelkov, kar je izredno težka naloga.

Stari izrek pravi: več ljudi, več mnenj, tako je tudi s kriteriji. Vendar, če kriterije sumiramo pridemo do zaključka, da je izdelek kakovosten, kadar ustreza po funkciji, trajnosti in zunanem videzu.

Če hočemo sedaj vzpostaviti kakovostni nivo in ga definirati, moramo misliti na oba pojma kakovosti — kvaliteto konstrukcije in kvaliteto konformnosti k tej konstrukciji. Kdo lahko omogoča vzpostavitve teh kvalitete?

Omogočajo jo konstrukcijska risba, jasno definiran tehnološki postopek izdelave ter tehnična kontrola izdelave. Če vse to imamo smo v glavnem zadovoljili zahtevam in vzpostavili kakovostni nivo.

Drugi problem je vzdrževanje kakovostnega nivoja.

Če bi hoteli vzdrževati obrtniški nivo kakovosti, verjetno ne bi bili rentabilni. Sodobna industrijska proizvodnja mora namreč proizvajati enakomerno oziroma enako kvalitetne izdelke ker sodobna industrijska kvaliteta zahteva zamenljivost delov. Iz tega bi lahko zaključili, da vsako odstopanje od standardne kvalitete, pa čeprav tudi v skrajno pozitivnem smislu vzbuja vtis nesolidnosti.

Do standardnega nivoja kvalitete, ki ga naši kupci zahtevajo, mi še nismo povsod prišli (konkretno PE 5), z uvedbo novega postopka površinske obde-

lave kovine in zboljšanjem kvalitete tapeciranja (predvsem s pravilno izbranim asortimanom materialov) bomo tudi to dosegli. Naša naloga je, da ta nivo obdržimo vsako odstopanje kvalitete je ekonomsko neutemeljeno.

Če pri tem pomislimo še enkrat na to, da je kakovost celotnega izdelka odvisna od kakovosti sestavnih delov, smo zgornjo trditev še bolj utemeljili.

Tretji problem, ki je posebno pomemben je pojem odgovornosti za kakovost.

Če bi hoteli naštevati kaj vse vpliva na kakovost izdelave, bi porabili veliko časa. Na kvaliteto vplivajo: material, metode in postopki dela, čas sredstva za proizvodnjo in predvsem ljudje.

Često se prav radi izognemo osebni odgovornosti in se izgovarjamo na tiste faktorje, ki se ne morejo braniti, ker ne morejo govoriti, kot je material in podobno. V bistvu pa je slaba kakovost ali posledica slabega predpisa tako tehničnega, tehnološkega, organizacijskega itd. ali pa nediscipline izvajanja postavljenih predpisov.

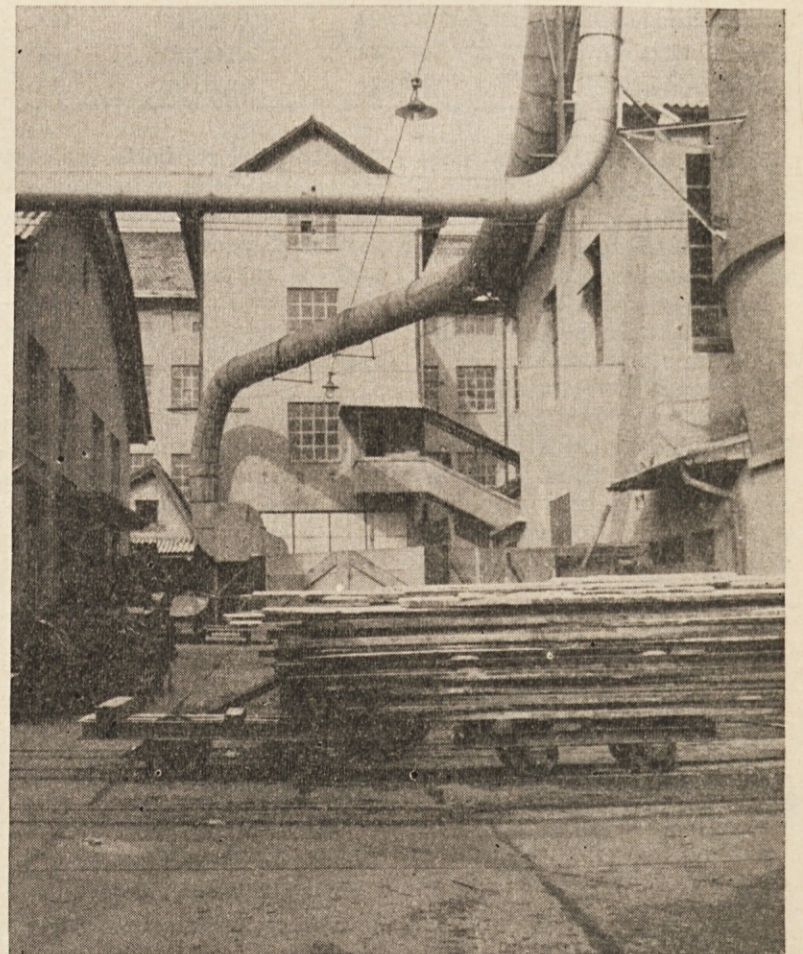
Glavni faktor pri postavljanju obeh kriterijev oziroma tisti, ki lahko vpliva na predpis in disciplino izvajanja tega predpisa, pa je le na koncu koncev človek. Torej je odgovornost za kakovost le treba gledati predvsem z vidika človeka.

Zato smo tudi pravilnik o tehnični kontroli uredili tako, da obravnava odnose ljudi v tej problematiki in da popolnoma jasno določa pravice in dolžnosti kontrolne službe v naši organizaciji.

Ing. Š. Z.



Ličar Anica



Ali je res nujno, da stoji voziček z lesom na tem mestu?

M. K.

Življenjski cikel proizvoda na tržišču

Ob novi proizvodnji

V drugi številki tovarniškega lista smo govorili o proizvodnji novega sistema pisarniškega pohištva BIRO/E. Povedali smo, kaj je ta proizvodnja, zakaj smo se zanj odločili, kaj pričakujemo od nje itd. Naš današnji prispevek pa je posvečen usodi novega proizvoda, njegovemu prehajanju skozi različna obdobja njegovega obstoja.

Tako kot imajo živi organizmi svojo življenjsko pot od rojstva do smrti, ima ta proizvod svoj življenjski cikel. Tako kot ima človek v času, svojega življenja določena prehodna obdobja, tako jih ima tudi izdelek. Pri ljudeh govorimo o otrocih, mladini, odraslih, in starih ljudeh. Ta proizvod ima svoje rojstvo (pojav na tržišču, rast, zrelost, zasičenost in obdobje degeneracije).

Pri novem proizvodu je še zlasti važno, da poudarjamo njegove lastnosti, ki mu bodo lahko dajale prednost (preferenco) pred drugimi izdelki. Preferenco, ki bo večala potrošnikovo razpoloženje, da prične uporabljati novi proizvod in opusti proizvod, ki ga je doslej uporabljal. Doslej uporabljeni izdelek je lahko naš lastni (BIRO/S) ali pa, kar je najbolj važno, proizvod naše konkurence. Zato na sejnih, v razgovorih s strankami, preko ekonomske propagande poudarjamo lastnosti nove proizvodnje BIRO/E. Tako novo proizvodnjo razlikujemo od naše stare in zlasti še od proizvodov naše konkurence. Govorimo o preglednosti poslovanja, boljši organizaciji, sodobnem načinu odlaganja nosilcev informacij, prihranitvi časa itd. Gre za povsem

Z ekonomske plati predstavlja obdobje eno najtežjih in najbolj občutljivih točk prodajne politike podjetja. Začetna proizvodnja je po obsegu nizka, proizvod se še ni afirmiral, je podvržen spremembam, ljudem je še neznan, prodajno in proizvodno osebje je nervozno, ni jasne prodajne politike, promet je po obsegu nizek. Ta problem je toliko težji, če gre za vrsto novih proizvodov, ki šele skupaj zadovoljijo potrebo. In ravno tako je v našem primeru, ker gre za mize, stole, omare, predalnice, predelne stene, mape, vložke itd. V tej fazi so stroški za ekonomsko propagando visoki, ker to potrebuje obdobje uvajanja efektne podpore ekonomske propagande. Zato je v tem obdobju krivulja dohodka pod krivuljo stroškov za ekonomsko propagando. Negativne razlike krije izkupiček iz prodaje standardnega programa. Vsaka prodaja novega programa gre na račun zmanjševanja starega. Standardni program je že prešel večji del svoje življenjske poti in je v fazi zasičenosti, ko se krivulja dohodka že nagiba k padcu.

Obdobje rasti

Če pogledamo grafični prikaz življenjske poti novega proizvoda, bomo ugotovili, da se obdobje rasti prične v trenutku, ko intenzivnost prodaje doseže takšen nivo, ko novi proizvod prinaša dohodek. V tej točki se sekata krivulja realizacije in krivulja stroškov za ekonomsko propagando, hkrati pa se prične rentabilnost nove proizvodnje. Prodaja starega programa se zmanjšuje v korist novega.

Čim prične novi proizvod znanovati rast povpraševanja, dobi proizvajalec potrdilo, da je bila njegova odločitev, da proizvaja ta proizvod pravilna, da je trg torej sprejel novi proizvod. Tu je tudi realna priložnost, da se poveča proizvodnja, kjer pride do izraza zakon masovne proizvodnje in zmanjševanje stroškov, kar krepi konkurenčno sposobnost podjetja, obenem pa je to priložnost za delno kritje stroškov za projektiranje in osvajanje novega proizvoda. Prodajna organizacija širi prodajno mrežo in zavzema vedno večji obseg tržišča novega proizvoda. Stroški za ekonomsko propagando se praviloma v tem obdobju zmanjšajo, ker opravimo izbir medijev. Povečajo pa se stroški za obdelavo tržišča, demonstriranje proizvoda, servis ipd. Ko se pokaže, da je proizvod »uspeh« in ko prične intenzivno njegova afirmacija predstavljati oviro za prodajne možnosti naše konkurence, se začne v pogojih razvitega tržišča igra, ki predstavlja resno preizkušnjo za temelje poslovne politike podjetja, ki uvaja novi proizvod. Prične se boj za obstanek na nemirnem tržišču. Aktivnosti konkurence bodo usmerjene v »zagrenjevanje« življenjskih pogojev novega proizvoda. Tu je najbolj občutljivo področje cen, zato je nujno notranje poznati strukturo cene

vsakega proizvoda. Konkurenca prične paktirati s trgovinsko mrežo ali s končnimi potrošniki, da bi povzročila čim hujši udarec novemu proizvodu. Tu se negativno odrazi vsak naš spodrsrlaj, nespametno ravnanje, ne glede na to, kdaj je bilo storjeno.

Obdobje zrelosti

Iz grafičnega prikaza vidimo, da realizacija tudi v tej fazi napreduje. Promet raste, toda pod vplivom ukrepov konkurence se menjajo ekonomska razmerja. V kolikor namreč konkurenca ne uspe z ukrepi zniževanja cen in popusti, ki so že prej omenjeni, da zadrži intenzivnost prodaje novega proizvoda in ohrani intenzivnost lastne prodaje, potem se letova raznih ukrepov. Najbolj pogosto se loti izpopolnjevanja lastnih proizvodov, projektira nove proizvode, da bi v doglednem času spremenili proizvodni asortiman, ki bi se lahko uspešno boril z novim proizvodom.

Opredelitev proizvajalca proizvoda »x« je odvisna od koristi, ki jih je imel od prodaje tega proizvoda. Računati moramo, da proizvajalec novega proizvoda ni pripravljen vreči puške v koruzo in da bo ustrezno ukrepal. Lahko pričakujemo, da bo v prvi vrsti uveljavljal učinkovito politiko prodajnih cen, kar pomeni, da bodo imele cene v tem obdobju tendenco padanja. Po drugi strani pa bo diferencial kupce glede na njihovo višino prometa. Ni izključeno, da se povečajo izdatki za ekonomsko propagando. Vse to vpliva na poslovni uspeh. Iz grafikona vidimo, da ima kljub nadaljnemu porastu prodaje krivulja dohodka tendenco padanja. Ta se ohrani tudi v nadaljnjih dveh obdobjih.

Obdobje zasičenosti in degeneracije proizvoda

V tem obdobju doseže promet svoj količinski maksimum. Ne glede na to, ali gre za izpodirvanje »novega« proizvoda s substituti ali za prirodno zastražnost, je važno, da pride proizvajalec proizvoda »x« do spoznanja, da ta proizvod ne more več predstavljati »prihodnosti«. Zato se v tem obdobju, ko skuša izkoristiti razpoložljive kapacitete in ob učinkovanju ekonomske propagande iz tega proizvoda potegniti, »kar se da«. Povsem je razumljivo, da podjetje v tem obdobju v konceptiji svoje razvojne politike ima ali pa pripravlja novi proizvod, ki naj »požene« prodajo in zamenja proizvod, ki je doživel degeneracijo in obdrži pozicijo na tržišču. Usoda proizvoda »x« je umik iz programa, kar je potrebno časovno uskladiti s trenutkom, ko bo novi proizvod pripravljen za uveljavljanje na tržišču.

Včasih se zaradi konjunktur- nih oscilacij podjetje ne zave, da so posamezni proizvodi iz programa v obdobju zasičevanja ali celo degeneracije. Kopičenje zaloga, neredno ali zmanjšano povpraševanje po takšnih iz-

delkih se nekaj časa opravičujejo s »nastalimi spremembami na tržišču«, medtem ko točna diagnoza pokaže drugo anamnezo nastale bolezni.

Tako se v pogojih razvitega tržnega gospodarstva v določenih časovnih presledkih zamenjujejo proizvodi. Novi, bolj funkcionalni in v principu cenejši proizvodi izpodrivajo s tržišča proizvode, ki po svojih lastnostih zaostajajo. Proizvajalec mora računati, da proizvodi nastajajo in izumirajo in da zaradi tega vodi ustrezno politiko na področju raziskovalne dejavnosti. Tiste organizacije, ki na tem področju vlagajo, dosegajo na tržišču določene prednosti in imajo možnosti, da s premišljenimi ukrepi razvojne politike ohranijo ritem in intenzivnost svoje poslovne politike. Tista podjetja, ki raziskovalni dejavnosti ne posvečajo pozornosti, so prisiljena, da pri svoji politiki razvoja in rasti ali bolje rečeno životarjenja, »capljajo« za drugimi in da v hudih časih odločajo tako, kot narekuje nastala situacija. Take organizacije ne morejo biti dovolj učinkovite, ker jim manjka znanstvene podlage in kompleksnega pregleda. Našemu standardu proizvodnje poteka že sedmo leto življenjske dobe. Sedaj je v fazi zasičenosti, v času, ko ima gospodarstvo večje zahteve, v času, ko pisarna zahteva sodobno organizacijo in sodobne pripomočke pri delu. Vsaka prodaja iz novega programa BIRO/E gre na račun zmanjševanja standardnega programa, vse dotlej, da ne bo ta popolnoma izgubil s tržišča.

Toda naša nova proizvodnja iz programa BIRO/E bo doživela spremembo, kakšne še ne moremo govoriti. Verjetno bo plastika izpodrinila kovino, mehano-grafska in mikrofilmska tehnika pa bodo določili usodo omare in predalnika.

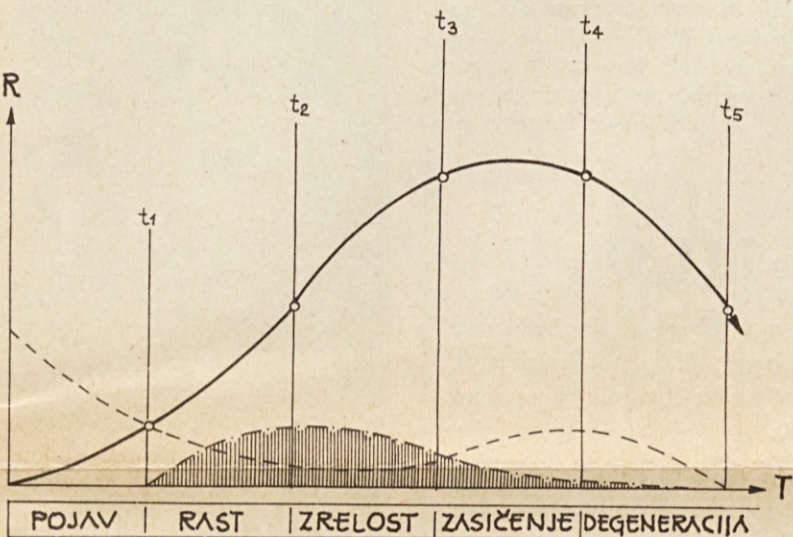
M. Čikić

Na slednja številka glasila izide za 1. maj, zato pošljite prispevke najkasneje do 6. aprila 1970.

V naslednji številki: O ekonomski propagandi.



Zavita so pota v tovarni, z malo dobre volje bi bila lahko bolj ravna



R - REALIZACIJA
T - ČAS
t₁-t₅ ČASOVNE AMPLITUDE POSAMEZNIH OBDOBJI
— KRIVULJA REALIZACIJE
--- KRIVULJA STROŠKOV ZA EKONOM. PROPAGANDO
--- GIBANJE KRIVULJE DOHODKA

Za ilustracijo smo vzeli en model življenjske poti proizvoda »x«. To bomo razdelili na obdobja, skozi katera prehaja proizvod v času svojega bivanja na tržišču. Splošni model in opozarjanje na lastno problematiko nas lahko vzpodbudi, da se zamislimo v našo lastno situacijo. Na ordinati prikazujemo realizacijo novega izdelka (R), na abscisi pa časovna obdobja, vsako posamezno obdobje pa obravnavamo kot funkcijo prometa.

Faza uvajanja proizvoda na tržišču

Na naši sliki smo predpostavili, da je proizvod »x« prešel vse razvojne faze svoje življenjske poti. To pa ni nujno. Zamisel določenega izdelka ostane lahko samo pri ideji, proizvod torej ne doseže ekonomskega uspeha. To pa zato, ker obstoji konkurenca. V Jugoslaviji je na primer 120 podjetij, ki izdelujejo pohištvo, v celotni lesni industriji pa 647. Toda, če gre za izdelek, ki je v primerjavi z drugimi substituti funkcionalno boljši, ima lepšo obliko, je bolj estetsko opremljen (embalaža, pakiranje, oprema) in poceni ali relativno poceni, lahko pričakujemo, da bo ta vzbudil interes trgovske mreže in potrošni-

nove pojme, ki jih našemu standardnemu programu ne moremo pripisovati.

Vprašanje cen je najbolj občutljivo. Če je cena nizka, je zaslužek nizek in je kritje stroškov počasnejše oziroma je razvlečeno na daljše obdobje. Če pa je ta previsoka, obstaja velika verjetnost, da se bo zmanjšala intenzivnost prodaje. Vendar je to le ena stran medalje. Druga pa je ta, da visoka cena vzbudi apetit pri ostalih, zlasti manjših in srednjih podjetjih, da bi sami imitirali našo proizvodnjo. Vprašanje cen se pri nas posveča malo pozornosti. Tu je preveč rutinerstva, dela »od oka«. Določanje cen tako komplicirane proizvodnje zahteva poglobljeni študij cen. Firme naše velikosti imajo vsaj enega človeka, ki se ukvarja samo s politiko cen, ki cene študijsko izračunava na podlagi dejanskih stroškov, s pomočjo dokumentacije o poslovnih stroških. Poznati bi morali tudi cene drugih. Tako lahko poslovnemu vodstvu posreduje realne podatke, mu lahko svetuje, to pa lahko disponira in določa višino cene v vsaki situaciji, ki jo narekujejo spremembe na tržišču, to pa se gotovo odraža na poslovno politiko. Treba je poznati elemente cene, zlasti še razliko med prodajno in lastno ceno za posamezno izdelke. Na podlagi tako dobljene cene lahko natančno vemo, kaj delamo, kaj in koliko lahko popustimo ob tržni spremembi, ki narekuje spremembo cene.

»STOL« PRVIČ V KÖLNUNU Več pozornosti racionalizacijam

Mednarodni sejem pohištva, ki ga prirejajo vsaki dve leti v Kölnu, je največji sejem pohištva v Evropi. Na površini 145.000 m² je letos od 20. do 25. januarja razstavljal preko tisoč razstavljalcev, računajo pa, da ga je obiskalo najmanj 75.000 ljudi. Od jugoslovanskih podjetij

grama podjetja od ustanovitve do nekaterih današnjih uspešnih modelov. Na večjem razstavnem prostoru bi lahko napravili širši prikaz naših proizvodov, žal pa nam večje površine ni uspelo dobiti. Naši izdelki so zbujaali pozornost in zanimanje, tako da so nekateri obiskovalci

klame uspelo. Če pa gledamo s strani, je razstavljanje pomenilo priložnost srečanja s starimi kupci, ki ta sejem večinoma obiskujejo. O konkretnem komercialnem efektu še ne moremo govoriti, to se pokaže šele po daljšem časovnem razdobju, posebno pri navezovanju novih stikov. Okrog 40 kupcev je zahtevalo naše ponudbe, največ so se zanimali za program gostinskih stolov.

Če pregledamo celotni sejem pohištva, vidimo, da kljub veliki množici razstavljalcev, ni bilo veliko novih modelov, ki bi bili originalni, estetski in funkcionalni. Največji napredek so prikazali Italijani predvsem v plastiki in polni penasti gumi.

Zanimivi so elementi iz penaste gume, ki ob sestavljanju tvorijo razne oblike in dajejo različne funkcije uporabe. Ugotovimo lahko, da so nove izrazne možnosti predvsem v novih materialih in da so v standardnih, kot je les, že zelo izčrpane.

U. B.

Na razgovor smo povabili večkratnega racionalizatorja Dominika Žagarja iz PE 8.

Nekaj podatkov:

Star je 39 let, v tovarni je že 22 let, izučil se je pri nas, po odsluženju vojaškega roka pa je delal na raznih strojih: pri brušenju orodja itd., od leta 1964 pa je vodja strojne izmene v mizarni.

Za naš razgovor je povedal naslednje:

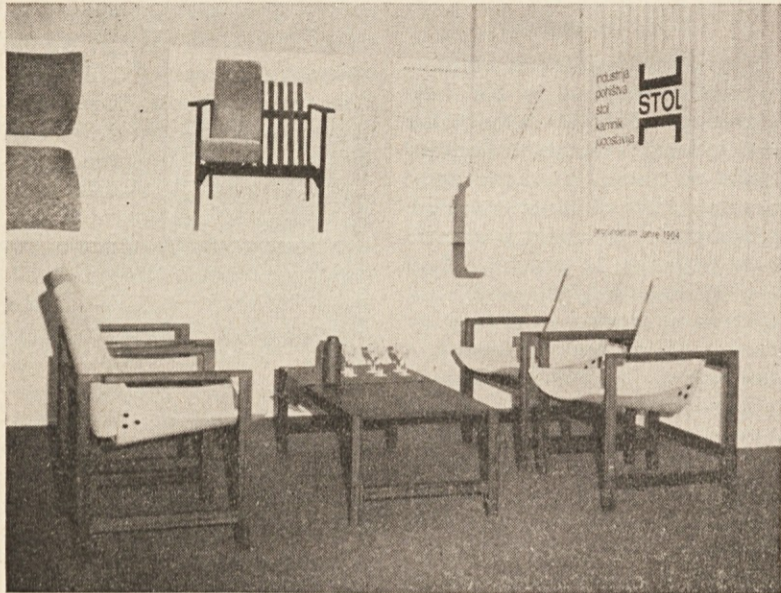
Predlagal sem že veliko tehničnih izboljšav, ki so bile tudi upoštevane, neprimerno več pa je takih, ki niso nikjer zabeležene. Na izboljšave sem začel misliti že kot vajenec.

Nagrajevanje racionalizatorjev je premajhno, mislim, da bi bilo izboljšav več, če bi bil pravilnik bolj vzpodbujajoč. Večših pa je bilo nagrajevanje še slabše: racionalizator je dobil le 40 N din. Da bi se sedanji pravilnik o tehničnih izboljšavah in nagrajevanju racionalizatorjev izboljšal, bi se morala bolj zavzeti sindikat in uprava. Še bolj pa moti to, da se predlogi za izboljšave rešujejo pre-

počasi, saj sem na dokončno rešitev, ki sem jo predlagal komisiji za racionalizacijo, čakal enkrat sedem, enkrat pa celo enajst mesecev. Marsikdo bi morda še predlagal kako izboljšavo, pa niti ne ve, kam naj jo predlaga, zato naj bo seznam članov komisije dostopen in viden vsakemu članu kolektiva, kar pa ne velja le za komisijo za tehnične izboljšave, ampak tudi za ostale. Ti sezname naj se objavijo v časopisu, ali na oglasnih deskah ali kje drugje.

Res pa je tudi, da se marsikdaj na kakšno izboljšavo, ki je bila vpeljana pozabi, kasneje pa se spet dela po starem — brez izboljšave.

Ne bom našteval racionalizacij, ker jih je preveč, dobil pa sem tudi moralno priznanje, ker sem član občinskega odbora za racionalizacije v Kamniku.



Klubska garnitura »Bio« na razstavi v Kölnu

tij so razstavljale vse trgovine s pohištvo, od proizvajalcev pa samo še »Brest« Cerknica, »Marles« Maribor in »Meblo« Nova Gorica. Trgovine so razstavljale predvsem standardni, utečeni izvojni program, ki je na sejmju prikazan neefektivno zaradi prenatrpanosti in slabega aranžmaja.

Mi smo se odločili za samostojno razstavljanje naših proizvodov na tem sejmju, zato, da naše podjetje reklamiramo tudi v tujini, ker izvažamo 30 % proizvodnje. Želimo tudi pritegniti nov krog kupcev, ki bi bil pripravljen sprejeti naš program, ki že teče na domačem trgu, ker vemo, da temelji sedanji izvoz samo na modelih, ki nam jih diktirajo tuji kupci.

Na površini 50 m² smo razstavljali sistem foteljev 5555, ki so bili nagrajeni na salonu pohištva v Ljubljani, sistem foteljev BIO, ki so bili nagrajeni na I. bienalu v Ljubljani in program gostinskih stolov 2121 in 5661 v masivnem teaku. Podjetje smo še grafično predstavili s fotografskim prikazom pro-

izjavili, da so presenečeni nad dobro obliko in kvaliteto našega programa. Veliko je bilo tudi zanimanje tujih novinarjev, ki so želeli objaviti naše eksponate v revijah. Dobra izbira modelov in barv je pripomogla k efekt-



Italijanski fotelj iz polne penaste gume

nemu aranžmaju paviljona, ki bi bil lahko še boljši, če ne bi bili zaradi enotnosti podrejeni celotnemu jugoslovanskemu aranžmaju.

Iz tega lahko ugotovimo, da je razstavljanje v pogledu re-



Detajl našega paviljona na razstavi v Kölnu

OBVESTILO

Zdravstveni dom Domžale nas obvešča, da bodo vse paciente, ki ne bodo imeli potrjenih zdravstvenih izkaznic šteli kot samoplačnike in jim bodo zaračunavali polno ceno opravljenih zdravstvenih storitev.

V zdravstveni dom Domžale so vključene tudi vse zdravstvene ambulante in dispanzerji na območju občin Domžal, Kamnika in Litije.

Sodelavce tudi opozarjamo naj kadrovska socialni službi podjetja prijavljajo spremembe podatkov, ki jih vsebujejo osebni kartoni. Ti podatki so: naslov stalnega ali daljšega začasnega bivanja; družinski člani, ki jih sodelavec preživlja in pridobljena splošna in strokovna izobrazba.

M. KOTNIK



Menim, da je razen materialno potrebno tudi moralno nagraditi racionalizatorje.

Njemu in ostalim sodelavcem, ki so se že izkazali, ali pa se še bodo želimo čimveč uspehov.

Gasilci »Stola« na letnem občnem zboru

Sredi januarja je od 72 vpisanih sodelovalo na letnem občnem zboru 42 članov našega društva. Podana so bila sledeča poročila: predsednika, poveljnika, tajnika, blagajnika ter gospodarja. V poročilih so bili izraženi rezultati lanskoletne dejavnosti. Vsebinska poročila je bila res z zadovoljstvom sprejeta. Svoje naloge so člani društva uspešno izpolnjevali. Vse leto so imeli praktične vaje. To znanje so uspešno uporabili ob velikem požaru lakirnice stolarnarne. Članstvo se je udeležilo tudi raznih tekmovanj in praktičnih vaj zunaj tovarne. Ekipe so žele povsod lepe uspehe. Člani društva tudi aktivno sodelujejo v požarnovarnostni komisiji tovarne, kjer dajejo predloge za odpravljanje raznih napak.

Minulo leto smo dosegli velik uspeh tudi na področju kadrovanja. V društvo so se včlanili in aktivno sodelujejo skoraj vsi mojstri, ki stanujejo v neposredni bližini tovarne. V bodoče smo si zadali nalogo, da včla-

nimo v društvo tudi skupino pionirjev, ki jo bo potrebno vzgajati, da bodo sčasoma postali dobri gasilci. Želimo, da bi se v društvo včlanili tudi ostali člani kolektiva, vsaj tisti, ki stanujejo v neposredni bližini tovarne. Za vse bi bilo dovolj dela. Praksa nam je pokazala, da ob požaru vsak član kolektiva hoče pomagati gasiti ter reševati imetje, ki je tako dragoceno. A žal, če človek ni primerno opremljen in seznanjen s pripomočki in orodjem za gašenje, ne žanje zaželenega uspeha.

Za leto 1970. smo izdelali program dela. V mesecu septembru bo društvo slavilo 20-letnico obstoja. Za čimbolj slavnostno praznovanje obletnice mislimo organizirati na Duplici republiško tekmovanje gasilskih ekip lesne industrije. To tekmovanje pa je vezano na finančne izdatke. Upam, da bo DS odobril našo prošnjo. Kolektiv je sprejel pokroviteljstvo nad tekmovanjem. Obljubljam, da se bomo z vsemi silami bo-

rili za čimboljšo uvrstitev na tem tekmovanju.

Na občnem zboru so bile izrečene zahvale staremu vodstvu gasilskega društva za uspešno vodenje. Za naprej pa smo zaradi predhodnega uspešnega kadrovanja izvolili v operativno društvo mlajše sile. Želimo, da bi uspešno vodile gasilsko društvo k še večjim uspehom.

Bavčar Boris



— Kaj delaš, Mojca?
— Piščance sadim.

O DELU KOMISIJE ZA OCENJEVANJE DEL IN DELOVNIH MEST

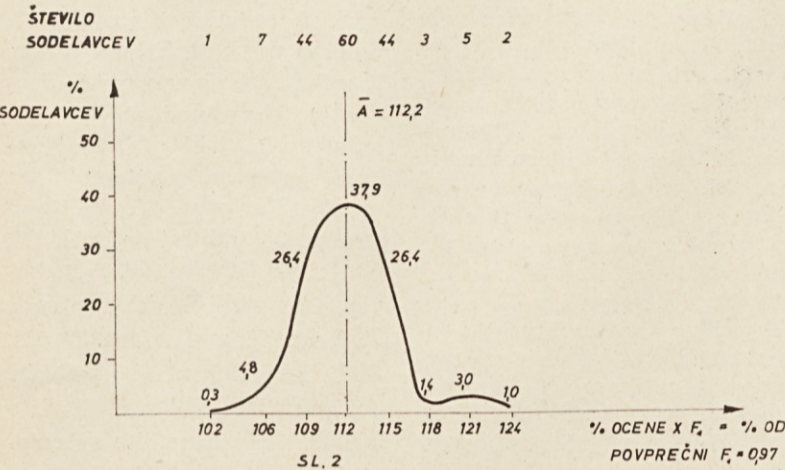
Pred sedanjo komisijo za ocenitev del in delovnih mest je bila že ob sami izvolitvi aprila lani postavljena zahtevna naloga — revizija sistema delitve osebnih dohodkov.

Zdaj, ko je glavno delo že za nami, bi bilo primerno kritično oceniti, kaj smo z novim sistemom dosegli in kaj bi bilo treba še storiti.

Z uvedbo novega sistema delitve osebnih dohodkov smo skušali doseči naslednje:

Oba sklepa se nanašata predvsem na režijska delovna mesta, ker imamo za dela v proizvodnji sicer predpise o izobrazbi (VK, PK, NK) da pa si delavci pridobijo predpisano kvalifikacijo (vsaj za začetek) ne bi bila vzrok za različne osebne dohodke, pač pa pogoj za napredovanje na boljše delovno mesto. Primer, če dela nekvalificirani delavec na III. in IV. kategoriji dela, si z dosegom polkvalifikacije pridobi možnost za na-

PORAZDELITEV OD, OBRAČUNANIH PO OCENI OSEBNE USPEŠNOSTI



1. razmerja med posameznimi profili (visoka, višja, srednja, nižja izobrazba, VK, PK, NK) približati povprečnim slovenskim v lesni industriji;

2. pregledati in nanovo oceniti nekatera delovna mesta v proizvodnji (normirana);

3. na novo oceniti režijska delovna mesta;

4. uvesti oceno izpolnjevanja zahtev delovnega mesta za režijske delavce in mesečno oceno uspešnosti.

Komisija je po sklepu delavskega sveta junija 1969 izvedla revizijo osebnih dohodkov po omenjenih smernicah, njeno delo pa se nadaljuje z reševanjem tekoče problematike, ki pa je na tako občutljivem področju, kot so osebni dohodki, vedno dovolj. Poiskujemo pregledati le nekaj važnejših sklepov sprejetih v lanskem letu:

— povišanje pomočniških del pri strojih v višjo kategorijo (III. na IV.),

— ureditev nagrajevanja pripravnikov,

— ureditev nagrajevanja praktikantov in šoferjev,

— ureditev nagrajevanja v restavraciji »Stol«,

— ureditev toleranc odbitkov, nastalih zaradi neizpolnjevanja zahtev DM.

Prav urejanje odbitkov zaradi neizpolnjevanja zahtev delovnega mesta (predvsem izobrazbe) pa je najbolj občutljivejša točka, kjer je treba upoštevati dejansko stanje, obenem z njimi pa vrsto objektivnih dejavnikov. Na tem področju sta bila doslej sprejeta dva sklepa!

— delavcem z več kot 30 let delovne dobe se tolerirajo vsi odbitki, nastali zaradi manjše izobrazbe, kot je predpisano za delovno mesto;

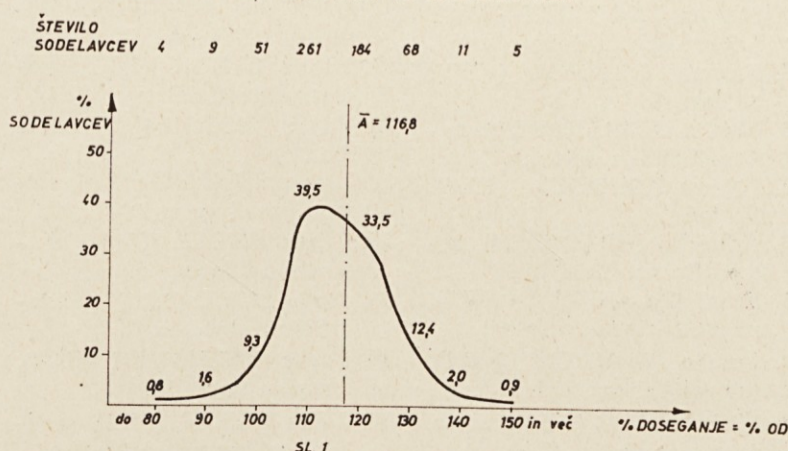
— delavcem z več kot 20 let delovne dobe se tolerira pol odbitkov, nastalih zaradi manjše izobrazbe, kot je predpisano za delovno mesto.

predovanje na dela V. oziroma VI. kategorije. S takim načinom napredovanja bi dosegli, da delavec ne dela leta in leta, ali celo vso delovno dobo na delovnem mestu iste kategorije. Z urejenimi predpisi zahtev za delovna mesta in dela torej ne bi reševali samo politike osebnih dohodkov, temveč tudi politiko kadrovanja, napredovanja in izobraževanja. S tem ne bi samo formalno zadostili zakonskemu predpisu o sistemizaciji delovnih mest (z zahtevami za delovno mesto), ki bo veljal od maja naprej, kar vsekakor ni niti namen predpisa niti nasamih.

Pri odbitkih zaradi neizpolnjevanja zahtev za delovno mesto (delo) se v sedanji praksi opaža, da se kaj rado pozablja na dodatke za leta službe, oziroma za stalnost, ki delavcu z daljšim delovnim stažem prizna njegovo izkustvo in ga tudi nagrajuje.

Za boljši pregled nad izplačanimi dohodki l. 1969 podajamo sliko, ki kaže izplačevanje gibljivega dela na normiranih in režijskih delih. Gibljivi del se formira na normiranih delih na podlagi doseganja norm, na režijskih delih pa na podlagi mesečne ocene uspešnosti.

PORAZDELITEV OD, OBRAČUNANIH PO DOSEGANJU NORM



Dinar za prizadete v Banja Luki

Upravni odbor sindikalne podružnice je na svoji seji dne, 10. 2. 1970 razpravljala o akciji žena Jugoslavije. »DINAR ZA BANJA LUKO«. Po predhodnem razgovoru z nekaterimi sodelavkami v podjetju je UO sprejel sklep, da se sredstva, namenjena za obdaritev žena ob 8. marcu, zmanjšajo za 700,— dinarjev ali za novi dinar na zaposleno sodelavko.

Ta sredstva bomo v imenu žena — sodelavk našega podjetja nakazali prizadetim v Banja Luki.

Poglejmo, kaj so s tem v zvezi povedale nekatere sodelavke:

Golob Ivanka, delavka v strojnem oddelku PE 7:

Prepričana sem, da ne bo sodelavke v podjetju, ki bi taki akciji nasprotovala. Za posameznico je to zelo malo, skupna akcija bo pa le pripomogla k ublažitvi posledic velike nesreče.

Guzeš Silva, delavka v strojnem oddelku PE 7:

Podpiram akcijo za Banja Luko.

Oražem Pepca, delavka v oddelku montaže PE 7:

Sem za akcijo, saj je nujno potrebna.

Božič Pepca in Pohlin Anica, delavki v tapetniški PE 5:

Le skupna akcija lahko nekaj zaleže, zato jo podpirava.

Marn Minka, delavka v oddelku površinske obdelave PE 8:

Nam se 1 dinar ne bo nič poznal, ženam Banja Luke bo pa zelo dobrodošel, zlasti če bomo enotno nastopile in prispevale.

Rupar Tilka in njeni bližnji sodelavki iz grobega reza PE 4:

Me se strinjamo z akcijo za pomoč Banja Luki in smo pripravljene tudi prispevati.

Šunkar Cvetka, delavka v strojnem oddelku PE 8:

Poskusimo odčitati podatke, ki nas zanimajo:

— npr. zanima nas, koliko delavcev, ki delajo po normi, dosega normo 120 % (oziroma dobiva OD 120 %). Iz slike 1 odčitamo: nad 120 % doseganja 120 % je 184 delavcev, to je 33 % vseh delavcev.

— npr. zanima nas, koliko delavcev, ki delajo po režiji dobiva OD v višini 120 %. Iz slike 2 odčitamo: nad 120 % ocene 120 % je 5 delavcev, to je 3 % vseh režijscev.

S. Smole

Tudi jaz se strinjam in podpiram akcijo za pomoč prizadetim.

Kepić Cilka, delavka v oddelku furnirne PE 6:

Sem za akcijo in če rečem, da se s tem strinjajo tudi vse druge sodelavke našega oddelka, se verjetno prav nič ne motim.

Hribar Meri, blagajničarka v PE 1:

Akcijo podpiram, ker je humana.

Trbovšek Zofka in Pohlin Tilka, delavki površinske obdelave PE 7:

Prepričane smo, da je moralna dolžnost vsake delavke, da akcijo podpre.

A. ROVTAR

Nov poklic v podjetju - psiholog -

V kolektivu se ob raznih resnih ali šaljih razgovorih sliši: »Tebe bo pa psihiater pregledal«. Pri tem pa večinoma mislijo psihologa, ker ne ločijo psihiatra in psihologa, med katerima pa je velikanska razlika.

Na grobo povedano: psihiater proučuje in zdravi duševno motene ljudi kot npr. epileptike, nevrastenike, razne psihoze (shizofrenija, manično — depresivna psihoza, paranoja, alkoholne psihoze...) itd., psiholog pa se predvsem ukvarja s proučevanjem duševno zdravih ljudi, to je raziskovanjem osebnosti potez (karakterja), raznih sposobnosti, učenja, poklicnih in osebnostnih interesov, delinkventov, resocializacije invalidov, duševne zaostalosti itd.

Področje psihologije je široko in se zato iz praktičnih razlogov deli na: otroško, eksperimentalno, globinsko, šolsko, klinično, industrijsko, socialno, vojno psihologijo, psihologijo reklame, množic, kulture, glasbe, umetnosti, prometa itd.

Ker je za kolektiv najbolj zanimivo področje industrijske psihologije, se bomo res na kratko ustavili prav tu.

Psihologija je stara skoraj toliko kot človeštvo, toda kot znanost se je začela oblikovati na prehodu v dvajseto stoletje. Iskala je metode za raziskovanje osebnosti in zato ni čudno, če so sklepali na značaj in inteligentnost po obliki glave, telesni zgradbi itd.

Danes se te lastnosti merijo s preizkušenimi standardnimi metodami in tehnikami: raznimi testi, vprašalniki, intervjuji itd. pri čemer pa moramo poudariti, da grafologija, telepatija ipd. še niso znanost, ker še do danes niso dale zanesljivih rezultatov. Prerokovanje, ugotavljanje osebnosti iz roke, kart, kave ipd. pa dokazano nima nobene vrednosti.

Z vedno večjim razvojem znanosti in tehnike se postavljajo pred delovnega človeka vedno bolj zahtevne in različne naloge, zato je tudi ugotavljanje sposobnosti delovnega človeka za konkretno delovno mesto bolj kompleksno kot poprej.

Take in podobne odgovore bi verjetno dobili tudi od ostalih naših sodelavk, če bi jih vprašali za mnenje, zato lahko sprejmemo razpravo UO sindikata, predlog in odločitev za odvod sredstev Banja Luki, kot voljo naših žena, da priskočijo vedno na pomoč tistim, ki to nujno potrebujejo.

V imenu sindikata se zahvaljujem vsem za odkrite in vzpodbudne odgovore in ob zaključku iskreno čestitam vsem sodelavkam podjetja za njihov praznik 8. marec.

A. ROVTAR

Poleg fizičnih sposobnosti, ki jih ugotavlja zdravnik, znanja, ki ga preverja šola ali podjetje, je potrebno, da da psiholog oceno umskih sposobnosti, nekaterih važnejših osebnostnih (karakternih) lastnosti, natančnosti zaznav, nekaterih gibalnih sposobnosti ipd.

Upoštevati pa moramo, da dobro razvite sposobnosti še niso nujen pogoj za uspešno delo, kajti človek ima poleg dela in samoupravljanja doma še družino, ki mu ustvarja drobne ali večje skrbi, ki se jih na delovnem mestu ne more popolnoma iznebiti.

Brez dvoma pa je važno tudi delovno okolje, odnosi med sodelavci, pravično plačilo za delo, težavnost delovnih pogojev, nadure, izmensko delo itd.

Ni dovolj, da delavec zadosti delovnim nalogam, ampak mora imeti tudi možnost, da se formira kot ustvarjalna in sproščena osebnost.

Da se navedeni pogoji dosežejo, mora psiholog poznati psihofizične in ostale zahteve delovnih mest, raziskovati vzroke utrujenosti, monotonije, nesreč, odsotnosti z dela, vpliv okolja na delavca, odnose do sodelavcev itd. Na podlagi tega lahko predlaga ustrezne ukrepe za namешčanje na delovna mesta, spremembe delovnega okolja, informiranje, prekvalifikacije, zaposlovanje invalidov, povečanje interesa za delo, pravilno nagrajevanje, izboljšanje notranjih odnosov, zmanjšanje nesreč, zmanjšanje fluktuacije, napredovanje itd.

Kot v vsaki drugi znanosti je poleg praktične uporabe dosežanih izsledkov potrebno preverjati uspešnost uporabljenih in novih metod, iskati nove poti uporabne psihologije. Zato je včasih potrebno tudi eksperimentirati.

Zaradi kompliciranosti takega dela mora psiholog obvezno sodelovati z zdravnikom, socialnim delavcem, varnostnim inženirjem, inženirjem tehnologom, kadrovikom in eventualno z drugimi strokovnjaki.

JANEZ CERAR
dipl. psiholog

K pogovoru s sodelavci

Odločitev urednika, da uvede v glasilo kolektiva »Pogovor s sodelavci«, je pohvale vredna. V tej rubriki lahko vsakdo sproščeno in brez bojzani odgovori na zastavljena vprašanja ne da bi se komurkoli zameril. Nasprotno, treba bo zastavljati taka vprašanja, na katera so možni različni odgovori, kar pa

je odvisno od obvladovanja področja, ki ga zajame vprašanje. Odgovori naj temeljijo na osebnem gledanju posameznika, ki bo vprašan, ker bodo le tako ti odgovori vzpodbudili prizadete, da se tudi sami oglašijo v glasilu in opravičijo stanje (če se opravičiti da), ki ga vprašani sodelavec v svojem

odgovoru navaja kot dobrega, nepravilnega, pomanjkljivega in podobno. Če se bo pogovor s sodelavci razširil v tako smer, potem bo rubrika v vsakokratni številki našega glasila opravičila svoj obstoj.

Tako je odgovor naše sodelavke Anice Pušavec tudi mene prepričal, ba do koristno, če se oglasim in da morda skupno razčistimo vprašanje razporejanja mlajših sodelavcev, ki so uspešno ali neuspešno opravili tečaj za polkvalifikacijo.

Odgovor Pušavčeve je povsem pravilen in odkrit, ker je v njem izražena tudi želja po opravljanju zahtevnejšega dela, kot je čiščenje delavnice, kar ta sedaj opravlja. V opravičilo stanja, kakršno je, bi pogovor med urednikom in Pušavčevom takole dopolnil. Vsak delavec, ki je pooblaščen razporejati druge (mojster, obratovodja itd.) si hoče po nepisanem pravilu zadržati v svojem delokrogu kar največ dobrih sodelavcev, ki so za določeno delo sposobni in ga tudi v skupno zadovoljstvo dobro opravljajo. Tako je tudi v primeru Pušavčeve, ki svoje delo vestno opravlja. Povedati moram tudi, da nekateri gledajo na čiščenje kot na poniževalno opravilo in da je najmanj ovrednoteno. Temu ni tako, saj je čiščenje in red ogledalo zaposlenih v delavnici in v požarnovarnostnem pogledu nič manj potrebno kot sama proizvodnja.

Vodstvo oddelka ima možnost, da v okviru pooblastila določi režijskim sodelavcem — čistilkam in drugim z ozirom na njihovo pridnost večje prejemke. Ti prejemki po našem pravilniku ne morejo presegati 10 odstotkov na osebne dohodke tistega težavnostnega razreda, po katerem nekdo opravlja določeno delo. Tako lahko dobijo vse štiri čistilke vsaka po 10 odstotkov na osebne dohodke

Sredstva sindikata

(Nadaljevanje s 3. strani)

tivno zdravljenje so najvišji tisti za plačilo oskrbnih dni v zdraviliščih in za okrevanje ob morju.

V zdravilišče je bilo poslanih 10 novih sodelavcev na osnovi posebnih izvidov in priporočila zdravstvene službe. Doba zdravljenja je bila od 21 do 28 dni.

Na preventivno brezplačno okrevanje v počitniški dom v Piranu je bilo poslanih 89 sodelavcev, predvsem tistih, ki delajo na zdravju škodljivih delovnih mestih in nekaj starejših, zdravstveno in socialno šibkejših članov kolektiva. V Piranu so bili od 7 do 14 dni.

Sindikalna podružnica je spoznavno s podjetjem nudila tudi denarno pomoč za okrevanje bolnih otrok socialno šibkih staršev — naših sodelavcev. Višina pomoči je bila odvisna od višine OD staršev bolnih otrok.

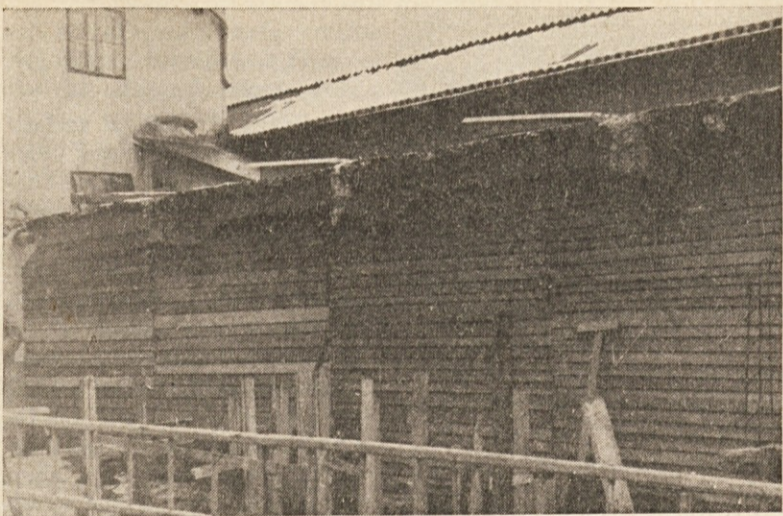
Pred praznovanjem 1. maja 1969 je sindikalna organizacija določila delegacijo, da obišče 31 bolnih sodelavcev, ki so bili v staležu več kot 30 dni. Ob tej

prilki jim je izročila šopke cvetja in skromno denarno »čestitko«. **Tak obisk bolnikov ob 1. maju naj bi postal tradicija.**

Izdatkov za vse navedene preventivne namene nam ne sme biti žal, kajti zavedati se moramo, da le zdrav človek lahko ustvarja dobrine za sebe in za kolektiv. Prepričan sem, da smo razpoložljiva sredstva koristno uporabili, člane kolektiva pa vseeno prosim, da o tem povedo svoje mnenje, ker bo le tako možno širše sodelovanje, lahko pričakujemo še boljše uspehe.

Ob zaključku se v imenu vseh, ki so bili v kakršnikoli obliki deležni pomoči, za omejenjena sredstva zahvaljujem. Zahvaljujem se članom DS, upravi podjetja in celotnemu kolektivu vsem, ki so dovolili, da se sredstva porabijo v te človekoljubne in humane namene. Prepričan sem, da bodo pristojni organi tudi v bodoče prislusnili takim potrebam.

ANTON ROVTAR



Bodoči energetski center — parna turbina

Misli žene-delavke ob prazniku

Zopet je leto naokoli in z njim naš praznik, »Dan žena«. Ob tem se človek zamisli in nehote začne premišljevat, dobiš darilo, morda še stisk roke in zopet je vse pozabljeno.

Ali ne bi bilo lepše, da bi se tudi med letom spomnili na nas, da bi denar, ki je namenjen za dan žena, dali ženam, ki so v težkem socialnem položaju, ali pa ženam, ki jih je narava sama prizadela in bi rade delale, da bi zaslužile za svoj kruh, pa ni mesta v kolektivih, da bi jih sprejeli. Ali ni morda to krivica? Ali ni premalo zastopanih žena v samoupravnih organih in raznih komisijah, da bi potem lažje razumeli probleme žene-delavke. Danes si vsaka žena želi, da bi bila samostojna, kljub vsem težavam, ki jo težijo. Toda žalostna je resnica, da je mnogo žena, ki prosijo, da bi dobile kakršno koli delo, pa ga nikjer ni. Odvisna je pač od ljudi, ki še daleč niso seznanjeni s problemi žene-delavke.

G. M.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12					13		14		15	
16					17			18		
19			20	21				22	23	
	24				25	26		27		
28	29		30	31		32	33	34	35	
36		37		38			39			40
41				42					43	
44				45				46		47
48				49			50			51

Vodoravno: 1. turistični kraj v Sloveniji, 9. 100 m², 10. Mlada pota, 12. majhen rak, 13. Tomosov avto, 15. proga, 16. deli njiv, 17. evropska država, 19. domača vprašalnica, 20. omotica, 22. eden od treh mušketirjev, 25. avtomobilska oznaka Albanije, 27. gora nad Opatijo, 28. kemični znak za erbij, 30. čevljarska nit, 34. Kamniški glasnik, 36. tovarna v Zagrebu, 38. predavatelj, 40. humana organizacija, 41. del umetniškega imena Ide Kravanja, 42. naše gorovje, 43. Ludolfovo število, 44. pokanje 45. srbsko moško ime, 46. alkoholna pijača, 48. doba, 49. kemični znak za radij, 50. osje gnezdo, 51. angleško pivo.

Navpično: 1. gorovje v Črni gori, 2. zelenica v puščavi, 3. umetno usnje, 4. katran, 5. kis, 7. upanje, 8. glavno mesto Jordanije, 10. osebni zaimek, 11. hotel v Kranjski gori, 15. Bevkova povest, 18. avtomobilska oznaka Karlovca, 21. dobiš od sramu, 23. glinasta piščal, 24. planinsko društvo, 26. Novakovič, 29. gibljivi del motorja, 31. knap, 32. moško ime, 33. oče, 35. Božidar Jakac, 37. del Bleda, 39. grški bog ljubezni, 43. isto kot 43. vodoravno, 46. avtomobilska oznaka Vranja, 47. pijača starih Slovanov.

Sestavil: **FRANC ŠTEBE PE 3**

ali dve po 15, drugi dve pa po 5 odstotkov (povprečje ne sme presegati 10 odstotkov), kar je pač odvisno od pridnosti in čistote v delavnici.

Tako je tudi v tem primeru. Pušavčeva dobi kot zelo pridna sodelavka z uspešno opravljenim tečajem največji odstotek na osebne dohodke. Takega dohodka ne bi dosegla na normiranem delovnem mestu III. ali IV. težavnostnega razreda precej časa, ker je potrebno večmesečno uvajanje.

Glavni razlog, da je Pušavče-

va kljub uspešno opravljenem tečaju še vedno čistilka, je ta, ker mladoletnih sodelavcev po našem pravilniku o delovnem razmerju in pravilniku o varnosti pri delu ne smemo razporejati na zdravju škodljiva dela, še manj pa na nevarno samostojno strojno delo. Ne skušamo je dati v druge oddelke, ker smo prepričani, da bo pri nas zelo dobrodošla za zahtevnejša dela, ko bo dopolnila 18. leto starosti in bo lahko samostojno opravljala razna strojna dela.

A. R.

Kadrovske novice

od 1. 12. 1969 do 6. 2. 1970
Na novo sprejeti:

1. Francka BERNOT (PE 5), nekvalificirana delavka,
2. Janez BORŠTNAR (PE 7), mizar,
3. Florjan CIBAŠEK (PE 5), tapetnik,
4. Gorazd CRNEK (PE 1), srednje strok. uslužbenec,
5. Janez DERMASTJA (PE 4), pleskar,
6. Marjan DOLINŠEK (PE 3), nekvalificiran delavec,
7. Franc GRAŠIČ (PE 5), sedlar,
8. Marija HRIBAR (PE 8), nekvalificirana delavka,
9. Peter JAGODIC (PE 4), krojač,
10. Antonija JERAS (PE 8), nekvalificirana delavka,
11. Franciška JURAC (PE 5), nekvalificirana delavka,
12. Ivanka KOVAČIČ (PE 1), nekvalificirana delavka,
13. Mirko LEVEC (PE 8), mizar, (vrnil se je iz JLA),

14. Jože MENČAK (PE 3), avtomehanič-šofer,
15. Antonija OSOLNIK (PE 7), nekvalificirana delavka,
16. Majda PESTOTNIK (PE 8), nekvalificirana delavka,
17. Anton PIRC (PE 6), nekvalificiran delavec,
18. Lovro PORAVNE (PE 4), nekvalificiran delavec,
19. Marija SITAR (PE 7), nekvalificirana delavka,
20. Alojz SKUBIC (PE 3), nekvalificiran delavec,
21. Franc SPRUK (PE 1), nekvalificiran delavec,
22. Janez ŠUŠTAR (PE 5), torbar,
23. Janez ŠUŠTAR (PE 8), mizar, (vrnil se je iz JLA),
24. Janez ŠUTAR (PE 1), ekonomski tehnik,
25. Andrej URH (PE 1), nekvalificiran delavec,
26. Franc VELKAVRH (PE 5), priučen tapetnik,
27. Jelka WEBER (PE 1), srednje strokovna sodelavka,

28. Ana VOMBERGAR (PE 8), nekvalificirana delavka,
29. Vid ZUPANC (PE 3) elektroinstalater.

Odšli:

1. Alojz CEVEC (PE 8), mizar,
2. Vida HROVAT (PE 6), priučena izdelovalka vezanih plošč,
3. Anton KORITNIK (PE 1), srednje strok. uslužbenec,
4. Anton KOROŠEC (PE 8), nekvalificiran delavec,
5. Franciška LEŠNIK (PE 7), priuč. strojna brus. lesa,
6. Eva MOŽEK (PE 1), administratorica,
7. Franciška SITAR (PE 7), nekvalificirana delavka,
8. Matevž ŠARC (PE 4), nekvalificiran delavec,
9. Franciška ŠVAJGER (PE 5), administratorica,
10. Benedikta URŠIČ (PE 5), nekvalificirana delavka.

Za določeno dobo sta sprejeta: Janez DERMASTJA in Lovro PORAVNE.

Pomočniški izpit za pohištvenega mizarja je opravil Ivo PERČIČ, ki zdaj dela v PE 5.

M. K.