

Porast delovne produktivnosti

v tovarni žeblicev »Plamen« v Kropi

To podjetje so ustanovili že pred 60 leti pod imenom »Prva obrtniška zadruga za izdelovanje žeblicev in drugih izdelkov iz železa«. Že v prvih letih svojega dela so se kroparski zadrugniki ob ostri konkurenci privatnega sektorja naučili boriti se z mnogimi težavami. Zadruga je iz leta v leto večala svoje poslovanje in svoj strojni park. V državni sektor je prešla leta 1947.

V vsem obdobju administrativnega upravljanja gospodarstva v podjetju niso obnovljali strojnega parka, ker je bilo s posebnim programom predvideno, da bi zadruga čez nekaj časa začela s kakšno novo proizvod-

dovolj materiala, električne energije in če bodo dobili nove stroje, za katere je republiški izvršni svet že lansko leto odobrila 40 milijonov kredita. Ob tej priložnosti je delavski svet sprejel tudi sklep, da ne bodo opustili obstoječe proizvodnje in da bodo zastarele stroje stalno popravljali in obnovljali.

Delavski svet je sklenil, da bo izpopolnil proizvodnjo z izdelovanjem nove vrste vijakov z ustrežajočo kvaliteto. Prav tako so v sporazumu z okrajnim ljudskim odborom sklenili, da bodo znova ustanovili industrijsko-kovinarsko šolo, ki bo lahko usposabljala nov strokovni kader.



Povečanje delovne produktivnosti na posameznega delavca in leto

njo. Toda do uresničenja tega programa ni prišlo.

Od uvedbe delavskega upravljanja se je delovna produktivnost občutno povežala

V petih letih delavskega samoupravljanja je kolektiv tovarne »Plamen« dosegel lepe uspehe. Proizvodnja je v primerjavi s predvojno povečala za 200%. To je rezultat vztrajne borbe upravnega odbora in delavskega sveta pri premagovanju težav in napak, ki so bile storjene prejšnja leta. Kakšen napredek je dosežen, vidimo iz naslednjih števil:

Leto	Število delavcev	Proizvodnja (v tonah)
1947	329	1.485
1950	319	1.894
1955	380	3.358

V zadnjih letih se je delovna sila povežala za 16%, proizvodnja pa za 126%. Plan za leto 1955 je predvideval proizvodnjo 3.026 ton, toda kolektiv jo je presežal za 10,97% in je izdelal 3.358 ton.

Analiza glavnih ekonomskih pokazateljev (podatki so vzeti iz poročila Ekonomskega inštituta FLRJ) kaže visoko rentabilnost tovarne v primerjavi z 12 največjimi industrijsko-kovinskimi podjetji v Jugoslaviji.

Vrednost proizvodnje na en dinar osnovnih sredstev znaša v podjetju »Plamen« 6,2 dinarja, dočim je povprečje 1,7 dinarja. Vrednost letne proizvodnje po posameznem delavcu je narasla na 2.355.000 dinarjev.

Te številke kažejo brez dvoma napredek in uspeh delavskega sveta v borbi za visoko produktivnost dela.

Delavski svet je sklenil, da bo tovarna izdelovala nove vrste vijakov

Na zadnjem sestanku delavskega sveta so sprejeli plan za leto 1956. Te naloge bodo lahko uresničene samo pod normalnimi pogoji, se pravi, če bodo imeli

Težave z električno energijo

V zadnjem času dobiva podjetje samo polovico potrebne električne energije in mora zaradi tega delati samo 4 ure na dan, razen v tistih oddelkih, kjer se troši minimalna količina. Delavski svet je ob tej težavi sklenil, da bodo vsaj deloma izkoristili čas, ki ga sicer izgubljajo na delu. Organizirali so strokovni tečaj za nekvificirane delavce do 20 let starosti. Ta tečaj bo trajal ves čas, dokler bo primanjkovalo elektrike. Na tečaju predavajo strokovnjaki iz podjetja, ki mlade delavce poučujejo o higijenski in tehnični zaščiti dela, o tehnološkem procesu, o načinu izdelave kvalitetnih proizvodov, o tehnologiji materiala, o pravilnem ravnanju s stroji itd. Razen tega imajo tudi predmete splošne izobrazbe: slovenski jezik, matematiko, delavsko upravljanje in podobno. Vsi delavci, ki uspešno končajo ta tečaj, dobijo izpričevala za polkvificirane delavce.

S tem, kako se bori s težavami in kakšne uspehe je dosegel, je delavski svet podjetja »Plamen« v Kropi pokazal, kako se tudi s slabimi stroji toda ob dobri organizaciji dela lahko mnogo napravi.

Ciril Rozman

Livarna v Slavonski Požegi dosegla dobre rezultate

Livarna v Slavonski Požegi je že zdavnaj usmerila svojo proizvodnjo na artikle široke potrošnje. Tu so pravilno ocenili potrebe trga in so že lansko leto začeli izdelovati cenene peči za stanovanja. Takih peči za široko potrošnjo tipa »Plamen« in »Orao« so izdelali okrog 20.000 komadov. Proizvodnja še nadalje raste.

Kolektiv te livarne se je tudi pravilno lotil kooperacije s podjetjem »Djuro Djaković« iz Slavonskega Broda in tovarno »Slavonski partizan«. Livarna v Sla-

vonski Požegi je skupno s temi podjetji začela izdelovati prve domače šivalne stroje.

V osiješki livarni so dosegli zelo dobre rezultate po zaslugi neznanih notranjih rekonstrukcij iz lastnih sredstev. Livarna je začela izdelovati sanitetske naprave, ki imajo na svetovnem trgu zelo visoko ceno. Na podlagi dosežanih proizvodnje je pričakovati, da bo livarna v letošnjem letu povežala svoj izvoz od 40.000 na 300.000 dolarjev.

V. M.



Postavljanje lesenih podpornikov v premogovniku »Kakanj«

MAJHNE PREMIJE ZA PRIHRANKE

V tovarni »Filip Klajić« so dosegli znižanje lastnih cen za okrog 15 milijonov

Vse lansko leto so bili usnje-ni izdelki konjunkturalni in proizvodnja ni mogla zadostiti povpraševanju. Kljub temu pa tovarna usnja »Filip Klajić« v Beogradu ni zviševala cen, temveč jih je vse leto obdržala stabilne. In ne samo to, v juliju

so polovici vseh izdelkov znižali cene za 3%, čeprav že takrat niso mogli ustreči povpraševanju.

Z boljšim izkoriščanjem surovin so tudi razširili asortiment proizvodnje.

Zato in zaradi drugih naporov so zaključno z novembrom znižali lastno ceno za okrog 15 milijonov din ali za 5,81% bruto produkta. Toda kolektiv je od te vsote dobil za premije samo 240.000 din. To pomeni, da je stimulacija za znižanje, ki je bilo večje kakor ves letni plačni sklad, znašala samo 1,6%.

V našem podjetju nimamo s premijami dovolj izkušenj. S pravilnikom o premijah je obsežena samo četrtina vseh delovnih mest, in to v veliki večini v proizvodnji. Prve premije je dobilo 29 oseb, izplačali so pa kot predujem za devet mesecev 155 tisoč din. Upamo, da bomo lahko z bodočim sistemom premij lahko bolj stimulirali boj za znižanje lastne cene.

xxx

Naša pripomba: Iz članka ni razvidno, če so premije določene tudi za organizatorje in voditelje proizvodnje in poslovanja. To je vsekakor potrebno. Brez tega sistema premij ni popoln in ne učinkovit.

Ureditev delovne sile v podjetjih

V zadnjih mesecih lanskega leta se je število zaposlenega osebja vse bolj manjšalo, čeprav je proizvodnja rasla iz meseca v mesec. To zmanjševanje delovne sile se je nadaljevalo tudi v začetku letošnjega leta. V glavnem je to sezonski pojav, ki ga imamo vsako zimo. Ker nimamo podatkov za december in januar, ne bi mogli še reči, ali in v kolikšnem obsegu so tudi tu že prišla do izraza prizadevanja za ureditev gospodarstva in trga.

Nekateri podatki pričajo, da proces v glavnem pravilno teče. Tako je največje število odpuščenih v gradbeništvu kar je tudi najbolj normalno, ker je sezona pri kraju in ker je gradbeništvo dobilo nov položaj. Med odpuščenimi je tudi največ nekvificiranih delavcev.

Bili pa so tudi pojavi, ki niso popolnoma v skladu s du-

hom splošne ekonomske politike v državi. Tako so na primer v nekaterih krajih odpustili tudi precejšnje število polkvificiranih, kvificiranih pa tudi visokokvificiranih delavcev. V praksi so ponekod frontalno gledali na delavce, ki imajo zemljo, v nekaterih primerih je bila velikost posestva edini kriterij za odpuščanje.

Po drugi strani pa so bili tu in tam poskusi, da se tudi povsem opravilene odpovedi posameznim delavcem prepričajo s strani raznih organov in organizacij izven podjetja.

V zvezi s tem se postavljata dve vprašanji: v prvi vrsti vprašanje, kako k temu poslu bolj pritegniti delavske svete. Praksa je pokazala, da so ti v prvi vrsti poklicani, da rešujejo ta vprašanja. Samo če bodo to stvar vzeli popolnoma v svoje roke, bodo lahko odstranili napake, odpravili

»kampanjo« in zagotovili dolgoročno, študijozno in premišljeno delo za izvršitev teh nalog, na liniji in v sklopu vseh drugih ukrepov za napredek proizvodnje, povečanje produktivnosti in bolj stvarno povezavo s tržiščem.

Drugo vprašanje pa je, ali so delavski sveti in njihovi organi upravljanja pooblaščen za odpuščanje delavcev in uslužbencev. Njihove pravice so z veljavnimi predpisi precej omejene, izvajanje njihove odločbe pa je v precejšnji meri odvisno od činiteljev izven podjetja. To dokazuje, da je treba tudi v tem pogledu povečati samostojnost podjetja.

To tem prej, ker je del podjetij dejansko še vedno obremenjen z določenim presežkom delovne sile, ki podražuje proizvodnjo in otežuje napore za povečanje produktivnosti dela.