



Trideset let

Drugo zasedanje AVNOJ v Jajcu sodi med največje in najdalnosežnejše dogodke v celotni zgodovini jugoslovanskih narodov. Sklepi v Jajcu 29. novembra pred tridesetimi leti so bili temelj naši današnji skupnosti, socialistični federativni republiki Jugoslaviji. Veliki datumi v zgodovini so kot večne bakle, ki v srcu naroda bude ponos na opravljena dela in prižigajo nove plamenice, spodbujajo nove plemenite težnje naslednjih rodov. Zato je prav, da se vsako leto na ta dan spomnimo takratnih dogodkov in da osvetlimo tudi pogoje, v katerih je bil ta zgodovinski zbor.

Tisto jesen leta 1943 se je še domala vsa Evropa zvijala pod hitlerjevsko fašistično zasedbo. Ofenziva rdeče armade — začela se je na Volgi konec leta 1942 — je bila v polnem razmahu, toda precejšen del sovjetskega ozemlja je bil še vedno zaseden, zahodni zavezniki pa so se tako rekoč šele dotaknili prve evropske obale na jugu Italije.

Narodno osvobodilna vojna v naši državi je trajala že polni dve leti in pol, v ognju vojne je zrastle ljudska armada in osvobojeni so bili precejšnji deli naše domovine. Toda naše svobodno ozemlje je bilo še vedno osamljen otok v morju fašistične okupacije, naša armada in naša fronta pa na stotine in tisoče kilometrov oddaljeni od zavezniških čet in vse do polovice leta 1943 praktično brez sleherne pomoči od koderkoli. Še več. Zavezniki so prvič začeli priznavati našo NOV šele sredi leta 1943. »Preliti je bilo potrebno potoke dragocene ljudske krvi,« je dejal to-

variš Tito na zasedanju AVNOJ, »več desetisoč najboljših sinov naših narodov je med dveletnim neenakim bojem sovražnikom moralo dati svoja življenja, da bi resnica o dejanskem položaju v Jugoslaviji naposled le utrla pot v svetovno javnost«.

Toda kljub vsem težavam je ljudska vstaja pod vodstvom KP široko zajela vse kraje Jugoslavije. V narodno osvobodilno vojsko in partizanske odrede so množično prihajali novi in novi borci. To je bilo hkrati tudi obdobje odločilnih političnih zmag nad reakcionarnimi protiljudskimi silami doma in v tujini, ki je ustvarilo pogoje, da je narodnoosvobodilno gibanje že med vojno prevzelo usodo dežele v svoje roke ter sprejelo znane zgodovinske sklepe v Jajcu. V teh sklepih sta najbistvenejši dve stvari: Prvič, potrditev in uzakonitev nove resnično demokratične revolucionarne oblasti in konstituiranje AVNOJ v vrhovno zakonodajno in predstavniško telo Jugo-

slavije, kot prve (začasne) vlade. Tako je bila tudi dokončno in formalno odstranjena z oblasti protiljudska, izdajalska

vanskih narodov pod zastavo bratstva in enotnosti so pokazale vsem, da je solidarnost in enotnost pogoj za zmago.



klika v emigraciji in doma.

Drugo najvažnejše dejstvo pa je rešitev narodnostnega vprašanja v Jugoslaviji na temelju popolne enakopravnosti in samoodločbe narodov. Izkušnje dveletnega skupnega boja vseh jugoslo-

Na zasedanju v Jajcu je nastala prva ljudska država v zasedeni Evropi, ustanovljena sta bila edina parlament in vlada, ki sta na svojih tleh skupaj s svojimi narodi in svojo novo redno vojsko vodila boj za dokončno osvoboditev. Sklepi

AVNOJ pa še niso neposredno govorili o socialističnem značaju nove Jugoslavije, čeprav je bilo bistvo teh sklepov podlaga za kasnejše socialistične preobrazbe. Drugo zasedanje AVNOJ je zgled zelo pogumne, vendar realne in pravične poteze, ki je imela odločilni vpliv na ves nadaljnji razvoj. Na temeljih in sklepih Jajca je zrastle današnja SFRJ.

Minilo je trideset let od prve seje tega visokega telesa. Jugoslavija je v vseh teh letih ostala zvesta takratni začetni poti, ki se je pokazala kot edina pot, po kateri je KPJ s tovarišem Titom na čelu popeljala naše narode v vojni in povojni socialistični graditvi. V tem tridesetem letu od sprejema prvih ustavnih sklepov nove Jugoslavije razpravljamo o novi ustavi, ki zaokrožuje, dopolnjuje in utrjuje ves naš družbenoekonomski sistem. Nova ustava bo dala nove spodbude za čedalje bolj popolno osvoboditev človeka in dela. Tako moramo tudi v našem kolektivu razumeti ustavna določila, na podlagi katerih se bomo v začetku leta 1974 organizirali. S TOZD dobiva samoupravljanje novo kvaliteto predvsem v tem, da bo lahko vsak posameznik, delovni človek, postal zavestni nosilec napredka vseh skupnosti in svoje osebnosti.

Branko Medja

novе Jugoslavije

Pregled uporabe delovnega časa v obratu oken in notranjih vrat

Namen mojega sestavka je, da kolektivu obrata in podjetja prikažem v številkah in besedah, kako uporabimo čas, ki nam je na voljo za proizvodnjo. Ločeno želim prikazati linijo oken in vrat glede na stanje v celotnem podjetju. Pri tem moramo upoštevati, da so rezultati nekaterih obratov še slabši kot v obratu, na katerega se nanaša pisanje. Zakaj tako slabo uporabimo zmogljivosti, ki jih imamo na voljo in so obenem tudi drage?

Ugotavljanje stanja porabe delovnega časa gre za razdobje od januarja do septembra 1973. V tem času smo na liniji oken opravili skupno 234.535,5 ure s povprečno zaposlenimi 135 delavci. Uporabljeni čas delimo na opravljeno normirano delo, ki ga je 162.816,5 ure, in režijsko delo z 71.719 urami. Glede na normirane ure je 44,05 % režijskega časa. Režijo potem delimo na nenormirano delo in zakonsko določenega delovnega odmora, kar skupno znaša 24.804,5 ure in izpadle ure, v katerih so všteti tudi dnevni dopusta, državni prazniki in drugo, kar znaša 46.914,5 ure. Če pregledamo režijo glede na odstotek, je režije 34,74 % in izpadov 65,36 %. Glede na normirani delovni čas je režija 15,23 % in izpadlih ur 28,91 %.

Režijska dela po specifikaciji glede na normirano delo in nenormirano delo kažejo naslednjo sliko:

Režija	ur	% do Efu	% do režije
vodenje proizvodnje	8305,5	5,10	11,58
dnevni odmor	9738	5,98	13,58
čiščenje in vzdrževanje	1008	0,62	1,40
skladiščna dela	3161	1,94	4,41
interni transport	400,5	0,24	0,56
pruščevanje	214	0,13	0,30
Izpadi			
zastoji	3091,5	1,90	4,31
dopusti	17126	10,52	23,88
bolezni	21000	12,90	29,28
državni prazniki	5668	3,48	7,90
refundacije	48	0,03	0,07
opravljanje državljskih dolžnosti	483,5	0,30	0,67
izredni dopust	288	0,18	0,40
opravičeni izostanki	298,5	0,18	0,42
neopravičeni izostanki	888,5	0,54	1,24

V našem obratu je na liniji oken za 11 % več izpadov kot je povprečje podjetja. Nepotrebno izgubljene ure bi nam povečale fizični obseg proizvodnje za 10.533 oken. To je več kot enomesečna proizvodnja. Če to prenesemo v vrednost povprečnega okna v proizvodnji, smo izgubili 5.687.820 din. Izgubljeni denar bi prav gotovo ugodno vplival na rezultat podjetja in obrata. O tako izgubljenem efektu je nujno potrebno razmisliti, zlasti pa zaposleni na liniji oken.

Če upoštevamo doseženi obseg proizvodnje in prištejemo izpadlo količino, dobimo 75.616 oken ali doseganje 98,09 %, če pa primerjamo ponderirano dejansko vrednost, pa je doseganje 100,67 %. Če pa ob tem upoštevamo pomanjkanje delavcev, bi bilo doseganje 120,66 %.

Dejanski rezultat devetmesečne proizvodnje je količinsko dosežen s 84,43 % ali 65.083 oken v primerjavi s predvidenimi 77.086 okni.

V ponderirani obliki ur smo dosegli 87,02 % ali 181.108 ponderiranih ur v primerjavi s planiranimi 208.132 urami. Torej vrednost ponderirane letos proizvedenih oken odstopa od predvidene za okrog 3 %. Ker je linija oken delala z zaposlenostjo 83,44 %, je bil rezultat dosežen s 104,28 %.

Ker se borimo za doseg čim boljšega fizičnega obsega in rezultata, bi bilo gotovo umestno, da uredimo stimulacijo na stalno zasedanja delovnega mesta in preseganja kosovnega efekta dnevne planirane količine.

Na liniji proizvodnje vrat smo v 9 mesecih opravili 89.219 delovnih ur s povprečno zaposlenimi 41 delavci. Od tega odpade na direktno proizvodnjo 49.844 ur in režijo 39.375 ur. Odnos med proizvodnim urami in režijo je 79 %. Če razdelimo režijo v nenormirano opravljeno delo z 20.384,5 ure in izpadle 18.990,5 ure je odnos do učinkovitih ur naslednji: nenormirano delo 40,90 %, izpadle ure 38,10 %. V skupini režije pa se giblje odnos takole: nenormirano delo 51,77 % in izpadle ure 48,23 %. Iz gornjih podatkov se vidi, da je izpadov na liniji vrat za 30 % več kot znaša povprečje podjetja (18 %).

Če pogledamo obrat kot celoto, smo opravili 323.754,5 ure, od tega normiranih 212.660,5 in režijskih 111.094 ali 52,25 %. Delitev režije na nenormirano delo 49.189 ur ali 40,67 % in izpadle ure 65.905 ali 59,33 %. Glede na normirano delo pa je nenormiranega dela za 21,25 % in izpadlih ur 30,99 %. Torej večinoma več kot znaša povprečje podjetja. Z zmanjšanjem izpadov bi bil rezultat obrata povečan. Lahko za 12,99 %.

Režijska dela po specifikaciji glede na normirano in nenormirano delo kažejo naslednje:

Režija	ur	% do Efu	% do režije
vodenje proizvodnje	13218	26,52	33,57
dnevni odmor	4425	8,88	11,24
čiščenje in vzdrževanje	545,5	1,09	1,39
skladiščna dela	1848,5	3,71	4,69
interni transport	250,5	0,50	0,64
pruščevanje	91,5	0,02	0,02
Izpadi			
zastoji	554,5	1,11	1,41
dopusti	7556	15,16	19,19
bolezni	7428	14,90	18,86
državni prazniki	2988	5,99	7,59
refundacije	264	0,53	0,67
opravljanje državljskih dolžnosti	12,5	0,002	0,003
izredni dopust	48	0,01	0,01
opravičeni izostanki	32	0,006	0,008
neopravičeni izostanki	113	0,02	0,03

Na račun izgubljenih ur je izpadlo 9975 vrat ali 3.291.750 dinarjev.

Skupno za celoten obrat znaša izpad proizvodnje po prodajnih cenah 8.979.570 din. Stevilka ni majhna ter so potrebne študije za odstranitev takega stanja in s tem izboljšanje marketne postavke v dohodku podjetja.

Struktura na liniji vrat je dokaj pestra, kar prikazuje naslednji pregled:

	količina	ponder. ur	%
1. vrata — svetlo in temno furnirana	30976	32523	50,21
2. vrata — vhodna	3657	2504	3,86
3. vrata — garažna	4500	2802	4,33
4. elementi vhodnih vrat	2966	297	0,46
5. elementi stranskih svetlob	1315	131	0,20
6. elementi garažnih vrat	1850	184	0,28
7. furnirski formati	36034	3315	5,12
8. vrata — pleskana, izvoz	4097	3360	5,19
9. vrata — lakirana, izvoz	6572	4929	7,61
10. vrata — bukova	9576	4309	6,65
11. vrata — tiama, coty, izvoz	5315	2497	3,85
12. furniranje podbojev	325	33	0,05
13. vrata — lesanit	3364	1683	2,60
14. ostale normirane ure		5751	8,88

Tendenca porasta je v korist tipskih vrat, kar omogoča večji obseg fizične proizvodnje. Se vedno pa je veliko normiranih ur, če vzamemo, da je za en izdelek potrebno ca. 0,82 ure.

Ker je na liniji vrat težje primerjati fizični obseg proizvodnje, bi primerjava le s ponderiranimi urami v planirani in dejanski vrednosti. Po tem podatku smo imeli planiranih 64.589 ur in smo jih dejansko dosegli 64.771 ur, kar znaša v doseganju 100,28 %. Če računamo, da je zaposlitev na liniji vrat le 86,99 % smo plan dosegli 115,73 %. Z upoštevanjem izpadlega števila ur pa bi ga 133,02 %.

Tako stanje se lahko popravi s primerno interno zakonodajo, katera je dopustna po zakonu o delovnih razmerjih, in urejeno nagrajevanje, katerega poudarja samoupravni sporazum.

Anton Oman

Pomembnejši sklepi IO OOS

1. Sindikalna organizacija kot nosilec akcije za izgraditev betonske plošče nad gasilskim bazenom, kjer se bo zgradil objekt družbene prehrane in obratne ambulante, naj skupno z mladinskimi aktivom in gasilsko organizacijo organizira, da se bo ta plošča zgradila udarniško.

2. V to pomembno akcijo naj se vključijo vsi člani kolektiva. Predlaga se, da se v ta namen dela štiri ure na prosto soboto, osebni dohodek pa odstopi za izgradnjo omenjenega objekta.

3. Predlog naj se članom kolektiva obrazloži decembra na zborih delovnih ljudi.

4. Na konferenci sindikatov industrije in rudarstva Jugoslavije, ki bo 22. novembra 1973 v Sarajevu nas bo po sklepu IO OOS zastopal Franc Gaber.

Sindikalna organizacija

Kadrovske vesti

(oktober 1973)

NOVI SODELAVCI

V skladiščni službi za stavbno pohištvo: Stanislav Rupar, Stanislav Vidmar in Anton Justinek.

V obratu oken in vrat: Dobro Veličkov.

V obratu Gorenja vas: Anton Kavčič in Branko Mlinar.

V obratu Sovodenj: Antonija Kavčič.

V obratu Preddvor: Janez Reja.

V obratu vhodnih in garažnih vrat: Vilko Skapar.

V obratu montaže stavbnega pohištva: Marko Kisovec, Zarko Vidmar, Tihomir Ristić in Milorad Zlatanović.

DELOVNO RAZMERJE SO PREKINILI

Sporazumno: Milka Hafner, Tatjana Kragelj, Jožef Polak, Magda Bitenc in Franc Rogelj.

Samovoljno prenehanje dela: Andrej Hafner, Vladimir Grčar, Janez Oblak in Majda Dellić.

Odpoved delavca: Jurij Šeme, dipl. ing. in Marjan Sračar, dipl. ing.

V času poskusnega dela: Vilko Skapar, Anton Justinek in Stanislav Vidmar.

Upokojena: Antonija Kosec.

Pomoč pri nakupu ozimnice

Občinski sindikalni svet Sikofja Loka je sprejel sklep, da se vsem zaposlenim v gospodarskih organizacijah izplača kot pomoč pri nakupu ozimnice 200 din in sicer tistim zaposlenim, katerih osebni dohodek ne presega 500 din na družinskega člana, za matere samohranilke pa 700 din.

Pri tem pa so izvzeti zaposleni, ki razpolagajo z imetjem oziroma imajo ozimnico doma. Tudi naše podjetje se je pridružilo akciji občinskega sindikalnega sveta. V zvezi s tem je izvršni odbor sindikalne organizacije sprejel sklep, da iz sredstev sindikalne organizacije prispeva k nakupu tudi po 200 din, s tem da osebni dohodek ne presega 700 din na družinskega člana, materam samohranilkam pa 900 din.

Sindikalna organizacija je članom kolektiva priskrbelo jabolka in jim omogočila nakup le-teh na obročno odplačevanje.

Sindikalna organizacija

Nekaj o produktivnosti dela

Produktivnost je beseda, ki jo dandanašnji človek vse pogosteje sliši. Razvoj proizvodnje in nadaljnja delitev dela sta dejavnika, ki povzročata, da se bo pojem produktivnosti dela še pogosteje uporabljal v vsakem poslovnem pa tudi privatnem pogovoru. Zato je prav, da se s tem pojmom nekoliko globlje seznanimo. S tem nam bo mogoče jasneje, kaj produktivnost je, kaj se z njo da doseči, kako vpliva na obseg proizvodnje in prek tega na poslovni rezultat podjetja.

Produktivnost ali proizvodnost dela je eden od treh ekonomskih meril uspešnosti go. spodarjenja; produktivnost, ekonomičnost in rentabilnost.

Produktivnost je po teoriji količina doseženih učinkov, proizvedenih v časovni enoti; torej, $P = \text{količina učinkov} : \text{časovna enota}$. Kako velik bo ta kazalec, je odvisno od sredstev za delo (od strojev, orodja), od predmetov dela (od materiala), in pa najbolj bistveno od delovne sile, torej od človeka. Če zgoraj navedeno definicijo nekoliko poenostavimo in prestavimo v praktični jezik, nam produktivnost pove, koliko proizvodov (ali storitev) opravimo v eni uri (ali v enem dnevu, enem mesecu itd.). Čim večji je kazalec produktivnosti, tem produktivnejši smo, tem uspešnejše je naše delo. Produktivnost lahko torej povečamo:

a) Če z enako količino dela dosežemo več proizvodov oz. storitev ali

b) če enako količino proizvodov oziroma storitev dosežemo z manjšo količino dela.

Produktivnost ni odvisna le od samega človeka (odvisna je tudi od organizacije dela, nivoja tehnike, delovnih razmer itd.), je pa človek s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi v bistvu edini faktor, ki lahko odločilno vpliva na rast produktivnosti in s tem na poslovni uspeh podjetja. Čim več proizvodov bomo v določenem času napravili (torej čim večji bo obseg proizvodnje), tem več jih bomo lahko prodali in čim več bomo prodali, tem več bo denarnih sredstev. Vsak proizvod nam v strukturi prodajne cene mora prinašati nek dobiček; čim več proizvodov napravimo, tem večja bo masa dobička. Dobitek pa delimo na dva dela: na povečanje osebnih dohodkov in na povečanje skladov. Izboljšanje ekonomskega učinka tako vpliva na življenjski standard delovnega človeka, ki se vztrajno povečuje, če se povečuje tudi produktivnost dela. Čim večja je produktivnost dela, tem večji bo ekonomski učinek in tem večji bo standard delovnega človeka.

Seveda pa sama produktivnost ni še nujno sama pogoj za izboljšanje poslovnega uspeha. Nanj vplivata neposredno tudi ekonomičnost (gospodarnost) in rentabilnost (donosnost). Ekonomičnost je odnos med prihodki in odhodki ($E = \text{prihodki} : \text{odhodki}$) oziroma med celotnim dohodkom in celotnimi stroški. Čim manjši je delež

stroškov v celotnem dohodku, tem bolj ekonomično smo proizvajali, tem boljši je rezultat poslovanja. Treba je zniževati stroške, pa naj bodo videti še tako malenkostni; veliko še tako neznatnih stroškov oblikuje v celoti veliko maso stroškov, kar negativno vpliva na poslovni uspeh podjetja. Na poslovni rezultat deluje tudi rentabilnost, ki je po definiciji odnos med poslovnim uspehom (čistim rezultatom) in vloženi sredstvi ($R = \text{čisti rezultat} : \text{vložena sredstva}$). Čim manjša so vložena sredstva pri določenem poslovnem uspehu, tem večja bo rentabilnost. In obratno, čim večja je rentabilnost pri določenih vloženi sredstvih, tem večji bo poslovni uspeh podjetja. Treba je torej stremeti za čim bolj racionalnim vlaganjem v osnovna in obratna sredstva, v proizvodnjo tistih proizvodov, ki nam prinašajo največje kritje in s tem po pravilu največji dobiček.

Preidimo konkretnije na merjenje produktivnosti. Produktivnost lahko merimo količinsko in vrednostno. Količinsko merjenje je točnejše, ker ne zajema sprememb cen. Produktivnost lahko merimo na časovno enoto ali na zaposlenega. Podjetja uporabljajo merjenje produktivnosti na zaposlenega v določenem času. Navadno v enem letu in stalno spremljajo gibanje produktivnosti. Analitična vrednost tega podatka je v tem, da je primerljiv z izračunom produktivnosti drugih gospodarskih organizacij, zlasti, če je prikazan vrednostno. Iz tega podatka je razvidno, koliko izdelkov (ali kolikšno vrednost) je ustvaril povprečno en zaposleni v podjetju v določenem časovnem razdobju.

Po tem podatku pa lahko spremljamo gibanje produktivnosti v podjetju v posameznih obračunskih obdobjih. Iz tega gibanja produktivnosti je razvidna uspešnost poslovanja podjetja. Hkrati je rast produktivnosti tudi osnova za rast osebnih dohodkov; praviloma namreč rast osebnih dohodkov ne bi smela biti hitrejša kot je rast produktivnosti. Če je rast osebnih dohodkov hitrejša od rasti produktivnosti v narodnem gospodarstvu, je to eden najbolj bistvenih virov inflacije. Seveda je bistveno, da spremljamo produktivnost količinsko, kar pa je razmeroma zamotana zadeva. Ker zato podjetja spremljajo gibanje v vrednostnih podatkih, je rast ne-

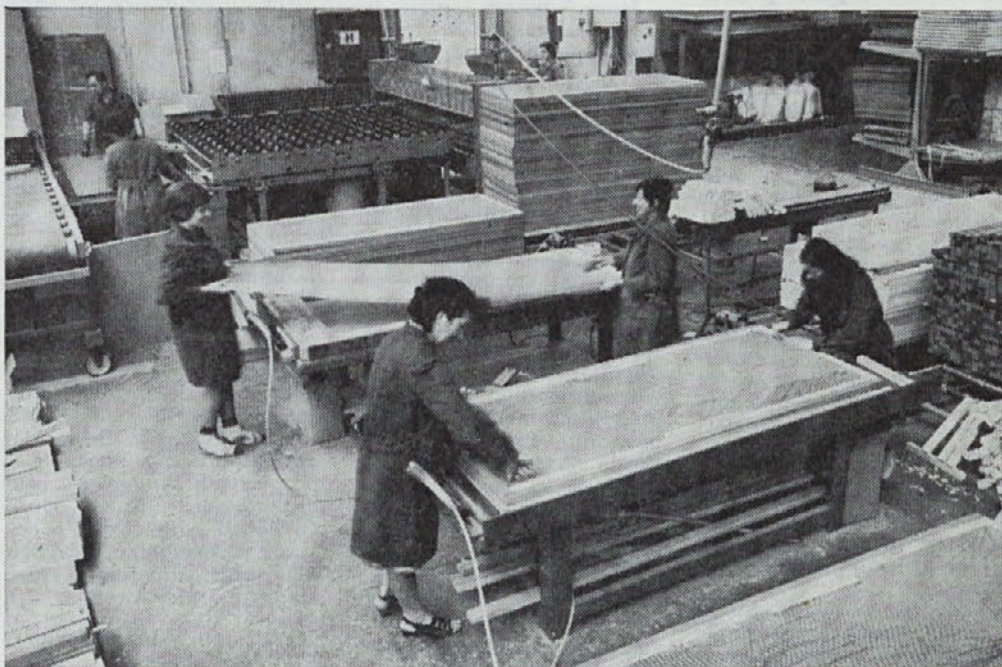
dvomno višje prikazana, ker je v tem primeru zajet vpliv cen, ki pa v našem gospodarstvu kot vemo, kljub zamrzovanju, stalno rastejo. Zato je produktivnost dela nedvomno precenjena in ne more biti realna osnova za zviševanje osebnih dohodkov. Rast osebnih dohodkov je torej odvisna od zviševanja produktivnosti pa tudi od inflacijskih vplivov.

Tudi Jelovica spremlja produktivnost in njeno gibanje

Najproduktivnejši je tisti mizar, ki je eno okno napravil v 6 urah, najmanj produktiven pa tisti, ki je eno okno napravil v 8 urah. Ali pa je bil tudi najbolj uspešen, pa je v velikih merih še vprašanje stroškov. Če je najproduktivnejši mizar porabil največ lesa in ostalega materiala, je možno, da je poslovno uspešnejši tisti mizar, ki je eno okno napravil v 7 urah.

V tem enostavnem primeru opažamo podobno kot v za-

jalec našagal na stroj, čim več vratnih kril bo stisnila stiskalnica, čim hitreje bo lakiranje, čim več bo oken zmontiranih in embaliranih, čim več... Lahko bi še naštevali, kako zvišati produktivnost na posameznih delovnih mestih, a ni potrebno. Vsak proizvajalec na posameznem delovnem mestu lahko prispeva k zvišanju produktivnosti, če bo svoje delo opravil čim hitreje oziroma, če bo v delovnem



vrednostno. Produktivnost ugotavljamo kot razmerje med celotnim dohodkom in številom zaposlenih v enem letu. Tako je povprečno en zaposleni v l. 1970 ustvaril skoraj 126.000 din celotnega dohodka, v naslednjem letu že skoraj 155.000 din, v letu 1972 pa 176.000 din. Sicer je videti to na prvi pogled precej in tudi rast produktivnosti po tem izračunu je sorazmerno visoka (indeks 71/70 je 123, indeks 72/71 je pa 114). Zavedati pa se moramo, da je analitična vrednost prikazov majhna, ker je vpliv cen izredno močan in so se zato tudi celotni stroški podjetja v velikih merih povečali. Da bi bilo ugotavljanje produktivnosti in njene rasti pravilno bi bilo produktivnost potrebno izračunavati v količinskih podatkih.

Produktivnost si najlažje predstavimo na popolnoma enostavnem primeru treh obrtnikov, ki delo opravljajo od začetka do konca, torej od materiala do končnega izdelka. Denimo, da en mizar napravi eno okno v osmih urah, drugi tri okna v osemnajstih urah, tretji pa dve okni v štirinajstih urah (to je le primer in so številke popolnoma izmišljene). Pri prvem je produktivnost 1 okno/8 ur, pri drugem 3 okna/18 ur = 1 okno/6 ur, pri tretjem mizarju 2 okni/14 ur = 1 okno/7 ur.

četku: poslovni uspeh je odvisen od več faktorjev, eden najbolj bistvenih pa je produktivnost dela. Zatorej je treba stremeti, da opravimo čim več dela v našem delovnem času, torej da proizvajamo s čim večjo produktivnostjo, ker bomo s tem ustvarjali večji dohodek in dobiček. To bo zagotavljalo nadaljnjo rast podjetja, hkrati pa se bo zviševal standard delovnih ljudi.

Enako velja tudi za Jelovico, za vsako posamezno delovno enoto, za vsakega proizvajalca. Čim več bomo lesa razžagalj na žagi v določenem času, čim več ga bomo posušili, večja bo produktivnost. Čim hitrejši bo transport, čim več profilov bo proizva-

času opravil čim več. Vsak se mora zavedati, da z zvišanjem produktivnosti na svojem delovnem mestu prispeva k zvišanju produktivnosti v celotnem podjetju. Vsak posameznik se mora truditi in doseči večjo produktivnost! Tako rezultat ne more izostati. Čim več bomo proizvedli, tem večji bo celotni dohodek, tem večji bo dohodek, tem večji bodo skupni osebni dohodki in tem večji bo osebni dohodek vsakega posameznika. Zato mora vsak član kolektiva stremeti za čim večjo produktivnostjo, ker na ta način koristimo tako sebi kot celotnemu kolektivu.

Janez Tušek

DOSEŽENA REALIZACIJA V OKTOBRU

Grosistična prodaja	18.005.368,40
od tega izvoz	2.528.829,20
Maloprodaja (poslovalnice)	7.228.591,25
od tega izvoz	1.211.959,70
Celotna realizacija	25.233.959,65

JELOVICA — Glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija Skofja Loka — Ureja odbor delavskega sveta za informacije in tisk: Franc Jenko, inž. Tomaž Peternel, Jože Tičar, Jože Demšar, Mirko Bondi, dipl. inž. Jurij Seme in Franc Pavlin — Odgovorni urednik: Franc Pavlin — Tisk ČP Gorenjski tisk, Kranj v 1100 izvodih

Glasililo - idejna sila

Republiški svet zveze sindikatov Slovenije je organiziral sestaneke vseh predstavnikov internega tiska v delovnih organizacijah SRS. Posveta so se udeležili številni predstavniki glasilil iz vse Slovenije. Namen sestanka je bil seznaniti predstavnike internega tiska o pripravah na VII. kongres ZKS in X. kongres ZKJ, pa še o nalogah sindikatov do VIII. kongresa zveze sindikatov SRS. Na koncu pa je sledil še dogovor o politični vlogi glasilil delovnih skupnosti.

Prisotnim je spregovoril Janez Vipotnik, direktor RTV Ljubljana, in v uvodnih besedah orisal trenutni politični položaj v svetu in posebej stanje vojne na Bližnjem vzhodu in o logičnih posledicah te vojne po vsem svetu na ekonomskem področju. Posebej je omenil pomen, ki ga imajo sredstva javnega obveščanja — časopisi, revije, radio, TV itd. — v današnjem času. Nič manjšo vlogo, če ne celo večjo, pa imajo interni časopisi ali glasilila posameznih delovnih organizacij, ki so neposredni glasnik vseh družbenopolitičnih dejavnosti od najvišjih forumov do vseh osnovnih organizacij samoupravnega sistema naše družbe. Idejne možnosti sredstev internega obveščanja so še vedno premalo izkoriščene. Naš delovni človek naj dobi že v glasilu svoje delovne skupnosti objektivno sliko o dogajanjih na družbenopolitičnem, gospodarskem in kulturnem področju svoje delovne organizacije.

Statistika pove, da izhaja v naši republiky okrog 270 glasilil delovnih kolektivov z naklado pol milijona izvodov. Kdo bere ta glasilila? 42 % bralcev je ne kvalificiranih. Interna glasilila bere vsa tehnična inteligenca in drugi izobraženci, zaposleni v gospodarstvu in industriji. Skratka, glasilila delovnih skupnosti so neizčrpen vir obveščanja vseh delovnih ljudi naše samoupravne družbe.

Sindikati naj bodo gibalna sila glasilil v delovnih organizacijah, je posebej poudaril Janez Vipotnik. Glasililo naj bo res glasililo kolektiva, nikakor pa ne »last« ožjih skupin ali celo posameznikov, ki bi krojili obliko in vsebino po milji volji in zunaj dogajanja in mimo interesov družbenopolitičnih organizacij. Sredstva obveščanja delovnih kolektivov naj bodo podrejena javnemu objektivnemu mnenju, v svojih razlagah naj bodo razumljiva. Obveščanje naj bo konkretno, brez olepšav in jasno, kar naj velja za vsa področja v delovni organizaciji. Svoje mesto v glasililu kolektiva naj imajo prav vse de-

javnosti, ki so na kakerkoli način povezane z delovnimi ljudmi — od samoupravnih organov do kulturne in rekreacijske dejavnosti članov delovnega kolektiva.

Janez Vipotnik je dalje naglasil, da morajo interni časopisi po delovnih skupnostih obveščati delovne ljudi o uspehih in neuspehih delovnih skupnosti. Dolžnost glasilil je obveščati delovnega človeka o vseh nepravilnostih, ki bi se dogajale v delovnih organizacijah. Interni tisk naj se bori proti birokraciji in tehnokraciji, ki sta zaviralni sili pri gradnji samoupravnega sistema naše družbe. Vse te negativne pojave je treba ožigosati prek glasilil, odgovorne družbenopolitične organizacije pa morajo te pojave odstraniti. Prav tako pa je glasililo delovne organizacije sredstvo, ki zagotovi delovnim ljudem izčrpna poročila o vseh poslovnih uspehih delovne organizacije, o dosežkih na tehničnem in znanstvenem področju, kar še posebno krepi človekovo delovno zavest in le ta človeku zagotavlja lepšo bodočnost v delovni organizaciji in v naši družbi na sploh.

Uspehi v izpopolnjeni tehnologiji in tako imenovani novatorski dosežki naj vedno najdejo v glasililih vidno mesto, obrazložitev dosežkov pa naj bodo jasne, enostavne, prepričljive.

Glasilila delovnih organizacij imajo nalogo ne le obveščati, temveč tudi razlagati vsa dogajanja na vseh področjih, ki zadevajo delo v industriji, gospodarstvu in na drugih področjih. To posebno velja za sedanji čas, ko se formirajo temeljne organizacije združenega dela, in vzporedno s tem tudi skupne formacije — organizacije združenega dela. Naloga OZD bo v bodoče tudi popestritev glasilil delovnih skupnosti in njihova gonilna idejnopolična sila. Organizacije združenega dela zagotavljajo tudi stik glasilila delovne skupnosti z okoljem, to pomeni več vsebinske pestrosti glasilil glede na interese delovnega človeka zunaj delovne skupnosti.

Janez Vipotnik se je dlje zadržal tudi pri oblikovanju glasilil delovnih organizacij. Uredniški odbor mora skrbeti za kulturno obliko glasilil oziroma njihovo vsebino. Kultura pisanja je ogledalo glasilila in s tem delovnega kolektiva. Lična oblika internega glasilila daje delovni organizaciji ugled na področju gospodarske propagande, pregledni zapiski iz dela družbenih organizacij pa zagotavljajo poslovno urejenost delovne organizacije v očeh vseh zaposlenih v delovni organizaciji — kolektivu.

Pomemben dejavnik je glasililo tudi na področju varnosti v delovnih organizacijah. To ne velja le za gasilsko službo, temveč za splošno budnost delovnih ljudi nad skupno imovino. Civilna zaščita se prek glasilila krepi in uveljavlja ter sproti opozarja na obrambo pred naravnimi in ostalimi katastrofami, ki bi doletele našo imovino in samoupravno skupnost.

Na koncu posveta sta spregovorila še doktor Boris Majer in Jože Globačnik iz RS ZS Slovenije. Dr. Boris Majer je obrazložil pomen glasilil delovnih skupnosti v naši samoupravni družbi, Jože Globačnik pa je govoril o glasililu kot posredniku, izvajalcu akcijskega programa zveze sindikatov SR Slovenije

Franc Jenko

Kako izvajamo sklepe DS

V okviru akcijskega programa za izboljšanje poslovanja v II. polletju leta 1973 je DS na svoji redni seji 5. septembra sprejel tudi sklep o doseganju plana proizv., ki med drugim zajema tudi delo ob prostih sobotah. Akcijski program so obravnavali od 10. do 17. septembra tudi zborji delovnih ljudi, ki so v celoti podprli doseganje ukrepe samoupravnih organov, družbenopolitičnih organizacij in vodstva podjetja. Članje kolektiva so izrazili popolno pripravljenost, da se s skupnim naporjem premaga obstoječe gospodarske težave in bili soglasni za delo ob prostih sobotah. Toda žal se ta soglasnost ne izpolnjuje dosledno, in to predvsem v obratu oken in notranjih vrat. Kljub prizadevanju vodstva obrata, da se sklepi izpolnjujejo dosledno, se dela v tem obratu ni udeležilo 55 delavcev. Izraziti primeri

so posebno: Brane Gartner je izostal 10-krat, Anica Šubic 5-krat, Marija Babšek 5-krat, Peter Strel 4-krat.

V drugih obratih pa so bili izostanki naslednji: obrat vhodnih in garažnih vrat 5 izostankov, obrat žaga — 4, obrat Kranj — 3, obrat Predvor — 3, obrat oblog in letev — 2 izostanka.

V drugih obratih se sklepe o delu ob prostih sobotah izvajajo.

Ce računamo, da je skupno izostalo z dela 72 delavcev in da so nekateri izostali celo večkrat, smo s tem izgubili 810 delovnih ur.

Menim, da ti delavci zaslužijo javno grajo, saj s tem niso le kršili delovne dolžnosti, povzročili so tudi materialno škodo. Prispevali so k zmanjšanju dohodka in k zmanjšanju osebnega dohodka nas vseh.

Franc Pavlin

OBVESTILO!

Mladinski aktiv Jelovica obvešča člane kolektiva, da bo dne 28. novembra 1973 ob 16.30 proslava v počastitev Dneva republike. Proslava bo v kulturnem domu na Spodnjem trgu v Škofji Loki.

Vabljeni!



**Vsem članom delovnega kolektiva
čestitajo k dnevu republike**

**SAMOUPRAVNI ORGANI
IN DRUŽBENOPOLITIČNE
ORGANIZACIJE PODJETJA**