

industrija
pohištva
stol
kamnik
jugoslavija

STOL

GLASILO
KOLEKTIVA

DUPLICA, 24. NOVEMBRA 1970

LETO 17 — ŠT. 6

Razgovor z ing. Dušanom Štefula, vodjem pomožnih dejavnosti

Uredništvo je ing. Štefula postavilo naslednja vprašanja:

1. Kakšno je sedanje stanje obstoječega strojnega parka in naprav v tovarni?

2. Pri izvajanju tehnoloških postopkov se pojavljajo težave pri nabavi strojne opreme, inženiringu in montaži, pa nas zanima, kako to rešujete?

3. V našem podjetju večkrat zasledimo nekatere naprave, ki jih ni moč dobiti v trgovini, niti videti na prospektih, so pa delo naših strokovnjakov. Povejte nam, kakšna je pot od osnutka do realizacije takih projektov.

4. Kot vodja pomožnih dejavnosti ste najbolj seznanjeni s stanjem varnostnih naprav in varnosti nasploh v podjetju. Povejte nam, kakšne poškodbe se največkrat pojavljajo in kako naj bi jih v bodoče zmanjšali?

5. Opišite nam problematiko sedanje in bodoče energetike v podjetju!

ODGOVORI:

Stanje strojnega parka in strojnih naprav se je v zadnjih letih precej izboljšalo. Nabavili smo precej novih strojev, s katerimi smo povečali produktivnost in izboljšali kvaliteto dela. Lesnoobdelovalne stroje v glavnem nabavljamo iz Zahodne Nemčije, kjer je ta industrija močno razvita. Nekaj strojev smo uvozili tudi iz Anglije, vendar imamo pri teh težave z vzdrževanjem, ker je težko dobiti rezervne dele. Anglija še ni v celoti prevzela meterskega merilnega sistema. Tudi v Italiji je izbor lesnoobdelovalnih strojev vedno večji. Ti stroji so celo cenejši od ostalih evropskih proizvajalcev, vendar so konstrukcijsko za naš ritem dela preslabi; imajo kratko življenjsko dobo. V naši državi imamo sedem podjetij, ki proizvajajo lesnoobdelovalne stroje, pri njih kupujemo le enostavne, klasične stroje, ker drugih malo izdelujejo, kolikor pa jih, so to le kopije inozemskih s slabšimi lastnostmi.

Predno se odločimo za nakup novega stroja, se najprej posvetujemo z našim tehnološkim oddelkom ter z vodstvom tiste poslovne enote, ki ji je stroj namenjen. Za vsak stroj ali strojno napravo poskušamo dobiti čimveč ponudb od proizvajalcev. Odločimo se za tiste-

ga ponudnika, ki izpolnjuje najboljše pogoje, ti so v glavnem: kapacitete stroja, vsestranska uporabnost, dobavni rok, plačilni pogoji, konstrukcijska izvedba, enotnost strojnega parka v podjetju, pogonski pogoji itd. Na podlagi teh kriterijev izbran proizvajalec nam mora nuditi tudi ogled stroja v obratovanju, tako da se lahko ponovno prepričamo o našem pravilnem izboru. To velja v glavnem za stroje, ki so na tržišču novi.

Vzdrževanje strojev in naprav je vedno zahtevnejše, stroji imajo vedno več avtomatske opreme. S tem se je moral oziroma je potrebno, da se preoblikuje tudi lik vzdrževalca, naj bo to strojne ali elektro stroke. Vedno več truda in znanja bo potrebno vložiti v to, da se okvara hitro najde, ker s samim popravilom potem ne bo težav. Kadra za vzdrževanje imamo vedno premalo. Preko raznih oglasov ni bilo zadostnega odziva. Iz tega sledi, da si bomo morali strokovni kader tudi v bodoče vzgajati sami. Poleg vzdrževalnih del, ki imajo seveda prednost pred ostalimi, bi radi do-

nimamo dovolj strokovnjakov. Takih del pa bo v bodoče vedno več, ker vseh strojev za našo specialno proizvodnjo na tržišču ne moremo dobiti.

Montaže kupljenih strojev so zelo drage, zato jih največkrat izvršimo sami. Le večje enote montirajo tuji monterji, ker nam dobavitelji le na ta način priznajo garancijsko dobo. Okvare na strojih in napravah največkrat nastajajo zaradi preobremenjenosti, zastarelosti, velikokrat pa tudi zaradi malomarnosti delavca pri stroju. Nekaj ljudi imamo še v podjetju, ki jim je čut odgovornosti do skupne lastnine tuj. Če pogledamo samo nove oddelke, ki smo jih zgradili s skupnim prizadevanjem in odtrgovanjem, kakšni so danes, vidimo, da bomo morali te sodelavce, ki jih na srečo ni veliko, prevzgojiti, če pa se to ne bo dalo, odstraniti iz podjetja.

Obratnih nesreč je v podjetju precej, tako da smo po številu precej pri vrhu med lesnoindustrijskimi podjetji v Sloveniji. Zanimivo pa je to, da je pri nas zelo malo poškodb na strojih, temveč prevladujejo nesreče pri transportnih in skladiščnih delih. Nesreč s težkimi posledicami nimamo. Stroji so dobro zavarovani. Vsi sodelavci v podjetju so bili v letošnjem letu testirani iz varnostnih predpisov. Uspeh je bil dober. Število obratnih nesreč bomo zmanjšali z novimi prostori, ki jih gradimo, in z boljšim seznanjanjem ljudi, kako se morajo varovati pred nesrečami. Vsak pa si mora sam na svojem delovnem mestu ustvariti tako delovno okolje, da bo čim manj možnosti za nesrečo.

V novi tovarni dela dobro napredujejo. Vsa strojna in elektrooprema je naročena, veliko pa je imamo še v podjetju. Instalaterska dela tečejo skupaj z gradbenimi. Dela smo oddali najboljšim ponudnikom. Pospešeno gradimo vse zunanje elemente tovarne, kot so exhaustorske naprave, oprema kotlovnice, trafo postajo itd.

Želimo, da bi bilo čim več zunanjih del opravljenih do zime. Takoj nato pa bomo začeli z montiranjem notranje opreme v proizvodni hali. Težave, ki jih imamo pri tem delu, so v glavnem te, da se projektanti posameznih strok ne drže pogodbenih obveznosti ter zamujajo z dogovorjenimi

roki, isto je tudi z izvajalci del. Veliko intervencij je potrebno, da dela kolikor toliko normalno tečejo.

Energetsko stanje v matični tovarni je sledeče: toplotne enegije, ki nam jo proizvajajo vsi trije parni kotli, imamo za ogrevanje in tehnologijo dovolj, kolikor nam zaradi okvare ne bi odpadla kakšna kotelna enota. Torej stanje ni zavidljivo, ker rezervnih virov nimamo. Ko smo pred tremi leti pričeli z načrtovanjem in nato z montažo parnega kotla STREICHER, še nismo imeli v načrtu izgradnje nove hale za izdelavo kombiniranega pohištva. Torej poraba toplotne energije iz leta v leto raste. Skupno imamo sedaj kapaciteto 14 ton pare na uro. Za tehnološki proces uporabimo ca. 4 tone na uro, ostalo pa za ogrevanje. Za vprašanje, zakaj nismo nabavili parnega kotla večje kapacitete, je veliko vzrokov. Na vsak način je boljše, da imamo več manjših enot z ozirom na eventualne izpade. Ko sem že omenil, je poraba tehnološke toplote majhna in v letnem času večji kotel z ozirom na majhno obremenitev iz

tehničnih razlogov sploh ne bi mogel obratovati, oz. bi bil njegov izkoristek zelo nizek. Vedeti moramo tudi to, da je življenjska doba parnih kotlov danes veliko manjša, kot je bila včasih in da ne bomo zgradili nobenega parnega kotla več za eno celo generacijo.

Z električno energijo se bomo v kratkem oskrbovali sami. Nabavili smo parno turbino z močjo 1600 KVA. Tako bomo paro, ki nam jo proizvaja parni kotel, dvakrat izkoristili. Agregat bi moral obratovati že v avgustu. Pri poskusnem pogonu pa je prišlo do težke okvare na reduktorju oz. generatorju. Okvara je nastala zaradi nepravilnega spoja ozemljitve. Ta dela je izvajala montažna firma IMP iz Ljubljane. Točno ugotovitev bo podala še posebna strokovna komisija, ko bo agregat koncem decembra ponovno v pogonu. Vso škodo, ki smo jo s tem utrpeli, nam bo podjetje IMP povrnilo. Kljub temu, da bo obratoval naš turbo agregat, pa bomo še v bodoče priključeni na javno električno omrežje ter si s tem omogočili nemoteno proizvodnjo.



končali začeta dela na več strojih in napravah, ki jih izdelujemo doma, vendar za to ni časa. Od sodelavcev iz poslovnih enot dobivamo precej predlogov, kako bi se posamezne faze dela lahko izboljšale — racionalizirale. Te predloge pregledamo, in če so koristni ter izvedljivi, jih strojniško obdelamo. To delo opravijo v glavnem sodelavci v poslovni enoti PE 2. Pot do uresničitve zamisli pa je dolga. Torej spet

Ob 29. novembru

Preteklo je več kot četrto stoletje od zgodovinsko pomembnih dogodkov, ko je bila rojena naša socialistična republika. Ta čas je bil prežet z uspehi in napredkom na vseh področjih, bila pa so tudi odstopanja, pomanjkljivosti in napake. Vsi se zavedamo, da je bil tempo našega razvoja skokovit in da torej ni presenetljivo, da smo pri tem delali tudi napake.

SFR Jugoslavija v zunanjepolitičnih dogajanjih pomeni državo, ki se dosledno bori za enakopravnost med narodi, ki se bori za mir v svetu in ki obsoja blokovsko politiko.

V notranjepolitičnem sistemu so najbolj važne naslednje naloge; učvrstitev bratstva in enotnosti naših narodov, krepitev in odločujoča vloga delavskega samoupravljanja, realizacija gospodarske in družbene reforme.

Prav je, da ob tem pomembnem dnevu omenimo tudi razvoj našega podjetja. Ime STOL je postalo znano preko naših meja in ima v sedežnem, zlasti pa v pisarniškem pohištvu, vodilno vlogo v naši državi. Iz polindustrijskega podjetja se je podjetje razvilo v moderno industrijsko organizacijo, ki je v zadnjih 3 letih bliskovito dvignilo proizvodnjo in doseglo zavidljive uspehe in napredek.

Ob tem pomembnem jubileju, 29. novembru želimo vsem delovnim ljudem čim več uspehov, še večjega delovnega poleta in samodiscipline, ker bomo le tako sposobni premagovati vse naloge, ki nas še čakajo pri izgradnji socializma.

UREDNIŠTVO

Trimesečni obračun

V poslovanju delovne organizacije predstavljajo analize o poslovanju sestavno in pomembno komponento vsebine na področju poslovnih funkcij. Na podlagi tričetrtletnega poročila in ustreznih analiz so že razpravljali organi upravljanja, važno pa je tudi, da so z osnovnimi kazalci o ustvarjenih re-

zultatih poslovanja seznanjeni tudi vsi člani delovnega kolektiva.

Naslednja tabela nas najbolje seznani z doseženim obsegom — izraženim v vrednostnih kazalcih — v primerjavi z enakim obdobjem preteklega leta:

	v 000 N din		
	I-IX 1969	I-IX 1970	Indeks
dosežena proizvodnja	51.982	77.982	150
fakturirana prodaja	52.349	73.982	141
— domači trg	36.233	55.674	153
— izvoz	16.116	18.308	114

V primerjavi z enakim obdobjem lani smo proizvodnjo v prvih devetih mesecih povečali za polovico. Tako močan porast je posledica večjega fizičnega obsega proizvodnje in ne nazadnje tudi povišanja prodajnih cen kot posledice izrednega dviga cen surovinam in drugemu repromaterialu.

Izvoz, izražen v USA \$, smo dosegli takole:

	N din
izvoženo I.—IX. 1970	1,243.804
izvoženo I.—IX. 1969	1,165.496
indeks	107
planirano:	
75 % letnega plana	1,177.500
indeks	106

Pri izvozu ugotavljamo bistveno manjše zvečanje, kar pa

je razumljivo z ozirom na cenovno situacijo doma in zaradi tega nastalih neustreznih stimulacijskih instrumentov.

Letni plan realizacije znaša 90 milijonov N din, tako da znaša po aritmetični metodi 9-mesečni plan 67,5 milijonov. Načrtovano realizacijo smo torej presegli za 10 %, kar pomeni, da smo dokaj realno planirali oziroma predvidevali letošnje realizacijo.

Poslovne rezultate obračunavamo po metodi direktnih stroškov, pri čemer vsebujejo direktni stroški le substančne materialne stroške. V primerjavi z enakim obdobjem lani smo dosegli naslednje rezultate in strukturo pokrivanja:

	I-IX 1969		I-IX 1970		Indeks
	000 din	%	000 din	%	
neto prodajna vrednost	52.349	100	73.982	100	141
DIS	19.298	37	27.759	38	144
pokritje	33.051	63	46.223	62	140
FIS	26.563	51	39.093	53	147
ostanek pokritja	6.488	12	7.130	9	110

Direktni stroški rastejo neprimerno hitreje od prodajne vrednosti, kar negativno vpliva na dosežene poslovne rezultate. Še močnejši porast kažejo stroški pripravljenosti ali stroški kapacitet — označeni s FIS — kar je, poleg porasta cen materiala, posledica zvečanja amortizacije, osebnih dohodkov, obresti od kreditov in poslovnega sklada in še nekaterih stroškovnih vrst.

Spričo take konstelacije

	v 000 din		
	30. IX. 1969	30. IX. 1970	Indeks
surovine in material	5.463	8.730	160
nedokončana proizvodnja	1.510	1.942	129
polizdelki	6.301	7.636	121
gotovi izdelki	2.419	4.529	187
terjatve do kupcev:			
— na domačem trgu	6.148	8.342	136
— v tujini	4.067	5.306	130
denarna sredstva	4.072	4.287	105
S k u p a j	29.980	40.772	136

Povečanje znaša dobro milijardo starih dinarjev, medtem ko smo vire teh sredstev, kot so: del poslovnega sklada za obratna sredstva ter dolgoročne in kratkoročne kredite za obratna sredstva povečali le za 400 milijonov dinarjev, kar vse nam v dokajšnji meri otežuje normalno finančno poslovanje.

V tričetrtletju 1970 je zaradi velikih vlaganj v moderniza-

cijo proizvodnje, predvsem pa zaradi gradnje tovarne pisarniškega pohištva, porastel stalni del našega premoženja — vrednost osnovnih sredstev od 35,1 milijona konec septembra preteklega leta na 46,4 milijona 30. septembra letošnjega leta, torej za slabo tretjino vrednosti. Investiralo se je v že omenjeni objekt pisarniškega pohištva, v kovinsko, nese-

rijsko in tapetniško delavnico ter v ustrezno opremo teh objektov. Investicije se financirajo tako iz lastnih sredstev kakor tudi iz prejetih kreditov.

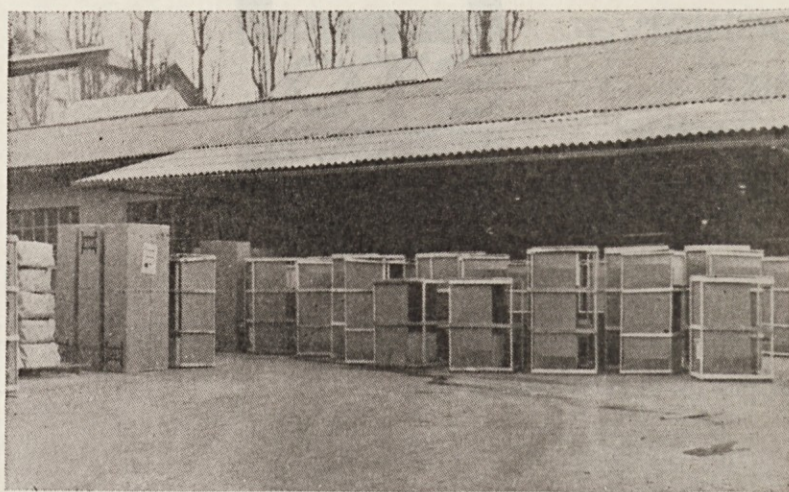
Število zaposlenih smo v letošnjem letu povečali za 5 % ter znaša ob koncu septembra 1307 sodelavcev.

Proizvodnost smo v letošnjem letu — ne nazadnje zaradi vlaganj v modernizacijo opreme — povečali za 7 %, izhajajoč iz izračuna proizvodnosti na podlagi razmerja med ekvivalenti, doseženimi v vseh poslovnih enotah in skupnimi dejansko opravljenimi urami.

Osebnih dohodkov smo v letošnjem letu povečali v aprilu ter dosegamo sedaj povprečje, ki se giblje med 1300 do 1320 din mesečno, kar je 23 % več, kot je znašalo lanskoletno poprečje.

Iz teh nekaj skopih podatkov vidimo torej, s kakšnimi sredstvi smo v tričetrtletju razpolagali, koliko smo ustvarili in koliko porabili. Poudariti moramo, da bomo tudi v bodoče morali vlagati obilo naporov, da bomo dosežene uspehe obdržali in jih povečali. Prav v zadnjem času je splošna gospodarska situacija izredno labilna ter so spričo tega tudi najavljeni ukrepi, ki naj bi stabilizirali gospodarstvo, zlasti zaustaviti rastočo inflacijo. Ti ukrepi bodo prav gotovo zmanjšali sedanjo konjunkturo in moramo skrbeti, da nas taka situacija ne bo preseletila.

H. M.



Ker ni prostora, embaliramo tudi na dvorišču

Sodelovanje VOKO-STOL

Glede na splošno težnjo po gospodarskem sodelovanju doma in v svetu se tudi naše podjetje vključuje v tako sodelovanje. S podjetjem VOKO iz Giessna ima naše podjetje že dalj časa poslovne stike. Sedaj pa smo se dogovorili za še tesnejše sodelovanje. Zainteresirani smo namreč, da se od tega proizvajalca organizacijskih sredstev, ki je eden vodilnih v Nemčiji, marsikaj koristnega naučimo. V zvezi s tem je bila že letošnje pomlad dana z njihove strani ponudba za odkup licence za določene pisarniške pripomočke oz. mape ipd. Ta zadeva se je precej časa vlekla, verjetno pa so bile informacije, ki so jih iskali o našem podjetju, ugodne, ker so nas že vključili v svoj program; na njihovih perspektivah namreč nastopamo kot njihov zastopnik za Jugoslavijo.

Ob obisku glavnega in finančnega direktorja v tem podjetju je bil dosežen sporazum, da bo naše podjetje proizvajalo tako imenovani »LEGAT SISTEM«. Razen tega smo dobili pravico, da proizvajamo po njihovih patentih in licencah vsa organizacijska sredstva od map do drugih pripomočkov. Naše podjetje bo njihov edini zastopnik za Jugoslavijo.

Pri tem pa so si pridržali pravico, da moramo pri oznakah za ta sistem pohištva in sistem VOKO navajati: pohištvo STOL po sistemu VOKO. Mnenja smo, da je to našemu podjetju bolj v korist kot v škodo. Dokončno bi pogodbo podpisali v mesecu novembru, ko bodo njihovi predstavniki obiskali razstavo INTERBIRO v Zagrebu.

J. C.

Razgovor s sodelavci

Tokrat je naš razgovor s sodelavci nepopoln, saj se ga je udeležila le Volčanšek Tatjana, ostala dva sodelavca pa se razgovora nista hotela udeležiti in ju bom kar imenoval, to sta: Špehonja Anton in Oražem Francka, oba iz odpremnega skladišča. To kaže, da imamo, žal, še vedno sodelavce, ki si upajo govoriti marsikaj za vogali in ob obloženi mizi, da bi pa kaj povedali za javnost, pa nimajo poguma.

Volčanšek Tatjana, zaposlena v podjetju 12 let, sedaj dela v odpremnem skladišču, stara 31 let, poročena, mati dveh otrok, mož je tudi zaposlen v našem podjetju, je na postavljena vprašanja odgovorila naslednje:

Kot običajno, bom začela najprej s težavami: Največji problem v skladišču je prostor, ki ga je premalo in tako se včasih zgodi, da zavijamo kar na dvorišču in če začne deževati, nam embalažo lahko zmoči. Najtežje pa je, kadar imamo velike kose. Delo samo je razmeroma težko, saj je včasih treba dvigovati tudi mize, vendar sem se dela navadila in bi najraje tudi ostala na tem delovnem mestu, ker ni preveč enolično. Pri našem delu je treba dobro poznati tipe in vsako pošiljko posebej označiti po željah kupca in seveda,

kam je namenjena, da se kaj ne pomeša. V oddelku nas je stalno zaposlenih devet in se med seboj dobro razumemo, čeprav pride včasih tudi do kakega manjšega nesporazuma in še to samo zaradi premajhnega prostora.

Najvažnejše informacije o dogajanju v podjetju dobimo od našega sodelavca, ki je član DS, nekaj pa tudi od mojstra. Časopis mi je všeč, posebno rada rešujem križanke, zanima pa me tudi, kako se gradi nova tovarna. Menim, da je strokovnih člankov v časopisu dovolj, da pa se piše o disciplini, to se mi zdi kar prav, ker bi se morali vsi zavedati, da je treba delati poln delovni čas, saj smo tudi plačani za 8 ur. Žal, imamo v podjetju tudi sodelavce, ki se ne morejo odreči alkoholu med delovnim časom, posebno pa v menzi v času malice.

V prostem času oziroma izven službe ne sodelujem nikjer, v nobeni organizaciji, ker imam dovolj dela že z družino. Škoda, da je otroški vrtec na Duplici tako majhen, morali bi ga povečati, najprej pa zgraditi otroško igrišče, da se ne bi otroci igrali kar med hišami. Bilo bi dobro, da bi imeli tudi kopalnico, vendar je zato verjetno premalo denarja.

Ob koncu razgovora pa je Tatjana postavila vprašanje:

Kdaj bo zgrajena nova tovarna in kako bo potem z mizarno?

Odgovor: Nov obrat ploskovnega pohištva bo predvidoma stekel meseca maja prihodnjega leta. Po začetku obratovanja novega obrata pa bomo začeli postopno rekonstruirati tudi mizarno. Iz mizarne bo šla proizvodnja pisarniškega pohištva tako, da se bodo predali še vedno izdelovali v mizarni, proizvodnja ostalih artiklov v mizarni pa se bo še povečala.



POVEZOVANJE — GOSPODARSKI INTERES

S splošnim razvojem gospodarstva v zadnjih letih se je razvila tudi lesna, predvsem pa pohištveni del lesne industrije. Tako ima ta panoga, posebno v Sloveniji, že pomembno vlogo v celotnem gospodarstvu.

Tak razvoj, ki je opazen posebno v zadnjih letih, je pogojeno več dejstev, kot so:

- razvoj tehnologije in s tem večje produktivnosti;
- spremenjeni ekonomski pogoji gospodarjenja po reformi in s tem večje možnosti stimulacije;

zvišan življenjski standard in s tem večja poraba izdelkov lesne industrije.

Ves ta razvoj je opazen tudi v drugih področjih zunaj Slovenije in tudi v drugih državah z razvito lesno industrijo ter postavlja posamezna podjetja v položaj, da ne smejo zaostajati za tem razvojem. Vsako podjetje mora tekoče slediti tehnološkim spremembam (nabavljati vedno najnovejše stroje in uporabljati sodobne materiale), sicer zaostane v produktivnosti in se zmanjša njegova konkurenčna sposobnost. Nadalje mora prisluhniti vsem novitetam, ki jih terja domači in svetovni trg, sicer je v nevarnosti, da njegovi proizvodi oblikovno in kvalitetno trga ne zadovoljujejo več. Razen tega mora biti podjetje finančno zadosti močno, da je sposobno prilagoditi se vsakokratnim situacijam na trgu brez tega, da bi občasne stagnacije usodno zamajale temelje podjetja.

Vse to terja od posameznih podjetij velike napore — stane mnogo denarja. Razen tega tudi nima vsako podjetje na voljo zadostnega števila strokovnjakov, ki bi bili kos vsem navedenim zahtevam.

Reforma iz leta 1965 je povzročila, da so se zaostri pogoji gospodarjenja in posebno manjša podjetja niso bila kos pogojem ekonomike. V tem času so se tudi v lesni industriji in posebno v pohištvenem delu te panoge pričeli procesi povezovanja posameznih podjetij, ali sodobneje rečeno, integracij brez političnega aktivizma, tj. iz čiste gospodarske zainteresiranosti. Manjša podjetja s slabo izbranimi proizvodnimi programi, zaostala tehnologija niso mogla več vzdržati vedno večje konkurence pri tržnem poslovanju in da bi se rešila likvidacije, so se pričela priključevati večjim proizvodnim organizacijam ali pa k vedno bolj ambicioznim trgovskim organizacijam. Ta proces je še sedaj v teku. Tako so postali veliki še bolj veliki in majhni vedno bolj nemočni. Tudi srednja podjetja so čutila, da morajo v zaščito svojega razvoja vedno bolj sodelovati.

Tako so se pred štirimi leti nekatera podjetja pohištvene stroke (Brest, Marles, Meblo in Stol) pričela dogovarjati o skupnih reklamnih akcijah in o delitvi proizvodnih programov. Cilj teh dogovarjanj je

bil: ob istih stroških povečati učinek. Lahko trdimo, da je bil pri tem dosežen uspeh — saj imajo ta podjetja danes v glavnem specializirano proizvodnjo in strokovno usposobljenost.

Razvoj poslovne usposobljenosti pri nekaterih dobrih podjetjih lesne stroke, splošni razvoj v mednarodnih merilih in še posebej uveljavljanje širših dimenzij menjavanja blagovne proizvodnje so ustvarili pogoje in potrebo, da se podjetja medsebojno še tesneje povežejo s cilji:

- uskladitev proizvodnih programov in specializacija proizvodnje;

- lažje zasledovanje tehnološkega razvoja in skupna uporaba najsodobnejših metod poslovanja;

- skupno usklajevanje razvojne politike in raziskovalnih dejavnosti;

skupna uresničitev drugih skupnih interesov, ki bodo prinesli boljše ekonomske učinke ob optimalnem izkoriščanju proizvodnih kapacitet.

Iz tega razloga se je rodila ideja, naj se podjetja:

- BREST, industrija pohištva, Cerknica;

- JAVOR, lesna industrija, Pivka;

- MARLES, lesna in pohištvena industrija, Maribor;

- MEBLO, tovarna pohištva, Nova Gorica;

- NOVOLES, lesni kombinat, Novo mesto in

- STOL, industrija, Kamnik združijo v močno gospodarsko grupacijo — združeno podjetje.

Kaj že danes pomenijo ta podjetja v odnosu na lesno industrijo SR Slovenije, kažejo naslednji karakteristični podatki iz leta 1969:

	Celotna lesna ind. SR — 45 podjetij	Združeno podjetje 6 podjetij	Delež
število zaposlenih	24.395	7.643	31
vložena sredstva — v mil. N din	989	284	29
vrednost prod. — v mil. N din	1.856	610	33
konvertibilni izvoz — v mil. \$	33	12	37
podjetniška akumulacija — v mil. din	211	81	39

tj. več kot 1/3 vse panoge na področju SRS.

Razvojni programi posameznih podjetij v letih 1969 do 1973 pa kažejo še hitrejši razvoj, kot je to običajno za celotno panogo:

	Leta 1969	Leta 1970	Indeks
število zaposlenih	7.643	8.793	115
celotni dohodek — v mil. N din	674	1.436	213
izvoz — v tisoč \$	11.954	23.242	194
podjetniška akumulacija — v mil. N din	68	184	271
stopnja podjetniške akumulacije v %	10,1	12,8	—

Kakšna bo bodoča organizacija »združenega podjetja«? Po osnutku pogodbe o ustanovitvi »združenega podjetja lesne in

pohištvene industrije« (ime bo izbrano naknadno) so predvidena naslednja načelna določila:

V združenem podjetju ima vsaka pogodbeni stranka (podjetje) lastnost pravne osebe s pravico samostojnega ugotavljanja in razpolaganja s svojim dohodkom in vsemi sredstvi.

Vsako podjetje obdrži v združenem podjetju svoje ime in znak ter vse svoje samoupravne pravice.

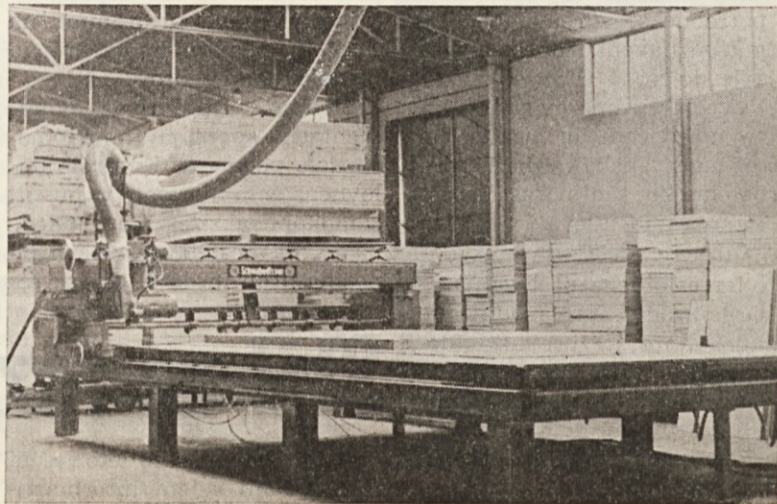
Združeno podjetje posluje po načelu delavskega samoupravljanja, vanj voli vsako podjetje svoje predstavnike.

Združeno podjetje ima le minimalno strokovno službo za upravljanje skupnih poslov.

Podjetja v združenem podjetju niso odgovorna za posle drugih podjetij v okviru združenega podjetja, tj.: med njimi ni subsidiarne odgovornosti.

Delavski svet našega podjetja je na svojem zasedanju dne 23. 10. t. l. na predlog strokovnih služb podjetja razpravljalo o vključitvi našega podjetja v tako obliko združenega podjetja z ostalimi podjetji in ugotovilo, da bi bila taka oblika sodelovanja za naše podjetje koristna in bi omogočila še boljše bodoče rezultate. Dokončno bo v smislu našega statuta o tem odločal referendum celotnega kolektiva.

F. V



Formata krožna žaga, z novimi stroji se proizvaja bolje in hitreje

Salon pohištva v Beogradu

Letošnji VIII. mednarodni sejem pohištva, opreme in notranje dekoracije v Beogradu je pokazal, da je lesna industrija na celotnem gospodarskem po-

dročju napravila velik korak naprej v razvoju lastnega programa proizvodnje, v iskanju novih sistematskih rešitev, novih oblik kot v kvaliteti izdelave.

To je bila parada velikih proizvajalcev z lastnim proizvodnim programom, odličnimi sistematskimi rešitvami, modnimi novostmi in visoko kvaliteto ter kopica malih še brez lastnega koncepta, toda z željo, da se razvijejo in se prebijejo v sam vrh kvalitetnih proizvajalcev.

Posebno pozornost na beograjskem sejmu je vzbudil prvi skupni nastop devetih renomiranih slovenskih podjetij: ALP-LES Železniki, BREST Cerknica, JAVOR Pivka, LESONIT Ilirska Bistrica, DEKORATIVNA Ljubljana, MARLES Maribor, MEBLO N. Gorica, OPREMA Izola in STOL Kamnik.

Skupen nastop deveterice, v posebni hali, z enotno dekoracijo, domiselno reklamo in prikupnimi hostesami, ni pritegnil pozornosti samo pri obiskovalcih, temveč tudi v poslovnih krogih.

Nekateri so skupni nastop deveterice komentirali kot veliko integracijo slovenske lesne industrije.

Nastop deveterice je bila uspešna demonstracija slovenske lesne industrije. O tem je bilo napisanih veliko pohval v beograjskih večernih listih.



Tudi predsednik Tito si je ogledal naše izdelke

Kakšna organizacija

V našem časopisu se je že pojavila misel, da bi se moralo spregovoriti tudi o slabostih, ki so v podjetju in ne le pisati o tem, kar je dobrega.

Naše podjetje dosega iz leta v leto boljše poslovne uspehe, ki so rezultat vsestranskega razvoja in rekonstrukcij v posameznih obratih kot tudi rezultat skrbi za kadre. Napredek podjetja pa ni odvisen samo od novih strojev in stavb, kjer se projektira naj sodobnejši tehnološki postopek, temveč tudi od načina dela in organizacije proizvodnje.

V podjetju se često slišijo naslednje izjave: vsak vodja vodi svojo politiko, preobremenjen sem, vse moram sam napraviti, dragi smo, potrebne so spremembe, pot od navodila do izvrševanja je dolga.

V večini primerov so te izjave upravičene in rešitve ne gre enostransko iskati. Te probleme kot tudi porast uspešnosti moramo reševati v okviru organizacije dela in proizvodnje ter celotnega poslovanja.

Organizacija proizvodnje je usklajevanje in urejanje dejavnosti med prodajo, pripravo dela in proizvodnjo. Komunikacijo med temi dejavniki ureja krogotok dokumentacije. Kvalitetna dokumentacija in njen krogotok je argument, ki pozitivno vpliva na urejanje odnosov v podjetju.

Glavno in osnovno dokumentacija v podjetju izdelava tehnološka priprava dela in vsebuje kosovnico in izdelani tehnološki postopek. To je tehnološka dokumentacija. Vsa ostala dokumentacija izhaja iz osnovne tehnološke in jo imenujemo lansirno ali delovno dokumentacijo. Najvažnejši dokument te, je delovni listek (obračunski listek) in materialni listek (nabavnica, odprednica in povratnica).

Sodobna organizacija zahteva, da je delovna dokumentacija, predno pride do delavca, že izpolnjena z vsemi konstantnimi podatki operacije oz. materiala. Na delovnem listku so vpisani normativ in ostali nesporenljivi podatki operacije. Poleg tega je na njem vpisan planirani termin izdelave ter število komadov, ki jih šteje serija. Po končani operaciji delavec vpiše število izdelanih komadov in porabljeni čas. Tak delovni listek je pravzaprav delovni nalog delavcu, da lahko začne izvajati določeno operacijo.

Delovni listek, ki se glasi na operacijo in serijo, se odda v obračun, ko je operacija na vseh komadih iz serije izvršena. Takih delovnih listkov je toliko, kolikor je operacij v določeni seriji. Količinsko je to nekajkrat manj kot v sedanjem sistemu in to omogoča kontrolo nad njimi. Kontrola delovnih listkov ni mišljena tako, da kontroliramo in seštevamo porabljene čase operacij, temveč je pomembnejša kontrola planiranih rokov in izdelane količine. Tako sprem-

ljanje delovnih listkov imenujemo kontrolo proizvodnje. Z oddanih delovnih listkov takoj ugotovimo, na kateri stopnji obdelave je določena serija oz. kakšna je nedokončana proizvodnja. V tem smislu nam delovni listki omogočajo kontrolo vmesnih knjigovodskih skladišč ali deponij, ki jih sedaj kontroliramo z nabavnicami in odprednicami.

Ob dejstvu, da mora biti delovna dokumentacija v naprej izdana in napisana, nastane vprašanje, kako jo pripraviti. Za pripravljane delovne dokumentacije obstajajo stroji za razmnoževanje dokumentacije, med katerimi je najbolj poznan ORMIG. Prednost strojnega razmnoževanja dokumentacije je v tem, da so vse napake izključene in da prihranimo na času, ki ga porabimo za ročno pisanje dokumentov.

Strojno pripravljena dokumentacija spremeni in nadomesti delo poenterk. Kontrolo delovnega časa moramo prepustiti samokontroli delavcev. Glede na to, da je delavec plačan po norma urah in da je za vsa re-

žijska dela odgovarja mojster, dejansko odpade kontrola samo na seznam izostankov in nadur.

Tako izbrana funkcija delovnega listka vpliva tudi na disciplino v proizvodnji, kar zahteva, da se enkrat začeta operacija ne prekinja, dokler niso izdelani vsi komadi, ki so določeni s serijo.

Nabavnice in odprednice razmnožujemo iz kosovnic. Na dobavnici je vpisana šifra, normativ, kvaliteta in dimenzija materiala, ki ga dvigamo iz skladišča. Mojster dobi nabavnico in ob dvigu materiala iz skladišča vpiše vanjo dvignjeno količino in šifro skladišča ter stroškovnega mesta. Podobno je z odprednicami.

Urejena tehnološka dokumentacija vpliva na delo vseh služb v podjetju. Na osnovi nje je možno pripravljati lansirno ali delovno dokumentacijo, ki omogoča kontrolo proizvodnje, izboljša delovno disciplino, posega na področje problematike skladišč ter celotnega poslovanja.

S. F.

Stol na razstavi SICOB

V Parizu je vsako leto jeseni mednarodni sejem informacijskih sredstev, komunikacijskih sredstev in organizacije pisarniškega poslovanja SICOB. V sklopu tega salona je razstavljeno tudi pisarniško pohištvo.

Ker se tovarna že dalj časa vedno bolj orientira na proizvodnjo pisarniškega pohištva, smo se letos odločili, da na salonu sodelujemo tudi mi. Do sedaj prisotnost na tujih trgih ni bila potrebna, glede na to, da so kapacitete tovarne v programu pisarniškega pohištva komaj krile povpraševanje na domačem trgu. Z druge strani pa tudi program BIRO S, ki je bil dosedaj v proizvodnji, ni odgovarjal sodobnemu pisarniškem poslovanju ki je že dalj časa v rabi zunaj, medtem ko se pri nas šele uvaja.

S postavitvijo BIRO E programa pa smo se glede funkcionalnosti in kvalitete pisarniškega pohištva približali evropskim merilom. Z druge strani pa se z gradnjo nove tovarne pisarniškega pohištva odpirajo nove kapacitete, za katere bo poleg povečane prodaje doma treba najti trg tudi zunaj. Vsi ti razlogi so nas vodili v sodelovanje na pariškem salonu.

Na salonu je razstavljalo 60 razstavljalcev pisarniškega pohištva, medtem, ko je bilo vseh razstavljalcev skoraj 700. Velika večina razstavljalcev je razstavljala moderno, funkcionalno pohištvo skoraj izključno s kovinskimi predali ali vsaj vodili, kar potrjuje pravilnost našega nastopa z BIRO E programom, ki je bil razstavljen. Naš program se lahko kosa z večino razstavljenih programov v funkcionalnosti in kvaliteti izdelave. Opaziti pa je, da so

tujci proizvajalci veliko bolj drzni v izbiri končav, saj lahko najdete pohištvo v najrazličnejših barvah od bele, oranžne, peščene, rdeče, modre, zelene, do imitacij furnirjev vseh vrst. Zaradi tega bo tudi pri nas potrebno razmisliti o poizvitvi programa z različnimi barvami.

Na razstavi je bilo razstavljenega največ kovinskega pisarniškega pohištva in le manjši del v lesu ali kombinaciji kovina-les.

Čeprav je bil glavni poudarek in zanimanje na razstavi namenjen raznim elektronskim strojem, je bilo tudi za naše pohištvo dosti zanimanja in to ne samo iz Francije, temveč tudi iz Belgije, Holandije, Švice in drugih držav.

Medtem, ko interesenti glede kvalitete funkcionalnosti in oblike izdelkov niso imeli pripomb, pa smo naleteli na velike težave predvsem glede cen naših artiklov. Tuja velikoserijska proizvodnja, ki ne pozna težav glede dobave materialov, cen materialov ter uvoznih težav z repromateriali pri izdelavi pisarniškega pohištva, je glede na to, da večina evropskih držav v medsebojnem trgovanju nima tako visokih carinskih zaprek, kot jih imamo mi.

Zaradi tega bo potrebno veliko truda, da bi uspeli s prodajo pisarniškega pohištva na zunanjih tržiščih.

J. Š.

Seminar o pisarniškem pohištvu

Prodajni oddelek Industrije pohištva STOL Kamnik je organiziral 1. novembra letos enodnevni seminar o novem proizvodnem programu pisarniškega pohištva BIRO/E in organizacijskih sredstvih za predstavnike večjih trgovskih hiš in njihovih poslovalnic.

Seminar je bil v Razstavnem prostoru, ki je bil posebno urejen na temo BIRO/E. Pisalne mize z različnimi variantami predalov so bile opremljene z ustreznimi organizacijskimi sredstvi tako, da so bile razlage utemeljene z demonstracijami.

Program je obsegal:

1. Tendence razvoja v svetu na področju pisarniškega pohištva ter faktorji, ki so vplivali na odločitve o proizvodnji novega sistema pisarniškega pohištva BIRO/E.

2. Notranja ureditev elementov pisarniškega pohištva, njihova funkcionalna povezanost in vpliv na povečanje produktivnosti dela v administraciji.

3. Osnovne karakteristike programa BIRO/E notranja ureditev elementov pisarniškega pohištva in njihova funkcionalna povezanost.

4. Dopolnitev pisarniškega pohištva z organizacijskimi sredstvi in njihov vpliv na povečanje storilnosti dela v pisarniškem poslovanju.

5. Opis organizacijskih sredstev in njihova uporaba na različnih delovnih mestih in v različnih elementih pohištva.

6. Možnost funkcionalne uporabe pisarniškega pohištva BIRO/E v podjetjih, ustanovah, bankah itd.

7. Svetovanje pri izboru najfunkcionalnejšega pohištva in organizacijskih sredstev, projektiranje pisarniških prostorov, urejanje ambientov ter vplivu barve v pisarniških prostorih.

8. Informacije o možnostih nakupa, rokov dobave, garanciji in ostalih rokih.

Udeleženci so si ob koncu ogledali še nekaj proizvodnih oddelkov v tovarni.

Namen seminarja je bil, torej, seznaniti trgovce (preko njih pa tudi del tržišča) o prednostih novega programa BIRO/E, ki je s funkcionalno uporabo revolucionarno poseglo v sodobno poslovanje v pisarnah.

Aforizmi

Zakon

1. Dober zakon bi bil med slepo ženo in gluhih možem
2. Bolje dobro obešen, kot nesrečno poročen
3. Kdor se ženi z bogato ženo, dobi upravnika, ne žene
4. Za zakon brez ljubezni je možna samo ena rešitev — ljubezen izven zakona
5. Lažje je paziti vrečo bolh kot nezvesto ženo!

TOTI



Salon INTERNATIONAL DE L'ÉQUIPEMENT DE BUREAU ET DE L'INFORMATIQUE Paris 1970

Detajl s salona pohištva v Parizu

Program dela sindikalne organizacije

Industrije pohištva STOL Kamnik, za obdobje 1970—1972

Sindikalna organizacija sprejema program nalog in dela kot osnovno za konkretno delo v podjetju, ki je vsklajeno s programsko osnovo Občinskega sindikalnega sveta Kamnik kakor tudi višjih sindikalnih in političnih organov v republiki in zvezi.

Program dela predvsem temelji na interesu vseh zaposlenih v podjetju ter družbe kot celote. Mesto in vlogo sindikata opredeljuje danes samoupravljanje in uresničevanje samoupravnih interesov vseh zaposlenih. Dejavnost sindikata je eden temeljnih pogojev za nadaljnji družbeni napredek. Delovne organizacije in proizvajalci prenašajo vso težo gospo-

stavracije in pristojnimi službami način koriščenja razpoložljivih kapacitet v lastnem počitniškem domu.

Dogovoriti se z vodstvom DPD Svoboda in ostalimi zainteresiranimi o možnosti ustanovitve lastnega, samostojnega športnega društva, ki naj bi združevalo vse športne sekcije (strelstvo, šah, odbojko, kegljanje itd.).

Primerno času organizirati proslavo oziroma obdaritev delavk ob dnevu žena, 8. marcu 1971 in 1972.

Na začetku nove mandatne dobe pripraviti predlog plana za razporeditev sindikalnih finančnih sredstev za leto 1971 in pozneje za leto 1972 v smi-

predloge in zahteve v obravnavo raznim službam ter samoupravnim organom podjetja.

Stremeti bo treba za tem, da se v podjetju čimprej pripravi nov izpopolnjen poslovnik za vse samoupravne organe. Poslovnik mora določati najbolj demokratičen in obenem uspešen ter ažuren način njihovega dela ter čimprej njegava obveščanja o njihovih ukrepih.

V dogovoru z izobraževalnim centrom podjetja moramo organizirati v jesenskem ali spomladanskem času 1970/71 kratak seminar za člana DS in člane kolektivnih izvršilnih organov. Predmet obravnave mora zajeti najbolj aktualne probleme podjetja in najprimernejši ter obenem sodoben način dobrega gospodarjenja v podjetju.

Skrbeti moramo za razlago ukrepov samoupravnih organov in nuditi pomoč za njihovo uresničitev. Posebno pozornost bo potrebno posvetiti vprašanju integracijskih odnosov lesne industrije v Sloveniji in posebej na področju občine Kamnik.

3. Materialni standard in socialna diferenciacija

Izvršni odbor sindikalne podružnice se bo zavzemal za uresničitev resolucije razvoja gospodarstva v občini Kamnik, predvsem pa za spodnjo mejo v sistemu delitve osebnih dohodkov v podjetju in za primerno delitveno razmerje, ki ga bodo zaposleni dosegli v rednem delovnem času v okviru 42-urnega delovnega tedna.

Minimalni osebni dohodek v podjetju z upoštevanjem obstoječega poslovnega rezultata naj ne bo manjši od 800 din, razen pri mladincih, ki so na priučevanju, za katere je tudi prav, da so bolj stimulirani šele po uspešnem preizkusu znanja uvajalnega tečaja.

Glede osebnih dohodkov moramo zagovarjati edino pravilno stališče (če izvzamemo nenehno in prekomerno naraščanje cen), da se OD dvigajo skladno z dvigom produktivnosti.

Izvršni odbor se obvezuje, da bo tudi na področju regresov za dopuste, rekreacijo in športnih sindikalnih tekmovanj posvetil več pozornosti kot doslej. S pristojnimi službami in organi samoupravljanja bo potreben skupen dogovor glede pridobitve večjih prenočitvenih in drugih kapacitet v tujih počitniških domovih ali z novogradnjo.

Glede zaposlovanja in načrtnega kadrovanja je nujno treba podpirati nove zaposlitve in prizadevanja o načrtnem zaposlovanju, vendar naj bo to v okviru dejanskih potreb. Pri tem zlasti velja omeniti potrebo po pospešenem jačanju služb, potrebnih za ureditev notranje organizacije pro-

izvodnje, od česar še lahko precej pričakujemo. Osnovno načelo pri zaposlovanju mora vedno biti: »kaj in kako« zaposliti nove delovne moči, zlasti strokovne.

Vprašanje prostih sobot za leto 1971 moramo ponovno proučiti. Način prostih sobot obravnava vsaka delovna organizacija po svoje, zato naj bi v tem pogledu na osnovi posvetov v občinskem merilu dosegli načelno soglasje o vsaj približno enotnem načinu oziroma datumu prostih sobot, pri čemer moramo misliti tudi na šolstvo.

4. Izobraževanje, dopolnjevanje znanja

Razvoj samoupravljanja, ekonomsko-tehnični napredek in potreba po čim večjem angažiranju delovnih ljudi v družbeno-ekonomskih odnosih, postavljajo v ospredje problem znanja in izobrazbe.

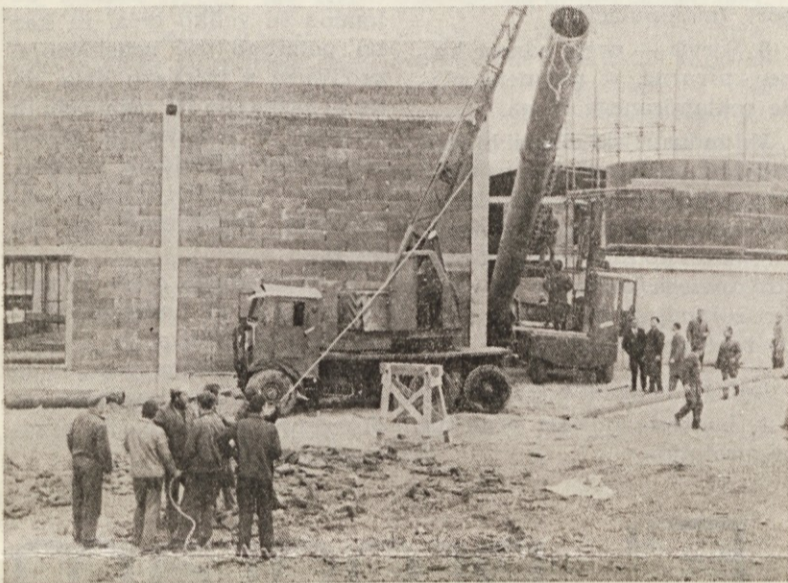
Razvoj tehnike in tehnologije v nekaterih obratih podjetja gre v smeri, ko za ljudi z nizko izobrazbo kmalu ne bo več mesta. Izvršni odbor podružnice kljub temu ne bo zagovarjal stališča, da tišči, ki niso uspešno dokončali osemletke, ne smejo dobiti zaposlitve v podjetju, ker obstajajo tudi delovna mesta, ki so manj zahtevna. Vseeno pa moramo vztrajati še naprej, da je že predpisani pogoj o minimalni šolski izobrazbi (6 razredov osnovne šole) še vnaprej sprejemljiv pogoj za mlajšo delovno silo, ki prihaja iz osnovne šole v podjetje na delo. Ne dvomno bi bilo v nadaljnji etapi koristno vztrajati, da bi mladinci z nepopolno osemletko, ki se takoj po končanem šolanju zaposlijo v podjetju, sprejeli pogoj »dokončati osemletko v določenem roku« s pomočjo podjetja in razumljivo s prispevkom posameznika.

Izvršni odbor sindikata naj bi skupno z IC podjetja anketiral vse zaposlene, da bi se po lastni, neobvezni presoji izjasnili, če bi bili pripravljene obiskovati določene vrste tečajev za pridobitev znanja, ki ga zahtevajo pogoji dela na določenih delovnih mestih. Vrsta

tečajev in pogoji vpisa morajo biti razvidni že iz samega anketnega lista.

5. Socialna varnost, varstvo pri delu in požarna varnost ter higiena

Uvajanje nove tehnologije, modernizacija, racionalizacija itd. ustvarjajo pri nekaterih v podjetju negotovost zaradi strahu, da postanejo odvečna delovna sila. Sindikat se bo zavzemal, da mora vsaka uvedba novega asortimana in tehnologije na nekaterih delovnih mestih vkalkulirati prekvalifikacijo in prezaposlitev viška



Pestavljanje dimnika za kotlovnico v novem obratu

darske in družbene reforme, katere uresničevanje narekuje vse težje in konkretnije odločanje. Sindikalna organizacija dobiva v takih pogojih posebno važno vlogo pri sprejemanju nalog v interesu članstva, spremljanju procesov in ocenjevanju dogajanj, na tej osnovi lahko učinkovito sodeluje pri razreševanju problemov, ki nastajajo v danih pogojih.

Z ozirom na pomembnost organiziranega in sistematičnega dela sindikalne organizacije v podjetju, sprejema izvršni odbor podružnice in občni zbor svoj program dela za obdobje 1970—1971.

1. Organizacijske naloge

Do 30. 10. 1970 je treba pripraviti vse potrebno za občni zbor podružnice.

Do 30. 11. 1970 je treba pripraviti predlog za vlogo podjetju za dotacijo sindikalni podružnici (obdaritev otrok za novoletno jelko in ostale potrebe v letu 1971) po vnaprej sprejetem programu.

Do 30. 11. 1970 pripraviti in izvesti občni zbor sindikalne podružnice.

Do 30. 11. 1970 predlagati odboru DS za življenjske pogoje in rekreacijo višino regresa za dopuste v letu 1971 ter skupno s pristojnim odborom proučiti vprašanja novih počitniških kapacitet za leto 1971 in za naprej. Obenem proučiti skupno z vodstvom re-

slu posebnih pravil o finančnem poslovanju sindikatov.

Ob 1. maju 1971 in 1972 organizirati obisk vseh bolnikov, ki bodo v staležu več kot mesec dni, ne glede na to, ali so doma ali v bolnici.

Skrbeti za primerno okrasitev spominske plošče ob vseh pomembnih praznikih tako republiških kot zveznih. Ob dnevu mrtvih obvezno organizirati skupno s krajevno organizacijo ZB na Duplici tudi žalno komemoracijo ob spominski plošči padlih, v podjetju.

V dogovoru z vodstvom podjetja, službam, samoupravnimi organi in drugimi družbenopolitičnimi organizacijami v podjetju opravljati vsa druga tekoča dela v smislu tega programa in drugih rednih ter občasnih navodil in potreb oz. zahtev, za katere ob izvršni odbor ali organizacija kot celota pristojna.

2. Samoupravljanje

Kot obvezo je treba sprejeti, da bo sindikalna organizacija razpravljala o vseh pomembnih vprašanjih v podjetju (gibanje proizvodnje, o varstvu pri delu, o investicijah, skladih, osebnih dohodkih, o odnosih v podjetju, o regresih in rekreaciji, o vprašanju stanovanj, o športu in drugem, kar bo v danem primeru potrebno) in o aktivnosti svojih članov v samoupravnih organih ter v zvezi s tem po možnosti dajala razne

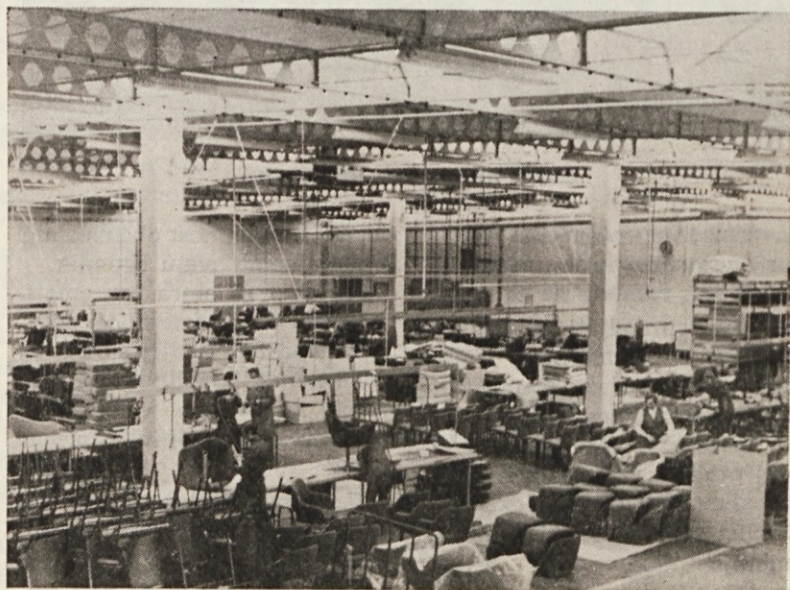


Tako se je delalo v stari, utesnjeni tapetniški delavnici

delovne sile v druge obrate. Uvedba mehanizacije ne sme ustvarjati razpoloženja, da modernizacija ogroža položaj delovnega človeka, temveč za njegov položaj v perspektivi le utrjuje. Izjeme bi veljale le za tiste delavce, ki jim je delo v podjetju dodatna ali vzporedna dejavnost.

IO sindikata se mora zavzemati za še doslednejše upoštevanje in izvajanje navodil o varnosti pri delu. Nenehno opozarjanje (po potrebi tudi disciplinsko ukrepanje) bo nedvomno pripomoglo k zmanjšanju številnih nesreč pri delu. Z isto zavzetostjo bo moral sindikat opozarjati svoje članstvo na strogo izvajanje požarno-varnostnih in higienskih predpisov ter vzpodbujati članstvo, zlasti mladino, da v

Nadaljevanje na 6. str.



Z novo tapetniško delavnico so pogoji dela izboljšani

Kvaliteta je pogoj uspeha

Če hočemo organizirati službo za kontrolo kvalitete, moramo misliti na dva osnovna principa:

1. princip — kvaliteta je skrb vsakega v podjetju;
2. princip — ker je kvaliteta skrb vsakega v podjetju, lahko postane skrb nikogar.

Na podlagi tega se postavljajo osnovna načela za ureditev službe za kontrolo kvalitete.

Torej, če želimo urediti oz. uveljaviti odgovornost posameznih služb za kvaliteto, moramo organizirati službo, katere edino območje specializacije je kvaliteta izdelkov.

Edina odgovornost te službe je v tem, da je izdelek, ki je prodan kupcu, dobre kvalitete in da je ta kvaliteta dosežena ob minimalnih stroških.

Zgodovinski razvoj kontrole kvalitete lahko razdelimo na sledeče razvojne stopnje:

1. Kontrola kvalitete od strani samega izdelovalca. — Že v starem Egiptu so izdelovalci dali garancije za svoje izdelke, kar je razvidno iz zapisov.

2. Kontrola kvalitete od strani mojstra — začetek v srednjem veku in traja vse do leta 1900.

3. Samostojna služba kontrole kvalitete se je uveljavila po I. svetovni vojni.

4. Uvedba statističnih metod — najvišji razvoj v II. svetovni vojni.

5. Koordinirana ali integrirana kontrola kvalitete, ki jo uporabljamo danes.

Na kakšni stopnji razvoja smo sedaj v našem podjetju?

Po triletnem delu za organizacijo kontrolne službe uvajamo danes statistične metode, ki že prihajajo v koordinirano (integrirano) kontrolo kvalitete.

Osnovni principi te metode so sledeči:

Kontrola kvalitete se mora pričeti že pri osnovnih projektih in končati, ko je izdelek v rokah kupca. Razlog za to širino je v tem, da na kvaliteto vsakega izdelka vplivajo različne stopnje industrijskega ciklusa.

Te stopnje bi lahko razdelili na:

1. Komercialna — raziskuje tržišče in določa nivo kvalitete, ki jo kupec želi in jo je tudi pripravljen plačati.

2. Razvoj oblik — izvaja te očitve v dejanske specifikacije (oblika, konstrukcija).

3. Nabava — izbira dobavitelja za kvaliteten material.

4. Priprava dela določa postopke, terminske plane, kalkulacije itd.

5. Proizvodni obrati — obratovodje, oddelkovodje, mojstri ter sami delavci imajo praktično največji vpliv na kvaliteto, tekom dejanske izdelave in montaže izdelkov.

6. Služba za kontrolo kvalitete — pregleduje in ugotavlja skladnost izdelave na podlagi napisanih navodil, ki jih izdaja priprava dela.

V okviru kontrolne službe deluje tudi standardizacija, ki predpisuje standardne oblike, dimenzije, tolerance in seveda standardne postopke kontrole kvalitete.

7. Skladiščna služba — skrbi za kvalitetno embalažo in transport (manipulacijo).

8. Servis — ureja odnose kupca-tovarna, v glavnem glede reklamiranega blaga.

Vsi industrijski ciklusi bi morali biti usklajeni, ker samo v tem primeru lahko pričakujemo uspehe. Da bi to dosegli, moramo zaposliti večje število strokovnega kadra, ki bo zmožen spremljati in izvajati vedno zahtevnejše naloge.

Naloge kontrolne službe:

1. kontrola novega projekta oz. prototipa,

2. vhodna kontrola — vzorčni plani,

3. kontrola izdelave z namenom da se morebitni odstopi od standardov normalizirajo,

4. plani končne kontrole, kontrolne karte, analize izmeta, analize reklamacij in servis,

5. urejanje standardov (oblike, dimenzije, tolerance, konstrukcije itd.),

6. specialne študije v primeru večjih izmetov,

7. stalna koordinacija s službami v tehničnem in komercialnem sektorju.

Iz tega je razvidno, da je območje delovanja kontrolne službe veliko, za kar bo rabila vedno več kvalitetnih kadrov.

Večino omenjenih nalog že izvršujemo, vendar menim, da imamo še veliko dela, za kar bo potrebno več sodelovanja, predvsem s pripravo dela, da ne bi prihajalo do nepotrebnih zastojev v proizvodnji zaradi nepopolnih tehničnih navodil, načrtov in pomanjkljivega obveščanja (konkretno za tip 5577).

Iz omenjenega opisa je razvidno, da je cilj kontrolne službe in standardizacije v prvi vrsti optimalizacija pogojev za doseganje tržne kvalitete oz. doseganje kvalitete ob minimalnih stroških.

Program dela sindikalne organizacije

Nadaljevanje s 5. str.

čim večjem številu aktivno sodelujejo v prostovoljni gasilski enoti podjetja. Posebno pozornost bo treba posvečati opozarjanju članstva na redno in dostojno vzdrževanje skupnih prostorov, ki služijo kolektivu za skupne potrebe.

6. Življenjski in delovni pogoji

IO sindikata mora podpirati prizadevanja za programiranje razvoja zdravstvene službe in socialnega varstva. Zlasti se mora zavzemati in podpirati vsako zdravo idejo o preventivnem varstvu zaposlenih in o načinu, kako zmanjšati čas čakanja pri zdravstvenih storitvah, zlasti še pri specialističnih službah.

Posebno pozornost mora sindikat posvetiti zaposlenim, ki brez svoje krivde zaidejo v težke socialne probleme, in jim v okviru možnosti skupno s pristojnimi službami podjetja nuditi nujno potrebno pomoč.

stanovanjskega sklada v blokovno gradnjo, ker je bila individualna gradnja v silnem razmahu, bo pa potrebno tovrstno priporočilo v prihodnje dosledneje izvajati.

7. Informiranje v podjetju

Zaradi boljšega informiranja na relaciji občinski sindikalni svet — sindikalna organizacija v podjetju morajo naši člani plenuma občinskega sindikalnega sveta prisostvovati sejam IO podružnice in o aktualnih problemih poročati. Isto so dolžni storiti v obratni smeri — poročati občinskemu sindikalnemu svetu o problemih v podjetju.

Izvečke pomembnih razprav in sklepe IO sindikalne podružnice je treba sproti objaviti v tovarniškem glasilu oziroma v informatorju podjetja.

Izvod zapisnika vsake seje IO sindikata ali tovarniškega glasila oziroma informatorja podjetja je treba v roku 8 dni po seji oziroma izidu glasila

„S“ in „E“ program

Za tovarno pisarniškega pohištva, katere gradnja hitro napreduje, nastaja čedalje pomembnejše vprašanje organizacije proizvodnje.

Organizacija pozna dva osnovna tipa proizvodnje:

— proizvodnja po naročilu oz. modelu,

— proizvodnja po optimalnih serijah oz. programu.

Proizvodnja po naročilu oz. modelu pomeni, da imamo mesečni plan, ki je skup naročil, ki jih moramo realizirati v določenem mesecu. Pri projektiranih kapacitetah bi taka proizvodnja zahtevala visoke stroške priprave in bi težko dosegli optimalno izkoriščanje kapacitet. V kolikor ne postavljamo pravih dobavnih rokov, nam tudi zaloge skladišč delajo precejšnje težave.

Proizvodnja po programu oz. optimalnih serijah išče optimum med sledečimi postavkami:

— prognozirana količina prodaje,

— stroški priprave proizvodnje,

— stroški skladiščenja.

Optimalna serija je takrat, ko je vsota stroškov najmanjša.

V naši tovarni smo pri projektiranju organizacije upoštevali oba principa. Strojno izdelavo polizdelkov je organizirati po principu optimalnih serij, montažo polizdelkov v finalni proizvod pa po principu naročil. S tem dosegemo, da je proizvodnja vskladiščena v obliki

polizdelkov, skladišče končnih izdelkov pa z ozirom na kratek dobavni rok, to je čas montaže, ni potrebno, oz. ga rabimo samo za kompletiranje odpreme.

Pri organizaciji proizvodnje na skladišče polizdelkov z optimalnimi serijami, je pomembno vedeti kako veliko skladišče potrebujemo in kakšne stroške nam ustvarja.

Maksimalna količina nekega polizdelka na skladišču je enaka optimalni seriji, ki jo izračunamo iz gornjih parametrov. Vzemimo primer, da je optimalna serija v poprečju 500 komadov. »E« program vsebuje 54 različnih furnirnih polizdelkov, »S« programa pa 39, s tem, da noben polizdelek »S« programa ne moremo rabiti v »E« programu. Skupno imamo 93 različnih polizdelkov.

Obstojata verjetnost, da je v nekem trenutku na skladišču $93 \times 500 = 46.500$ polizdelkov

V poprečju računajmo ceno polizdelka 5000 S din in vrednost zalog skladišča so:

$46.500 \times 5000 = 232.500.000$ S din

Skozi daljše časovno obdobje lahko računamo, da je v poprečju na skladišču polovica maksimalnih količin in vrednost obratnih sredstev na skladišču je

$\frac{232.500.000}{2} = 116.250.000$ S din

Ob takih številkah se nam postavlja dilema; kako proizvajati: po naročilu ali v optimalnih serijah?

Proizvodnja po naročilu, z oz. na sedanjo prakso, nam stanje vezanega kapitala v skladiščih ne bi veliko zmanjšala, podaljšali pa bi se dobavni roki. Rešitev obstoja drugje. Število različnih polizdelkov moramo zmanjšati, na ta način, da jih standardiziramo, ker s standardizacijo pocenimo in poenostavimo proizvodnjo.

Polizdelki programa »E« in »S« se razlikujejo med seboj tudi samo za nekaj centimetrov, vendar to je dovolj, da jih moramo imeti na skladišču polizdelkov. Programa naj bi se razlikovala v kvaliteti pomožnega materiala oz. kovinskih montažnih polizdelkih, furnirani polizdelki enega programa pa morajo ustrezati drugemu programu. S tako standardizacijo polizdelkov dosegemo manjše skladišče, manjšo vezavo kapitala, proizvodnjo pa pocenimo in poenostavimo.

V primeru nestandardiziranih polizdelkov in programov, bi iz raznovrstnih vzrokov iskali rešitve v zmanjšanem asortimanu polizdelkov na skladišču in v manjših serijah. Na ta način bi se oddaljevali od teoretičnih načel organizacije proizvodnje, stroški priprave serije bi se nam povečali, ne mogli bi izkoristiti sodobnega koncepta združevanje strojev v agregate in obstajala bi nevarnost intuitivne in nekontrolirane proizvodnje.

S. F.



Kupci čakajo na naše izdelke

Zavzemati se mora tudi za izbor najprimernejše možnosti otroškega varstva na Duplici.

Stalno spremljati in predlagati kar najprimernejši način delitve sredstev za stanovanjsko gradnjo. Podpirati bo treba načelno stališče, da se čim prej prične z izgradnjo še enega stanovanjskega bloka na Duplici za delavce, ki sami ne zmorejo nakupa ali lastne gradnje. V letu 1970 ni bilo mogoče vložiti 70% sredstev

dostaviti v vednost občinskemu sindikalnemu svetu Kamnik.

Sindikata se mora zavzemati, da bodo vse pomembne odločitve vodstva podjetja, DS in kolektivnih izvršilnih organov sproti objavljene v tovarniškem vestniku ali v informatorju.

Vzpodbuditi članstvo, da sodeluje pri dopisovanju v tovarniškem glasilu, ker le tako bo list bogatejši in bo bolj služil svojemu namenu.

Tovariš Izvičaj zakaj pa...

Tovariš Izvičaj, komercialni v podjetju »Spalnica«, je bil poznani kot vesten uslužbenec, le z živci je bil vedno na koncu. Pravzaprav ni čudno, ko pa je moral narediti že v krepkih letih zadnje razrede osemletke, povrh vsega pa še celo vrsto dopolnilnih tečajev. Kot šef svojega oddelka je bil zelo natančen, komaj je dovolil, da je njegova debelušna tajnica Ljuba tu pa tam skuhalo kavo. Ker je bil že dolgo v »Spalnici«, so ga na zunaj vsi upoštevali. Sam se je tega zavedal še globlje, zato se je dela loteval z veliko vztrajnostjo in zavzetostjo.

Vse delovne minute je presegel ob računih, sešteval in množil je kot obseden. Tudi pet par več ne bi dal nikomur, da pa bi mu kdo očital primanjkljaj, sploh ne bi prenesel. Pri delu mu je nekaj pomagal ročni računski strojček ali mlinček, kot so mu pravili nekateri. Svet seveda hiti naprej in tudi v njegovo pisarno so nekega dne prinesli nov računski stroj — električni, starega pa so mu odnesli. V začetku mu je novi stroj dajal take izračune, da je tovariš Izvičaj komaj vedel, kje se ga drži glava. Da pa bi dokazal svoje sposobnosti, se je z vso vneto poglobil v nastavljanje podatkov. Mesec dni je hodil v tovarno tudi v popoldanskih urah, kar tako, na svojo pest in računal, računal... Naenkrat se mu je odprlo in postal je pravi izvedenec. Spet se ni zmotil niti za paro, njegov stolček v »Spalnici« je zopet trden, s čimer je dokazal, da se motijo vsi tisti, ki so nekaj šušljali naokrog. Na kratko: postal je zopet pravi šef svojega oddelka.

Bilo je proti koncu meseca, ko je po pogovoru s tovarišem direktorjem ves prevzet planil v svojo pisarno. Tajnica Ljuba je pričakovala, da bo prišel precej razrahljanih živcev in mu je skuhalo kavico. Toda tovariš Izvičaj še slišati ni hotel o njej, ampak se je brž lotil računanja. O, glej, električni računski stroj ni deloval!

»Že spet ni toka,« si je jezno zamrmral in nervozno pograbil liste z računi ter odhitel v sosednjo pisarno. Tam so namreč imeli še stari, dobri ročni strojček. Vmes je preklinjal novotarije, ki so na tok. Zahteval bo, da tudi njemu vrnejo ročni strojček, je razbijalo v njegovi glavi, zakaj imajo pa lahko v sosednji pisarni kar oba! Ker šefa sosednje pisarne tovariša Kazimira ni bilo v njej, za veliko risalno desko ob steni je stal le tehniški risar Ceferin, se je brez besed lotil računanja na ročnem strojčku.

Ko je že nekajkrat obrnil ročico sem ter tja in nastavljal že nekaj števil, je risar Ceferin, ki ga je dotedaj le opazoval, pri-

stopil bliže in mu tiho dejal: »Tovariš Izvičaj, zakaj pa računate s starim strojem, ko pa imate poleg novega, električnega?«

Tovarišu komercialnemu je roka od živčnosti kar sama nekajkrat zavrtela ročico. Zdaj mu bo pa ta risar solil pamet!

»Ni toka!« je zagodel, najraje bi ga pa pošteno napel. Ceferin je potem spet tiho odšel in pričel pokladati ravnalo po risalni deski.

Tovariš Izvičaj še ni dobro ponovno nastavljal ustreznih števil, ko je vstopil šef Kazimir. Ko je zagledal svojega kolega, je elegantno stopil k njemu in ga potrepal po rami:

»O, dober dan! Lepo, da ste prišli k nam.« Odkar ima vsak svoj »položaj«, sta se vikala, čeprav sta kot otroka skupaj igrala nogomet in lovila ribe. Tovariš Kazimir si je nadel prijazen nasmešek, v katerem je bila menda skrivnost njegovega poslovnega uspeha in hotel še nekaj reči o vremenu, ko je opazil, s čim si daje opravka njegov kolega, zato je vzkliknil: »No, zakaj pa se mučite z ročnim strojčkom, ko imamo vendar električnega?« in si pomel roke, da je bil videti še prijaznejši. »Lepo vas prosim, zakaj pa bi prišel računat k vam, saj ga imam sam. A toka ni!« Pri zadnjih besedah se je živčno stresel in čutil je, kako mu v glavi utripa. Če ne bi tovarišu direktorju obljubil, da mu bo postregel v najkrajšem času s točnimi podatki, bi že ušel iz te preplete sobe.

Šef tukajšnje pisarne je samo skomignil z rameni, saj je videl, da bi bilo vsako nadaljnje dreganje konec potrpljenja tovariša komercialnega. Usedel se je za mizo in si prižgal ovoženo cigareto, nato pa odsotno bobnal s prsti po mizni plošči in gledal skozi okno sprehajalce na cesti.

Tovariš Izvičaj se je drhtečih rok ponovno lotil računanja na ročni strojček. Tedaj pa je v pisarno privihral mladenič, visokorasel fant, polikane obleke in vedenja, z diplomom v žepu, a ga ni nihče jemal preveč resno zaradi neizkušenosti ter mu z razumljivo kretnjo pokazal na električni računski stroj:

»Ampak, tovariš Izvičaj, zakaj pa ne računate s tem?«

Izvičaj je ob teh besedah zamižal in globoko zajel sapo. Če se ne bi prijel za rob mize, bi se sesedel. Izdihnil je čisto obupano:

»Ni toooka!«

Z desno roko se je zagrabil za glavo ter si pomel čelo in oči. Skozi meglo je le še slabo videl račune. Hkrati pa se je še vedno zavedal, da mora s podatki čimprej k direktorju, kar ga je delno držalo pokonci.

Mladenič se je začudeno usedel za pisalno mizo in se z vneto lotil službenih dopisov.

Ko je tovariš komercialni nekajkrat globoko vzdihnil, se je njegova roka že čisto nagonsko oprijela ročice pri mlinčku. Vrtel jo je sem in tja, ne da bi se zavedal, kaj pravzaprav dela.

Številke so mu plesale pred očmi, pa pisarniški uslužbenec, pohištvo; vse je dojemal kot v morečih sanjah.

Ni še preteklo pet minut, ko je vstopila v pisarno njegova tajnica Ljuba:

»Tovariš šel, telefon vas kliče!«

Izvičajeve oči so nemočno zaplavale proti njej, nog pa ni mogel premahnuti. Tajnica, ki je bila svojemu šefu vedno voljna pomagati, je začudeno odprla usta:

»Tovariš Izvičaj, zakaj pa...«

Še predno je izgovorila za svojega šefa tako usodno vprašanje, se je tovariš Izvičaj oklenil stola in na njem obvisel. Tajnica Ljuba je takoj vedela, kaj ji je storiti. Stekla je v svojo pisarno po že napel mrzlo kavo in jo ponudila šefu.

»Ni to-ka, ni to-ka,« je čez čas odprl usta komercialni. Jeceljal je v okupu, kot bi se pogrezal v zemljo. Šele kasneje je dobil toliko moči, da je z ustnicami začel srebati mrzlo kavo.

Čez dobre četrt ure si je toliko opomogel, da se je vrnil v svojo pisarno, kjer je lahko v miru nabiral moči v naslonjaču.

»Ali ste vi...?« je čez precej časa pokazal z utrujeno kretnjo proti vtičnici.

»Jaz sem skuhalo kavo, ja,« je uslužno potrdila tajnica.

Ni namreč razumela, da je njen šef hotel vprašati, če je bila ona tista, ki je vzela iz vtičnice vtičnik za električni računski stroj in vanjo vtaknila vtičnik kuhalnika. Torej je tok vse-skozi bil!

S. C.

Iz skrinjice

Uredništvo se je odločilo, da bo pod tem naslovom objavljalo anonimne prispevke oziroma prispevke, ki jih bodo avtorji oddali v skrinjico glasila kolektiva.

Poglejmo, kaj smo tokrat našli v skrinjici:

1. Rešitev nenagradne križanke.

2. Pismo in dve razglednici; izgleda, da so nekateri to skrinjico zamenjali za poštni nabiralnik.

3. Anonimni prispevek »Dobrodošlica« s podpisom avtorja »Prizadeti«.

Uredništvo si pridržuje pravico, da bo v bodoče anonimne

prispevke korigiralo, če bo to potrebno, pripisalo svoj kritični zapis, ali pa članka sploh ne objavilo. Vsak ima pravico, da napiše predloge ali kritike, vendar tako, da ne žali posameznikov, služb in celotnega podjetja, če pa je avtor pripravljen svoj prispevek podpisati s priimkom in imenom, pa ga bomo objavili v celoti. Tako pozivamo avtorja »Dobrodošlice«, da se javi, v nasprotnem primeru pa bomo v naslednji številki objavili njegov korigiran zapis, pri čemer pa priznamo, da je zadel jedro problema in zato članek kot tak ne bo romal v koš.

Dve nevesti

Dramska sekcija DPD Svoboda Duplica pripravlja za letošnjo zimsko sezono novo komedijo DVE NEVESTI. Igra je zelo znana in precej priljubljena med občinstvom. Komedija zahteva sorazmerno malo ljudi, vendar so vse vloge zahtevne in bo zato potrebno precej časa in truda, da bi jo uspešno uprizorili. Imamo svojega režiserja tov. Janeza Hafnerja, ker imamo z »uvoženimi« režiserji ter avtorji dramskih del slabe izkušnje.

Dram ali komedij, ki zahtevajo večje število igralcev, v bodoče ne bomo več uprizorjali, ker smo vezani na velike stroške, ki jih pa DPD Svoboda ne zmore kljub obljublje-

nim dodatnim sredstvom, ker ta največkrat ostanejo samo obljubljeni. Denar največkrat obljubljuje občinski forumi, da bi poživili kulturno in manifestativno dejavnost ob raznih obletnicah in proslavah, ko pa so te mimo, na obljubo pozabijo.

Občinski svet kulturno-prosvetnih organizacij občine Kamnik naj se spomni tudi na to, da tudi zunaj mesta Kamnik delujejo prosvetna društva, ki za svojo dejavnost potrebujejo sredstva. Glede na sedanje razdeljevanje sredstev se vsiljuje sklep, da v občini Kamnik obstaja in deluje samo eno društvo.

Štros Lojze

KRITIKA ALI...

Naš kolektiv šteje čez 1350 delavcev, ki se bolj ali manj trudijo za uspeh kolektiva in svoj osebni napredek. Žal pa je med nami tudi majhno število kritikantov, ki vidijo samo svoje osebne dohodke ter se postavljajo pred svojimi sodelavci: »Da si ti videl, kakšne sem jim povedal. Nič niso mogli reči, pa kaj, ko ne bo nič zaleglo.« Pa poglejmo, s kakšnimi vprašanji se postavljajo, npr.: Kdaj nam boste dali denar.

Izgleda, da ti kritikanti namenoma pozabljajo, da je pravilnik o delitvi osebnih dohodkov sprejel in potrdil ves kolektiv preko svojih zastopnikov v DS, torej, kdo bo komu dal denar? Zakaj se OD povečuje vedno procentualno?

Po vsem svetu so ustaljena razmerja med najnižjimi in največjimi OD in to ne glede na družbeni sistem, pa naj bo kapitalističen, socialističen ali kakršen koli. Ravno tako je pri nas ustaljeno razmerje 1 : 6, ki ga je tudi potrdil DS. Če OD povečujemo procentualno, se razmerje ne spremeni, če pa povečamo vsem za enak znesek, npr. 100 din, pa se to razmerje zmanjša in bi pri večkratnem takem načinu povečanja OD padlo na npr.: 1 : 2. Nergači trdijo, da imamo vsi enako velike želodce.

Ti, ki postavljaš to vprašanje, če si npr. kvalificiran de-

lavec, ali si pripravljen delati za isti OD kot nekvalificiran delavec?

Ali si pozabil, da je tisti, ki je hodil 18 let v šolo, imel takrat želodec, ne samo zdaj, in da ne bo delal za OD, kot ga imajo ljudje z nepopolno osemletko? In še, izračunaj, kdaj bo kdo prišel do upokojitve! Si morda pozabil, da ti odgovorjaš samo zase, nekateri pa za cele obrate oziroma celotno podjetje?

»Zakaj se vedno investira, plače pa ostajajo skoraj iste?«

Če od osvoboditve dalje ne bi ničesar nikoli investirali, danes, ti (kritikanti) in tvoji sodelavci ne bi delali tukaj. Ali morda želiš, da zasluženi denar razdelimo in čakamo na usodo?

»Nič ne skrbite za delavca, ko se življenjski stroški dvigujejo?«

Kdaj si sodeloval v samoupravnih organih? Ali veš, da v naši družbi skrbiš zase lahko tudi sam in da se tudi podjetju povečujejo »življenjski stroški«. Ali kaj razmišljaš, kako doteka denar v podjetje in če ne razmišljaš, kaj misliš, kdo to razmišlja?

To so vprašanja, ki jih postavljajo skoraj vedno isti ljudje in to že skoraj 20 let.

Ob uvedbi treh prostih sobot (in 42-urni delovni tedn) pa nekateri postavljajo vprašanje, zakaj se je norma pove-

čala za 4% (trdijo, da je to goljufija).

To vprašanje pa ima namen izzvati vtis neinformiranosti, ker je bilo na DS natančno razloženo in poudarjeno, naj člani DS obrazložijo to vprašanje v svojih obratih.

Da pa teh vprašanj ne bo več, dajemo na tem mestu ponovno obrazložitev. Po zakonu moramo imeti 42-urni delovni teden, želja kolektiva pa je, da imamo čim več prostih sobot. Zaradi tega bo ukinjen prvi odmor (15 minut), delali bomo samo prvo soboto v mesecu in to 8 ur, ne pa 6 kot do sedaj. 15 minut dnevno bomo torej več delali, to pa pomeni 4% delovnega časa, iz česar sledi, da je norma ura ostala ista.

Ali veste, da imamo v Jugoslaviji najnižji učinkoviti delovni čas v Evropi, ker je pri nas odmor tudi računat in plačan kot delovni čas?

Upam, da bodo kritikanti sedaj vedeli, da je ena in ena dve, ne pa tri, kakor oni računajo. Kolektiv in posamezniki smo za konstruktivno kritiko in jo podpiramo, smo pa proti kritiki, ki diskreditira posameznike in posamezne službe, zato da si nekdo zadovolji svoj osebni interes. Take kritike in kritikante pa obsojamo in še jih bomo obsojali, s čimer pa se bo strinjal tudi ves pošten in delaven kolektiv.

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.

