

L. Člađarica 29.4.63

GLAS

Saturnusa

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA »SATURNUS« LJUBLJANA – LETO V. – ŠTEVILKA 2 – APRIL 1963

Ob Prvem maju

Ob vsakem pomembnejšem prazniku se radi ozremo nazaj in skušamo realno oceniti prehojeno pot. V istem trenutku tudi razmišljamo o sedanjosti in že kujemo načrte za prihodnost.

Ob letošnjem prazniku dela lahko s ponosom ugotovljamo, da je naše podjetje v zadnjih desetih letih doseglo velike uspehe na vseh področjih udejstvovanja. Že primerjava proizvodnje med letom 1953 in 1963 nam pove, da bomo povečali količino proizvodnje od 2003 ton na 6323 ton. Sorazmerno količinskemu povečanju se bo povečal celotni dohodek od 999 milijonov 666 tisoč dinarjev na 5 milijard 550 milijonov dinarjev. V istem času se bo število delavcev povečalo od 597 na 1200, osnovna sredstva pa od 573 089 236 dinarjev na 2 039 166 769 dinarjev. Navedeni podatki nam povedo, da smo prešli od podjetja manjšega značaja na podjetje, ki prehaja iz srednjega v večje. Pri spremljanju tega razvoja lahko ugotovimo, da ta zahteva revolucionarne posege, ki jasno ne gredo vedno mimo nas brez nekkih notranjih konfliktov, ki se pri takem razvijanju nujno porajajo. Samo proizvodnjo smo še pred kratkim časom precej primitivno vodili in ni bila tehnološko zadostno organizirana. Sicer je bil tak način vodenja takrat na zadostni višini, sedaj pa ne zadošča več vsakodnevnim potrebam. Tudi dejavnost in aktivizacija pri iskanju notranjih rezerv sta bili precej usmerjeni na forsirano mobilizacijo fizičnih sil v samem kolektivu. Mislim, da smo v tej mobilizaciji prišli v našem kolektivu na višino, preko katere bi bila nadaljnja mobilizacija prej lahko škodljiva kot koristna.

Smatram, da se danes nahajamo v obdobju, ko nam v kolektivu postaja vsem skupaj bolj ali manj jasno, da moramo našo aktivizacijo usmeriti močneje v drugo smer, to je v smer večje mobilizacije tehnične inteligence in sicer kvantitetno in kvalitetno.

Mislim, da ni slučaj, da imamo danes v našem kolektivu samo pet inženirjev, da ne govorim o tehnikih, kjer je stanje nekoliko boljše (40 tehnikov), ampak da je to dejansko odraz še konservativno tradicionalnega gledanja, odraz stare miselnosti in posledic prehajanja od »obrtniškega« na industrijski način proizvodnje.

Izkušnje preteklega leta, kakor tudi naloge letos, nam ta problem odpirajo vsak dan v novih oblikah, še bolj pa bomo to občutili v prihodnosti pri naših bodočih nalogah. Miselnost, da je proizvajalec samo tisti, ki fizično proizvaja, bo morala izgubiti svoje osnove v razmišljanju vsakega člana našega kolektiva, ker le tako bo naš kolektiv lahko nadaljeval revolucionarno pot svoje preteklosti.

Rezultati bistveno spremenjenega načina vodenja v proizvodnji kažejo, da se da s fizično enakimi napori, ali manjšimi, ustvariti večje in boljše rezultate. Pogoji za to so v bistveno reorganizirani tehnologiji, ki obsega preureditve in manjše racionalizacije.

Analiza letošnjih potreb tržišča po izdelkih, ki jih lahko proizvaja naša tovarna kaže, da potrebujemo v naših razvojno tehničnih službah vsaj še 40 tehnikov in inženirjev. Če dodamo pri tem še to, da je potrebno vzporedno s tehnično službo razvijati tudi ostale strokovne službe, nam je lahko jasno, da prihodnost na tem področju ni nič kaj rožnata, nasprotno, težka je.

Prav v tem času se pripravljamo na izdelavo statuta za naše podjetje. Med drugimi načelno novimi odnosi v organizaciji in delovanju našega kolektiva smatram, da bi bilo potrebno v posebnem poglavju temeljito obdelati problem investiranja v naše tehnično strokovne kadre. Pri tem ne mislim samo perspektivno kadrovanje, ampak tudi stimulativnejše nagrajevanje. Osnova temu bi nedvomno morala biti večja aktivizacija njihovih sposobnosti, kakor tudi njihovega ustvarjalnega udejstvovanja. Zlasti bi bilo potrebno to poglavje obdelati s stališča daljše perspektive podjetja, ki zahteva od nas vseh skupaj pogumnejšega in smelejšega reševanja tega problema, kar se nam bo v prihodnosti lahko zelo dobro obrestovalo, v nasprotnem primeru pa tudi maščevalo.

Zdravko Rakušček



Vsem članom kolektiva čestitamo za Prvi maj

UPRAVA PODJETJA, ORGANI DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA IN DRUŽBENO POLITIČNE ORGANIZACIJE

Krepiti in utrjevati sistem delavskega samoupravljanja je osnovna naloga organizacije in članov Zveze komunistov

Na aktivu komunistov, ki je bil v našem podjetju smo lahko iz referata, ki ga je podal sekretar tovarniškega komiteja ZK, kakor tudi iz razprave ugotovili, da je osrednja in najvažnejša naloga Zveze komunistov v podjetju krepiti in utrjevati sistem delavskega samoupravljanja.

Izredno hiter tempo našega gospodarskega razvoja postavlja pred vsako gospodarsko organizacijo nalogo, da se čim hitreje gospodarsko in ekonomsko razvija. V najkrajšem času naj odpravi še delne ostanke obrtniške proizvodnje, preide na industrijski način in pravilno delitev dela. Vse te naloge zahtevajo do potankosti preštudirano in po-

stavljeno organizacijo dela, dobre strokovne kadre in idejno enoten kolektiv.

Decentralizacija delavskega upravljanja, prenos čedalje več pristojnosti na ekonomske enote in s tem vključevanje čedalje več neposrednih proizvajalcev v sistem upravljanja, zahteva od članov in organizacije ZK povsem druge metode dela.

Zato smo na aktivu komunistov našega podjetja posvetili vsem tem problemom največ pozornosti. Že sam referat je do podrobnosti obravnaval sistem delavskega upravljanja, delitev dohodka in sistem nagrajevanja, kadrovske politiko, medsebojne odnose, mesto in vlogo družbenih in

političnih organizacij v kolektivu ter metode dela organizacije ZK. O vseh teh problemih je pred aktivom tovarniški komite večkrat temeljito razpravljal in izdelal konkretne analize trenutnega stanja. O vsakem problemu so bili predlagani aktivu komunistov tudi konkretni sklepi, na podlagi katerih bomo izdelali dolgoročni program dela organizacije in članstva ZK v Saturnusu.

Po referatu in predlaganih sklepih so člani razpravljali predvsem o proizvodnih problemih, organizaciji dela, sistemu nagrajevanja, katerega je brez-pogojno potrebno izpopolniti z ozirom na nagrajevanje. Nadaljevanje na 5. strani

Tovarišica Pepca Kardelj v naši tovarni



△ Tovarišica Pepca Kardelj se je zelo pogosto ustavljala pri delavkah in se z njimi pogovarjala. V razgovoru z delavko pri zapiralnem stroju.

V ponedeljek, 25. marca, je zopet obiskala našo tovarno tovarišica Pepca Kardelj. Ponovno se je namenila v tovarno v kateri je delala pred 25 leti. Zelela je ugotoviti kakšne uspehe dosega naš kolektiv in po kakšni poti se bo v bodoče razvijal. Zanimalo jo je prav vse. Kako teče proizvodnja, kakšne imamo pri tem težave, koliko in v kaj vlagamo sredstva, kako razvijamo samoupravljanje, kakšna je družbena aktivnost, kakšno je razporedenje čla-

nov kolektiva itd. Tovariški in odkritosrčni razgovori niso bili redki. Enkrat je ona spraševala, drugič je odgovarjala in tako je hodila iz oddelka v oddelke. Po ogledu tovarne, ki je trajal skoraj tri ure, smo jo prosili, naj nam odgovori na nekaj vprašanj. Rade volje je ustregla naši želji.

Vprašanje: »Kakšne vtise imate ob današnjem obisku v naši tovarni?«

Odgovor: »Vaša tovarna dobiva podobo velike tovarne. To sem opazila na vsa-

Zanimajo nas tudi komunalna vprašanja

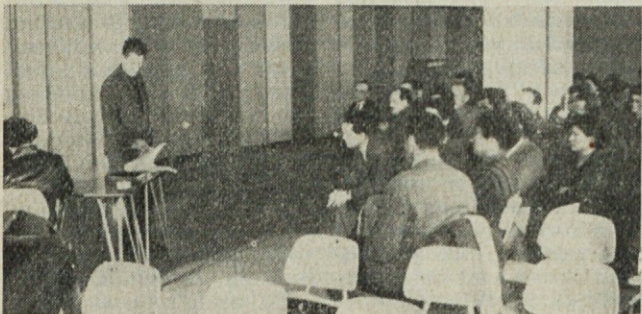
13. marca je bil v našem podjetju setanek zbora volivcev. Na sestanku, ki bi se ga morali udeležiti člani kolektiva jih je bilo prisotnih okrog 150. Na njem je direktor v uvodni razpravi razložil predlog načrta razvoja gospodarstva, družbenih služb in proračuna za leto. Zvedeli smo, da se bo obseg proizvodnje in storitev povečal za 9% predvsem s povečano dinamiko, dvigom proizvodnje in produktivnosti ter s hitrejšim prilagajanjem potrebam domačega in tujega trga. Zanimivo je povedati še, da se bo proizvodnja v industriji dvignila za 10%, ker bomo uvajali nove tehnološke postopke, izvedli modernizacijo strojnih naprav, bolje izkoristili obstoječe zmogljivosti, uvedli specializacijo proizvodnje itd. Poleg tega je tovariš direktor razložil še druge osnove družbenega

načrta kot so investicije, dvig narodnega dohodka na enega prebivalca, ki bo letos dosegel približno 553 802 dinarjev.

Povečanje proizvodnje za 10% in produktivnosti za 8,5% omogočata dvigniti OD za 10 do 11%. Vendar morajo gospodarske organizacije pri tem še vedno skrbeti za dosledno izvajanje in izpopolnjevanje notranjega sistema delitve osebnega dohodka.

V razpravi, ki se je razvila po uvodni misli, so člani kolektiva govorili predvsem o otroškem varstvu, zdravstvu, gradnji toplarne in o kakovosti uslug, ki jih opravlja podjetje Snaga. Taka razprava kaže, da se člani kolektiva zanimajo za širša komunalna vprašanja in da jim ni vseeno kako se posamezna vprašanja v komunici rešujejo.

Peter Marn



△ 13. marca je bil v naši tovarni zbor delovnega kolektiva. Na zboru je tovariš direktor razložil družbeni načrt naše občine za leto.

kem koraku. Sicer zasledim določene pomanjkljivosti, ki so predvsem posledica hitrega razvoja. Prav zato sem tudi prepričana, da jih boste po poti, ki jo ubirate, lahko zelo hitro odpravili. Važno je, da je razpoloženje ljudi dobro, da so ljudje zadovoljni. Pri tem se moramo zavedati, da so ljudje zadovoljni z malo manj, samo če vidijo, da gre razvoj pravilno pot.«

Vprašanje: »Pripravljamo se na izdelavo statuta. Ali ne mislite, da je spričo dejstva, da je v tovarni 3/4 žensk treba vprašanje skrbi za dekleta, žene in matere še posebno temeljito obravnavati?«

Odgovor: »Res je! Temu se bodo morali sestavljalci statuta dodobra posvetiti. Pri tem bi želela poudariti, da moramo še več pozornosti posvečati družini. Še smejeje moramo razvijati službe za pomoč družini. To seveda ni vprašanje samo ene tovarne pač pa širše družbene skupnosti — komunice. Ljudi moramo učiti, da je potrebno družbeno udejstvovanje tudi tam, kjer stanujejo, da je treba vrsto življenjskih vprašanj rešiti prav v okviru krajevne skupnosti ali drugih družbenih dejavnosti. Zaradi tega se tudi tovarna kot celota ne sme zapirati v lastne okvire, ampak se mora zanimati v kakšnih pogojih in kako naši delovni ljudje preživljajo svoj prosti čas. Zanimanje za to pa omogoča že samo dejstvo, da kolektivi del svojih sredstev oddajajo občinam v katerih prebivajo njihovi člani. Seveda ni dovolj, če vprašanja krajevnega značaja rešuje nekdo tretji. Prvi, ki so pri tem poklicani, so delavci sami. Zavedati se morajo, da si lahko le oni sami najbolje uredijo življenje. Zavoljo tega jih je treba stalno izobraževati in jim omogočati pridobiva-



△ Obiskovalko so še posebej zanimala vprašanja standarda, življenjskih pogojev ter odnosov na delovnem mestu.

nje višjih kulturnih navad, pri čemer odgovornost kolektiva ni majhna.

Če se ponovno vrnem na vlogo podjetja, potem moram reči, da podjetje ne sme in ne more biti središče življenja, pač pa se mora vključiti v vsakodnevno življenje komunice. S svojo dejavnostjo mora prispevati k boljšemu in lepšemu življenju delavca.

Torej vprašanje skrbi za dekleta, ženo in mater ni vprašanje samo tiste tovarne v kateri one delajo. Nasprotno, ta skrb je naloga vseh kolektivov, pa tudi tistih, v katerih skorajda ni žensk. Seveda se težave s danjega stanja najbolj občutijo v kolektivih, kjer je večje število žena.

Vprašanje: »Kateri so po vašem mnenju glavni vzroki, da se žena-mati ne more aktivno vključiti v družbeno življenje?«

Odgovor: »Kot rečeno, je družina tisti element, ki ženo najbolj privlači, ki jo zaradi vrste domačih opravil ovira, da bi se posvetila družbeni dejavnosti. Še za dvig osebne kulture ji dostikrat zmanjka časa. Ob tem ne smemo biti preveč skeptični, saj že doseženi uspehi kažejo, da bo ženam kmalu omogočeno tisto, kar od njih kot enakopravnih občanov pričakujemo. Pri tem pa ne smemo pozabiti, da je treba vzporedno z razvojem standarda ženi omogočiti izobraževanje.«

Peter Marn

Izmet, ki ni kar tako

Ze sam naslov tega članka nam pove, da v našem podjetju ne gospodarimo vedno tako, kot bi bilo to potrebno v korist podjetja kakor tudi celotne družbe.

Primer, ki bi ga želel tukaj analizirati, prične svojo pot pri naročniku, nadaljuje s proizvodnim nalogom v prodajnem oddelku, potuje dalje v pripravo dela, kjer se prične pot od priprave izdelka do končne odpreme naročniku.

Nalog za izdelavo se glasi na količino in izvedbo, ki jo zahteva kupec. V vseh nadaljnjih nalogih proizvodnim oddelkom se ta količina v istem številu ponavlja. Ko se naročeni izdelek v celoti izdela ter opremi, lahko vidimo, da količina v večini primerov ni enaka naročeni. Odpremljena količina je

manjša za 1 pa tudi za več odstotkov od količine, na katero se je glasil proizvodni nalog. Če pogledamo, kje je ostala ta razlika, v večini primerov ugotovimo, da konča svojo pot zaradi nepazljivosti pri izdelavi, v manj primerih zaradi ne-kvalitetnega materiala, v oddelku za stiskanje odpadkov.

Ne bi želel s prstom kazati na krivce, ki so to povzročili, ker upam, da bodo

sami v bodoče z malo večjo pazljivostjo zmanjšali odstotek izmeta na minimum.

Vrednost izmeta, ki nastane med letom, lahko ocenjujemo z milijoni, zato je dolžnost nas vseh, da skušamo po svojih najboljših močeh in vestnostjo pri delu odpraviti dosedanje napake in zmanjšati izgubo, ki jo trpi naše podjetje zaradi prevelikega izmeta.

Feliks Rojec

Vsem sodelavcem!

Dopisnike, ki so oddali prispevke za to številko prosimo, da nam oprostite, če ni v časopisu njihovega prispevka. Zaradi pomanjkanja prostora smo bili prisiljeni nekatere sestavke izločiti. Objavili jih bomo v Glasu Saturnusa, ki bo izšel 25. maja. Prosimo, da to z razumevanjem upoštevate.

Uredništvo

Želimo, da bi bili potrošniki naše embalaže usposobljeni za pravilno uporabljanje

V zadnjem času je Zvezni center za napredek proizvodnje in strokovno izobraževanje kadrov v prehrabeni industriji organiziral vrsto tečajev in seminarjev, ki naj bi pripomogli k izboljšanju kvalitete konzervni oziroma prehrabeni industriji na sploh. Eden najvažnejših med temi seminarji je prav gotovo ta, ki ga je Zvezni center organiziral z našo tovarno. Pričel se je v mesecu februarju in bo trajal do konca meseca aprila. Namen seminarja je bil seznaniti udeležence s pravilnim zapiranjem konzerv in steklene embalaže, ker je to v večini tovarn prehrabene industrije problem, katerega je posvetiti kar največ pozornosti. Če čisto na kratko pogledamo nekaj števil, nam postane še bolj jasno, kako veliko pozornost je treba posvečati tako pravilni izdelavi embalaže, kot tudi pravilnemu zapiranju.

Vrednost letne proizvodnje v industriji predelave sadja, zelenjave in mesa znaša približno 20 milijard, vendar je pri današnjih pogojih vsako leto približno 5% te proizvodnje uničene zaradi nepopolnih konzerv in nepravilnega ravnanja z njimi, kar pa pomeni v dinarjih nekaj manj kot 1 milijardo. Ta izguba je seveda občutno prevelika, posebno ker računamo, da se 70% od pokvarjenih konzerv pokvari ne zaradi slabe izdelave le teh, temveč ravno zaradi nepravilnega zapiranja in ravnanja z embalažo. Namen našega seminarja je čim bolj zmanjšati teh 70% slabih konzervnih doz.

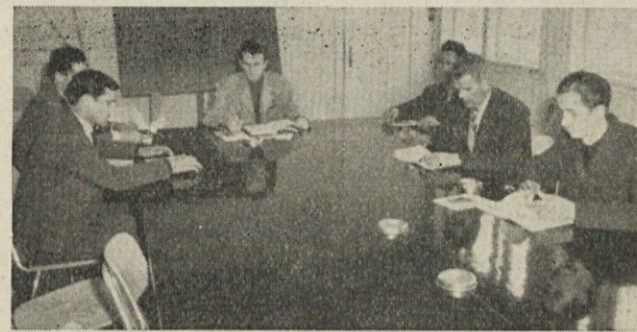
Udeleženci seminarja so prišli od vsepovsod, 30 tovarn prehrabene industrije iz cele države, od Gevelje pa do Ajdovščine, se je odzvalo vabilu naše tovar-

Večino praktičnega dela seminarja so seminaristi preživeli v našem konzervnem oddelku v Zalogu >

ne in poslalo po enega, dva ali pa tudi tri svoje zastopnike. To so ljudje, ki delajo pri zapiralnih strojih, jih pripravljajo za pravilno zapiranje in skrbijo za njih nemoteno delo. Pri nas ostanejo 3 dni, toliko namreč traja seminar za vsako

udeleženci ljudje, ki delajo s takimi stroji mogoče že nekaj let.

Mnogo bolj važno je, da se jih opozori na najpogostejše napake in probleme, ki se pojavljajo pri zapiranju in pa seveda kako se take odpravljajo, oziroma pre-



△ Seminar za potrošnike naše embalaže je bil sestavljen iz teoretičnega in praktičnega dela. Seminaristi v sejni sobi ob prvem srečanju.

posamezno grupo, in v teh treh dneh jim skušamo posredovati čim več znanja, katerega bodo ob povratku lahko koristno uporabili v svojem kolektivu. Časa je seveda malo in smešno bi bilo misliti, da bi se nekdo v treh dneh naučil ravnanja z zapiralnim strojem, če prej ni vedel o njem ničesar. To pa končno tudi ni namen seminarja, saj so

preči, predno se sploh pojavijo. Vloga teh ljudi je v njihovih tovarnah izredno velika, ker ravno na podlagi njihovega dela lahko tovarna mnogo prihrani, ali pa tudi mnogo izgubi. Take izgube pa v tej industriji niso majhne, to so kaj hitro milijonski zneski.

Vsega tega se udeleženci seminarja dobro zavedajo in se zato trudijo čim bolj izkoristiti te dneve, ki jih imajo na razpolago za učenje in izpopolnjevanje. Trudijo se, da bodo znali objektivno določiti kaj je prav in kaj ne. Oni morajo namreč s polno gotovostjo nastaviti zapiralni stroj tako, da bo zapiranje kvalitetno. Vse, kar delajo, pa morajo delati z nekim razumevanjem. Ni namreč dovolj, da vedo, da je treba neki vijak malo priviti ali odviti, vedeti morajo zakaj to naredi in kaj s tem dosežejo, ker le tako bodo lahko v svojih tovarnah samostojno določali kaj je dobro in kaj ne in tako odstranjevali napake.

Jure Poljšak



V kratkem spet dva nova objekta

V prvi številki sem obravnaval vlaganja v letošnjem letu. Tudi centralni delavski svet je na zasedanju 22. marca sprejel predlagani investicijski program v višini 350 milijonov dinarjev in s tem dal soglasje za izvajanje naše investicijske dejavnosti.

Da bo mogoče stroje in opremo za tiskarno postaviti, je potrebno zgraditi prizidek k tiskarni. Brez njega si ne moremo predstavljati povečanja zmogljivosti tiskarne.

Gradbeno podjetje je že marca začelo pripravljati gradbišče, toda mrz in zmrznjena zemlja sta onemogočila odkop. Zato se je začetek del zavlekel na kasnejši datum,

16. marca je goseničar nakladalec odkopal prve kurbike. Ker bo prizidek pokleten, v kleti bo skladišče barv in lakov za tiskarno, bo treba skupaj izkopati 1000 m³ zemlje. Odkup je bil izvršen 22. marca. Pri odkopavanju zemlje smo naleteli na velike težave, kajti teren je prepreden z vodovodnimi cevmi, staro kanalizacijo, električnim kablom, jaški itd. Vsak dan so morali naši instalaterji v akcijo in popravljati vodovodne cevi. Nekajkrat se je zgodilo, da sta tiskarna in galvana ostali brez vode, medtem ko je bil eloksal popolnoma vlažen. Instalaterji so morali napeljati popolnoma nov vodovod. Ugotovili smo namreč, da je ce-

lotna vodovodna napeljava slaba, ker cevi niso bile dobro izolirane. Zato smo se odločili za novo, sodobno napeljavo, ki so jo postavili monterji Instalacije.

Prav tako bo treba preložiti kanalizacijo, ker sedanja teče ravno pod temelji stavbe. Istočasno bodo morali instalaterji preložiti vse glavne dovode centralne kurjave, ki tečejo sedaj po sredini nove kleti. Cevi bomo obesili na strop tako, da bomo istočasno ogrevali tudi ta prostor. Preložiti bo treba tudi električni kabel, ki napaja tiskarno.

Pri izkopu zemlje za temelje stebrov smo ugotovili, da teren na petih mestih

Nadaljevanje na 4. strani



△ Naš fotoreporter je na svojem pohodu videl nekaj zanimivosti — med drugim tudi nekatere, na katere ni vedel odgovora. Zato vabimo bralce, naj razlage k tej sliki pošljejo uredništvu do 10. maja. Najboljše razlage bomo objavili v naslednji številki.

Urediti sistem nagrajevanja

Nagrajevanje je eden izmed perečih problemov v vsakem kolektivu ali EE. Izdelati tak sistem nagrajevanja, o katerem ne bi bilo potrebnih in nepotrebnih kritik je nemogoče. Predvsem moramo delati na tem, da se bomo čim bolj približali kar najbolj pravilni delitvi osebnih dohodkov. Temelj za izdelavo pravilnika o nagrajevanju po učinku, so dobro pripravljene podatki o proizvodnji, kamor sodijo tudi realne norme. Trenutno se v našem kolektivu, kar se tiče podatkov, vrtimo v začaranem krogu. Urediti organizacijo dela in pravilno zajemati tako pestro proizvodnjo kot je pri nas, je res težko. Pri tem smo večkrat nečukani. Hoteli bi imeti naenkrat vse. Prav sedaj smo v težkem položaju v zvezi z nagrajevanjem, ko bomo delili dohodek po EE. Tu je potrebno zajeti vrsto podatkov, ki bodo služili za razvijanje sistema nagrajevanja po EE. Predvsem je važno, da bodo EE dobile pravočasno potrebne podatke, ki jim bodo smerokaz za nadaljnje delo. Pravočasni podatki bodo omogočili hitro odstranitev napak v njihovem delu.

Komisija za delitev dohodka bo morala še bolj natančno delati, za kar je tudi odgovorna celotnemu kolektivu. Sleherni član komisije se bo moral dobro vživeti v to delo in tudi pravilno tolmačiti sistem nagrajevanja med člani kolektiva. Sistem nagrajevanja se je pri nas v enem letu precej izpremenil. Dvignili smo osnove in s tem tudi norme. Norme so danes v našem kolektivu tako visoke, da v glavnem nimamo kaj iskati pri povečanju fizičnih zmogljivosti naših delavcev. Izpeljati moramo organizacijo dela kar najboljše, kar zavisi od vodilnega kadra, ki bo moral dati vse od sebe, če bomo hoteli doseči zaželjene uspehe.

V zadnjem času smo veliko govorili o spremembi sistema nagrajevanja šofer-

jev in spremljevalcev. Člani kolektiva, ki delajo po normi, so se že dalj časa spraševali, zakaj smo njim lahko v kratkem času zvišali norme, medtem ko za šoferje in spremljevalce nismo mogli tega narediti. Pri spremembi o nagrajevanju šoferjev in spremljevalcev, smo normo pustili, pač pa smo znižali osnove in jih dopolnili z nekaterimi spremembami. Pravilnik o nagrajevanju šoferjev in spremljevalcev je bil izdelan pred leti na podlagi takratnih skupnih podatkov, ki so bili na razpolago. Ker so do izdelave prvega pravilnika delali šoferji in spremljevalci po času, smo ugotovili, da so v 8. urah izvršili 2,8 voženj, kar je bila tudi osnova za nagrajevanje. Drugih bolj realnih podatkov ni bilo na razpolago. Ko so začeli delati po normi, se je učinek vidno dvignil in sicer iz 2,8 voženj na 8 voženj v 8. urah, tako da zneso povišanje za 180%. K temu povišanju so pripomogli šoferji in spremljevalci ter boljše organizacija dela, s tem, da je bil boljše pripravljen material za prevoz pri natovarjanju in iztovarjanju.

V zadnjem času so ti dohodki vidno narasli in presegli vse meje v pogledu odnosa med osebnimi dohodki ostalih članov kolektiva. Komisija za delitev dohodka se je odločila, da na predlog strokovnega kolegija preanalizira podatke in ugotovi stanje. Imela je več potrebnih realnejših podatkov, kakor pri izdelavi prvega pravilnika, zato je tudi bolj realno določila osnove za posamezne vožnje. Kljub temu, da se bodo šoferjem bistveno znižali osebni dohodki, je sistem še vedno stimulativen, tako da bodo šoferji in spremljevalci prejeli za vloženo delo primerne nagrade. Važno je tudi to, da se bo evidenca vodila točneje in dosledneje kot do sedaj.

Vlado Drnovšek

Dosledno se moramo boriti za nagrajevanje po delu

Smo v času, ko bo naša sindikalna organizacija polagala obračun dela za preteklo obdobje. V tem obdobju smo sprejeli številne ukrepe za izpopolnjevanje in nadaljnjo graditev našega družbeno-ekonomskega sistema. Pred našo sindikalno organizacijo so bile velike zahtevne naloge.

Naše podjetje se je v zadnjem letu znatno razširilo. Dogradili smo obrat tehničnih predmetov. K nam se je pripojilo podjetje Juvinil — iz Polja, ki je sedaj samostojna ekonomska enota. Obrat konzervnih škatel v Zalogu je svojo proizvodnjo še bolj mehaniziral in razvil. Pa tudi drugi obrati so bistveno spremenili svojo organizacijo dela. Vse to je zahtevalo velike napore predvsem tehničnega vodstva in ostalih strokovnih služb.

Toda razširjena proizvodnja, boj za večjo produktivnost dela in decentralizacija delavskega upravljanja so postavljale pred sindikalno organizacijo še mnogo večjo odgovornost. Prvotno ustanovljene ekonomske enote niso mogle zaživeti kot bi morale. Zato je bilo več vzrokov. Deloma slaba organizacija dela, pomanjkljiva dokumentacija, predvsem glede normativov in kalkulacij, sta onemogočali realno delitev dohodka in zajemanje stroškov po ekonomskih enotah. Tu je bil tudi glavni vzrok, da ekonomske enote še vedno niso mogle samostojno razpolagati s sredstvi, ki so jih ustvarile. Seveda je tako stanje negativno vplivalo na vzdušje v kolektivu.

V kratkem spet dva nova objekta

Nadaljevanje s 3. strani
ni dovolj trden in smo zato morali izkope poglobiti do trdnega terena. Zaradi dodatnih del se bo brez dvoma zvišala cena gradnje in bomo morali razliko med predvidenimi in dejanskimi stroški kriti iz lastnih sredstev. Rok predaje objekta je določen za 30. junij letos. Še pred tem rokom bo prišla oprema iz Anglije, tako da bomo istočasno z gradbenimi deli že postavljali stroje. Po načrtu bo tiskarna začela delati s povečanimi zmogljivostmi konec junija. Ta razširitev bo odločilno vplivala na izvršitev letošnjega plana proizvodnje.

Na koncu naj povem še to, da smo z gradbenimi deli za industrijski tir v Zalogu že začeli. Po pogodbi mora podjetje Slovenija ceste položiti spodnji ustroj do 15. aprila. Sekcija za vzdrževane prog pri ZTP Ljubljana pa mora svoje delo opraviti do konca aprila.

Meseca maja bomo že imeli lasten industrijski tir. Ne bo več zamudnega in dragega prevažanja izdelkov na kolodvor v Zalog.

Do prvega polletja letos dva pomembna uspeha v razvoju našega podjetja.

Janez Deisinger

Zato je sindikalna organizacija skupno z organizacijo Zveze komunistov v podjetju predlagala organom upravljanja, naj bi se izvršila nova razdelitev ekonomskih enot, vzporedno s tem pa naj bi strokovne službe pripravile vso potrebno dokumentacijo, tako da bo mogoče s 1. aprilom preiti v celoti na dejanski obračun in zajemanje stroškov po ekonomskih enotah.

Po daljših razpravah s člani kolektiva smo to nalogo izpolnili, ustanovili smo tudi sindikalne pododbore po ekonomskih enotah. Naloga teh naj bi bila v tem, da bi vsestransko zasledovali delo, uspehe in neuspehe v ekonomski enoti, jih analizirali ter jih skupno z organi upravljanja v ekonomski enoti tudi reševali.

Kajti smatramo, da naj bi bila osnovna naloga sindikalne podružnice v kolektivu v tem, da bi skrbela, da bi bili vsi člani kolektiva oziroma ekonomske enote seznanjeni z vsemi problemi, ki se pojavljajo, da bi

o njih razpravljali in dajali tudi konkretne predloge za njihovo rešitev. Posebna naloga sindikalne organizacije je tudi v tem, da se dosledno bori za nagrajevanje po delu. Tu nastopajo pri nas trenutno še največje težave. Porajajo se namreč mnenja, da naj bi sedaj, ko bomo prešli na delitev dohodka po ekonomskih enotah, prepuščili nagrajevanje njim. V načelu se s predlogom strinjamo, toda ne moremo smatrati za pravilno, da bi posamezne ekonomske enote popolnoma neodvisno določale tudi osnove za nagra-

jevanje. V tem primeru bi namreč prišlo do prevelikih razlik za enako ocenjena delovna mesta v različnih ekonomskih enotah.

Zatorej naj bi na občnih zborih sindikalnih pododborov o tem in vseh drugih problemih spregovorili in vprašali za mnenje vse članne sindikata.

Na sindikalnih pododborih bomo volili delegate za občni zbor sindikata naše tovarne. Pri izbiri kandidatov upoštevajmo take, ki bodo s svojo razpravo prinesli k razčiščenju vseh problemov, ki se po-

rajajo v našem kolektivu. Občni zbor bo predvsem delovnega značaja, to se pravi, da na njem ne bomo samo pregledali dosedanje delo, ampak, da bomo na podlagi razprav, sprejetih sklepov in stališč sprejeli dolgoročni program dela sindikalne organizacije. To je še posebno važno, ker v letošnjem letu izbiramo za dve leti novo sindikalno vodstvo našega kolektiva. V tem času bo prišlo do velikih sprememb, ki bodo posledica hitrega gospodarskega razvoja podjetja.

Anton Globokar

Kongres LMJ v Beogradu

V času od 23. do 26. januarja 1963 je bil v Beogradu VII. kongres LMJ. Kongres je delal v plenumu in komisijah. Dopolnili in zamenjali so nekatere tekste v Programskih načelih in Statutu in sprejeli Resolucijo o nalogah ZMS v izgradnji socializma.

Na kongresu so veliko govorili o različnih negativnih vplivih, katerim — če je nepripravljen — lahko podleže mlad človek, ki je pod vplivom ostankov starih odnosov in določenih defor-

macij, ki spremljajo naš razvoj ter predvsem pod vplivom nam tujih meril o delu in življenju, ki se širijo zlasti z množičnim zabavnim tiskom, filmi in drugimi informativnimi

na vrednost vloge dela v oblikovanju osebnosti, občana naše skupnosti.

Razvitejši samoupravni organizem omogoča in obvezuje vsakega proizvajalca, da na različne načine

EE OTP — Kadrovanje in delovna disciplina

Novo izvoljeni DSEE OTP je že na prvi seji razpravljali o raznih problemih za katere smatram, da jih bodo morale reševati komisije, katere so bile izvoljene na prvem zasedanju SEE. Kot prvo se je pojavilo vprašanje prihajanja delovne sile iz drugih EE v našo enoto, ali obratno. Mislim, da takšna politika centralne kadrovske komisije ni pravilna ter da je v bodoče potrebno skupno s kadrovske komisije naše EE reševati takšne in njim slične probleme.

Drugo pereče vprašanje je delovna disciplina naše enote. Menim, da bi pri tem problemu morali strogo ukrepati. Največ izpadov je pri prihajanju na delo in pri odhajanju z dela. Pri tem ne pridejo toliko v poštev delavci, temveč naši uslužbenci in menim, da bi bili zanje potrebni primerni ukrepi.

Postavlja se vprašanje koliko delovnih ur izgubimo zaradi nerednega prihajanja in odhajanja iz službe.

Janez Bečan



△ Dela pri gradnji prizidka tiskarne zelo hitro napredujejo. Pričakujemo lahko, da bo prizidek zgrajen v predvidenem roku — seveda, če bodo dela tudi naprej tako hitro tekla



△ Dejavnost mladinske organizacije se razvija. Mladinski aktiv redno organizira Šolo za življenje. Slika je s predavanja o odnosih med fantom in dekletom.

sredstvi. Del mladine meni, da se mlademu človeku ni treba uveljavljati z delom, pač pa je bolje ubrati »lažjo pot«. Tako dobivajo napačen odnos do obveznosti v skupnosti. Vsiljujejo se tuja pojmovanja, spodbuja komercialna miselnost v raznih aktivnostih, celo v umetnosti. Proti temu se mladina ne more boriti sama brez pomoči vse družbe. Zveza mladine je organizacija mladih ljudi, ki šele oblikujejo svojo zavest in svoje poglede na svet in družbo in zato kaj hitro podležejo negativnim vplivom.

Toda mladinska organizacija se mora nujno s konkretno akcijo boriti za rast splošne kulture mladih, zato, da si mlad človek pridobi samostojna merila vrednotenja in se uspešno bori z napačnim vplivom.

Tudi v prihodnje, so poudarili na kongresu, so glavne družbeno-politične naloge mladih in njihove organizacije prav v politični in delovni angažiranosti za hitrejše povečanje proizvodnje in produktivnosti dela. V delu ZMJ, predvsem v idejno vzgojnem, se mora še bolj uveljaviti tudi etič-

sodeluje v samoupravljanju, toda vedno z odgovornostjo pri oblikovanju in sprejemanju sklepov. V tem položaju pa ni najvažnejše to, koliko mladine bodo izvolili v te organe, ampak da bodo tudi opravičili dano zaupanje.

Krepitev vzgojno politične in idejne vloge ZMJ je povezana z oblikovanjem notranjih odnosov v organizaciji sami. To pomeni, da je treba izoblikovati bolj borben lik mladinske organizacije, ki bo o vseh pojavih med mladimi in v družbi zavzemala jasna politična stališča ter usmerjala in mobilizirala mlade k njihovu reševanju. Zagotoviti bi morali tudi širše pojmovanje družbene aktivnosti mladih. Napačno in sektaško je vsako razločevanje aktivnosti na politično in nepolitično glede na to, ali poteka v okviru ZM, ali v neki športni, kulturni, ali drugi organizaciji. Poglavitno merilo za presojo aktivnosti mladega človeka je, kaj in s kolikšno družbeno odgovornostjo dela na področju, za katerega se je opredelil.

Nadaljevanje na 5. strani

Krepiti in utrjevati sistem delavskega samoupravljanja

Nadaljevanje s 1. strani

nje strokovnjakov in tehnične inteligence. Največ razprav kaže potrebo po prenosu pristojnosti od centralnih organov upravljanja na organe upravljanja po ekonomskih enotah. Te smo sicer formirali, moramo pa skrbeti, da bodo v najkrajšem času tudi zaživele.

Aktiv komunistov je tudi temeljito razpravljalo o perspektivnem razvoju podjetja in s tem v zvezi o kadrovske politiki. Kot že rečeno, tudi pri nas imamo čedalje večje težave s strokovnimi kadri, ker nam jih primanjkuje, od zunaj, t. j. izven podjetja, pa jih je nemogoče dobiti. Zato je bil sprejet sklep, da je treba v bodoče kadrovske politiko usmeriti na lastne kadre, ter jih tudi usposabljanje z nadaljnjim šolanjem v kolikor imajo za to pogoje. Pri tem mora biti naloga članov ZK, da se borijo proti se vedno zakoreninjeni stari miselnosti, da podjetje

lahko dobro posluje tudi brez inženirjev in tehnikov.

Načet je bil tudi problem upadanja aktivnosti nekaterih članov ZK. Aktiv je ta pojav obsodil ter sprejel sklep, da morajo v bodoče vsi člani aktivno sodelovati na enem od področij dejavnosti ZK. Načelno se je potrebno boriti proti preobremenjenosti nekaterih posameznikov, ki imajo tudi po več različnih funkcij.

Vloga organizacije ZK in njenih članov se v zadnjem času bistveno menja. Organizacije ZK ne smejo, niti ne morejo imeti nikakih komandnih pozicij, temveč je naloga komunistov, da posamezno delujejo v svoji delovni okolici, v organih samoupravljanja in drugih družbenih in političnih organizacijah. Tam morajo zastopati stališča o katerih se je na sestankih ZK razpravljalo. Vsako dvolično vlogo članov ZK pa bo potrebno v kali zatreti.

Medsebojni odnosi — odnosi nadrejenosti in podre-

jenosti so največkrat v kolektivno merilo z ozirom na delovno vzdušje in enotnost kolektiva. Zato je bilo v razpravi dano temu problemu tudi vidno mesto. Brez dvoma je eden od vzrokov za slabe oziroma dobre medsebojne odnose slaba oziroma dobra obveščena delovnega kolektiva. Pri obveščeni igrajo vidno vlogo vse družbene in politične organizacije v delovnem kolektivu. Pri nas bo potrebno prav temu posvetiti še znatno večjo pozornost. Eden od faktorjev, ki bo sicer nekoliko izboljšal obveščeno v kolektivno je nova oblika tovarniškega lista Glasa Saturnusa, ki bo izhajal redno enkrat mesečno — kasneje pa tudi večkrat. Seveda bodo morale skupno organizacija ZK, sindikalna in mladinska organizacija skrbeti, da bodo njeni člani obveščeni o vseh še tako drobnih problemih o katerih naj se razpravlja v kolektivno — ekonomski enoti in šele nato, ko bodo člani kolektiva dali svoje mnenje lahko organi upravljanja o vsem sklepajo.

Aktiv komunistov je ob zaključku sprejel vrsto sklepov oziroma načel o katerih bodo še organizacije ZK posebej razpravljale in na osnovi katerih bo nato sestavljen dolgoročni program dela ZK, katerega se bodo morali vsi člani ZK tudi držati ter se boriti za njegovo izvedbo. Dosledno izvajanje programa pa bo imelo za cilj, kot je že uvodoma omenjeno, poglobiti in učvrstiti sistem delavskega upravljanja.

Jože Einspiler



Prežganje včeraj, danes in jutri

Okusna in kvalitetna prehrana je eden od pogojev za uspešno, kakovostno in visokoproduktivno delo. Dobra hrana vpliva na razpoloženje človeka, ki svoje delo z večjim veseljem opravlja. Važnost kakovosti prehrane so ugotovili samoupravni organi, ki so to vprašanje temeljito pregledali in ugotovili, da je treba v naši restavraciji marsikaj spremeniti in dopolniti.

Urediti je bilo treba položaj menze, način finansiranja, zaposliti zadosti strokovne kadre, postaviti ustrezno opremo itd. Zadane naloge smo v glavnem izpolnili z odločnimi ukrepi uprave tovarne. Kakovostna in količinska vrednost hrane je boljša kot je bila v preteklih letih, kljub temu, da so še napake, ki so odraz stvarnih razmer, ali pa so osebnega značaja. Stalno kakovost in potrebno količino smo zagotovili s kontrolo, ki jo opravljata zdravnik in medicinska sestra. Prav tako smo ob isti prodajni ceni posameznega obroka in ob istem številu lahko zagotovili boljšo kakovost in večjo pestrost s centralizirano nabavo živil. To nam dokazuje majhna primerjava. Septembra lani smo zaužili približno 600 toplih malic, februarja letos pa 840.

Na manjša prizadevanja uslužbencev restavracije nedvomno vpliva neurejen način finansiranja in nagrajevanja. Dejstvo, da OD uslužbencev restavracije rastejo vzporedno z OD ostalih članov kolektiva, ne vpliva nanje zadosti vzpodbudno. Treba bo izdelati ustrezen pravilnik o delitvi OD, ki bo ob danih sredstvih, ki se v restavraciji stekajo, vplival na večje prizadevanje predvsem pri zniževanju proizvodnih stroškov, pri dvigu kakovosti in popestritvi jedilnika, pri uvajanju večje čistoče itd. To bodo člani kolektiva

restavracije dosegli le z medsebojnim razumevanjem in skupnimi prizadevanji. Osebnih dohodki naj bodo v skladu s prizadevanji posameznikov!

Prostorske zmogljivosti sedanje menze ne zadoščajo. Prostor je za redno izmenjavo občutno premajhen. Posledice tega se kažejo predvsem v nerednem prihajanju in odhajanju iz menze, kar brez dvoma vpliva na proizvodne uspehe. Z otvoritvijo novega prostora za restavracijo v OTP bo ta nevednost odpadla. Poudariti moram, da se pri tej razširitvi število zaposlenih ne bo povečalo.

Zadnje dni se precej govori, da je menza v izgubi za približno 800 000 din. Res je! Toda oglejmo si to trditve nekoliko pobliže. Vsem je znano, da tovarna pri ceni 50 dinarjev za toplo malico in 100 dinarjev za kosilo prispeva še 35 oz. 70 dinarjev za posamezni obrok. Torej ima menza na razpolago 85 in 170 dinarjev za malico oziroma kosilo. Spriči okoliščin na trgu živil (cene so se dvignile) bi hrana take kakovosti, kot jo imamo, morala biti dražja od predvidene vsote. Zato tudi tako visoki stroški, ki pomenijo 800 000 dinarjev več kot smo predvidevali. Da se to ne bo več ponovilo, bo nujno treba uvesti vsakodnevno evidenco stroškov za nabavljena živila. Z gotovostjo pa lahko pričakujemo, da se bo cena taki hrani (kljub temu, da ni najboljše) dvignila in bo zato treba zvišati prispevke, če bomo hoteli obdržati kakovost na isti ravni. Pri tem je mogoče zvišati dotacije podjetja ali prispevke članov kolektiva.

Ni dneva, da se ne bi kdo pritoževal nad količino, kakovostjo ali čim drugim. Res je, da je stalna kritika potrebna, vendar mislim, da kritiziranje v tem primeru ni najbolj primerno. Zato predlagam, da naj vsakdo svoje pripombe vrže v nabiralnik, ki služi temu namenu. Prepričan sem, da jih bo UO restavracije v okviru danih možnosti upošteval.

Feliks Rojec



△ Udeleženci aktiva ZK med branjem referata tovariša Kravosa

Športno srečanje mladine Papirnice, Izolirke in Saturnusa

Z namenom zblíževanja in spoznavanja mladine med podjetji v naši občini je mladina Saturnusa skupno z Izolirko organizirala prijateljsko srečanje v šahu z mladinci vevške Papirnice. Pri srečanju, ki je bilo v Vevčah, so zmagali šahisti Izolirke in Saturnusa z rezultatom 6 : 2. Ob tej priložnosti so si ogledali tudi tovarno.

Pred nekaj dnevi je bilo povratno srečanje, ki je bilo v Mostah.

Pomerili sta se 5 članski ekipi Papirnice in Saturnusa v streljanju z zračno puško. Zmagala je ekipa mladincev Saturnusa s 710 krogi proti 688 krogom, kolikor jih je dosegla ekipa mladincev Papirnice. Po končanem streljanju, ki je bilo v Izolirki, so si mladinci ogledali Izolirko, nato še Saturnus. Tu je bilo srečanje v šahu. Tokrat pa se je srečanje končalo z neodločenim rezultatom — Saturnus skupno z Izolirko : Papirnica 4 : 4.

Mladina želi več takšnih in podobnih srečanj.

Milan Bricelj

Kongres LMJ

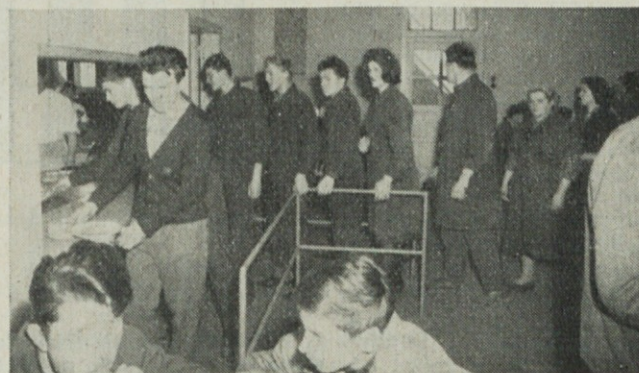
Nadaljevanje s 4. strani

Gotovo je, da teh in številnih drugih nalog predvsem nalog idejne in vzgojne narave, ZM ne bo mogla uspešno izpolniti, če ne bo vzgajala članstva v marksistično-leninističnem duhu. Dosedanji dosežki v našem razvoju, program ZKJ in nova ustava SFRJ so idejna podlaga in spodbuda mladi generaciji. Se naprej bomo nadaljevali in poglobljali poglobilni cilj naše revolucije — bratstvo in enotnost med narodi. Ohraniti, obogatiti in nadaljevati pridobitve socialistične revolucije je mogoče samo ob vsestranski krepitvi naše skupnosti. Mladina Jugosla-

vije pa ljubi enako vse ljudi sveta in zato z vsem srcem in razumom želimo ohraniti mir, podpiramo boj za svobodo vseh narodov in želimo ustvarjati svojo srečo in blaginjo v okviru svetovnega zmagoslavja socializma. Držimo se in podpiramo politiko koeksistence, bratstvo in enotnost ter socialistične ustvarjalnosti, ki jo vodi naša ZK.

V cilju, da pride do izraza popolna opredeljenost mladine za tak razvoj jugoslovanske socialistične skupnosti in njene idejno politične enotnosti v stremljenjih k socializmu in komunizmu je VII. kongres sprejel sklep, da se LM, preimenuje v Zvezo mladine Jugoslavije.

Miloš Mikolić



Še vedno prepočasi osvajamo nove izdelke

Iz majhne tovarne se je razvila v zadnjih letih večja, katere plan proizvodnje za letos znaša 5 milijard 550 milijonov dinarjev. Ob tako hitrem gospodarskem razvoju ne smemo pozabiti na vzporeden razvoj služb, ki osvajajo nove izdelke. Zato smo v zadnjih dveh letih vložili precej sredstev za razširitev dejavnosti podjetja. Z vloženi sredstvi smo ustvarili pogoje za hitrejše in



△ Garnitura štirih kuhinjskih škatel z okroglim pokrovom

številnejše osvajanje novih izdelkov. Kljub temu pa že danes ugotavljamo, da zahtevam, ki jih pred nas postavlja tržišče nismo več kos in bomo zato morali v prihodnje še bolj skrbeti za krepitev razvojne dejavnosti.



△ Garnitura treh kuhinjskih škatel z okroglim pokrovom in štirioglatim dnom

Trdim lahko, da z osvojitvijo nekaterih izdelkov dosegamo kar lepe uspehe. Našejmo le nekatere izdelke, ki smo jih ali jih bomo v najkrajšem času osvojili.

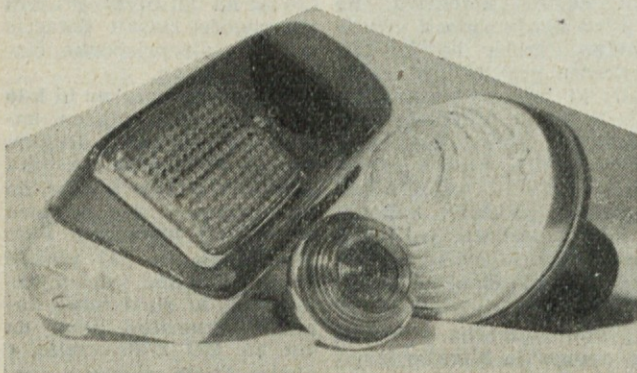
V embalaži bomo začeli, ali že proizvajamo naslednje izdelke: garnituro 4 (8) okroglih kuhinjskih škatel z dvojnimi pokrovi, garnituro treh kuhinjskih škatel z okroglim pokrovom in štirioglatim dnom, rekonstruirano garnituro štirioglatih škatel »Kuharček« z zarobljenim



△ Aluvi za steklenice

pokrovom, pokrovčke Pano za kozarce ϕ 68 mm in ϕ 83 mm, Alupo pokrove ϕ 100 in ϕ 123, Aluvi za steklenice ter škatle za kavo. Vsi ti izdelki se uporabljajo v gospodinjstvu in v industriji zdravil.

Lastnike fičov bo naša proizvodnja prijetno presenčila. Nekatere od svetilk, ki smo jih do sedaj uvažali

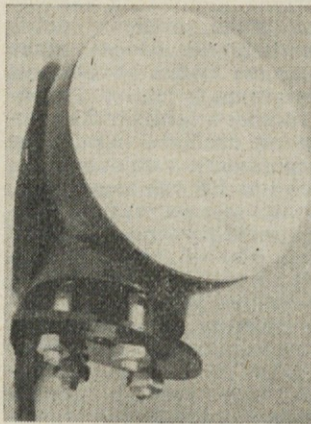


△ Osvojili smo svetilke za Fiat 600

smo že osvojili. Proizvajati bomo začeli bočno smerno svetilko, sprednjo pozicijsko, zadnjo kombinirano in svetilko za osvetljevanje registrske tablice.

Kolesarji bodo kmalu dobili nov žaromet in refleksi žarilec (mačje oko).

Ker stari kuhalnik ne zadošča predpisom, smo ga morali rekonstruirati. S proizvodnjo rekonstruiranega kuhalnika bomo začeli v tem mesecu.



△ Pozicijska svetilka za poltovorno vozilo Fiat 615 B

Pri naštevanju novih izdelkov ne smemo pozabiti na pozicijsko svetilko za poltovorni avtomobil Zastava 615 B.

Še in še bi lahko naštevali izdelke, ki jih bo potrebno v bližnji prihodnosti osvojiti. Zahteve tržišča rastejo iz dneva v dan.

Prav zaradi tega, pravzaprav zaradi razvoja podjetja v prihodnje, bomo morali okrepiti razvojno službo. Le tako si bomo zagotovili nadaljnji uspešen razvoj našega kolektiva.

Janez Smrajc

Količina - kakovost

Nad vse težavna je v vsaki tovarni z veliko serijsko proizvodnjo razmejitev med količino in kakovostjo. Zavedati se moramo, da ni dovolj izdelati veliko maso izdelkov brez ozira na kakovost, temveč je treba to maso izdelkov izdelati tako, da ne nastane prevelika finančna škoda. Občutna finančna škoda nastane kar prehitro pri serijah, ki dosegajo pogosto desetisoče in celo stotisoče izdelkov ter jo kaj lahko izrazimo v milijonih.

V naši tovarni se giblje že pet let odstotek slabe proizvodnje skupaj z reklamacijami med 0,47% in 0,97% ter je znašal v preteklem letu 0,64%. Rezultat preteklega leta bi bil lahko dokaj boljši, če ne bi posamezni oddelki občutno poslabšali kakovost izdelkov, ki se sicer ne izraža toliko v reklamacijah temveč v povečanem izmetu, popravilih in slabih izdelkih. Na škodo, ki so jo povzročile reklamacije odpade le približno 10% vrednosti nastale finančne škode.

Sicer se je pri mesečnih obračunih nastale škode pokazalo, da presegajo nekateri oddelki dovoljeni 1% slabe kvalitete, vendar se je ta rezultat vedno obračal na bolje, tako da ob zaključku leta ni bilo velikih preseganj. V preteklem letu so kar trije oddelki presegli dovoljeno višino slabe proizvodnje. To so bili oddelki tehničnih predmetov z 1,13%, oddelke okrogle embalaže z 1,33% in spodnji oddelke z 1,26% slabe proizvodnje. Med oddelki se je najbolj izkazala izdelava eloksiranih in litografiranih napisnih ploščic, kjer je bilo le 0,78% slabe proizvodnje. Tudi konzervni oddelke je posvetil kakovosti tolikšno pozornost, da je znižal od-

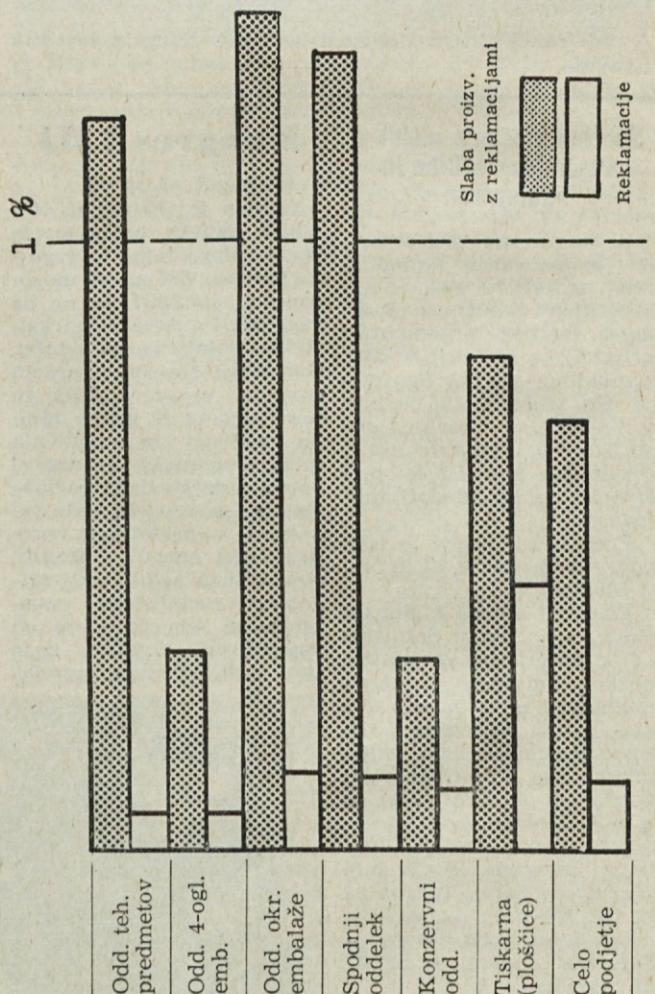
stotek slabe proizvodnje kar na 0,25%, oddelke štirioglate embalaže pa je obdržal svojo tradicijo oddelka z najnižjim odstotkom slabe proizvodnje z 0,24%.

K izboljšanju kakovosti je precej pripomogla ostrejša kontrola, rednejše vzdrževanje orodij in pa prenos odgovornosti za kakovost direktno na predelavce in

Diagram prikazuje gibanje slabe proizvodnje v letih 1958 do 1962. Ugotovimo lahko, da je slaba proizvodnja padla, vendar še ne moremo biti zadovoljni. Možnosti za znižanje odstotka slabe proizvodnje še niso docela izkoriščene.

oddelkovodje. Če bomo hoteli še v ostalih oddelkih izboljšati trenutno stanje in s tem zmanjšati nepotrebne stroške, bo treba vložiti vse sile v to, da bi se ovire tekoče odstranjevale pa naj nastopijo v materialu, orodju, strojih ali pri ljudeh.

Janez Herzog



△ Dohitimo oddelke štirioglate embalaže in zmanjšajmo slabo proizvodnjo do najnižje mogoče meje.

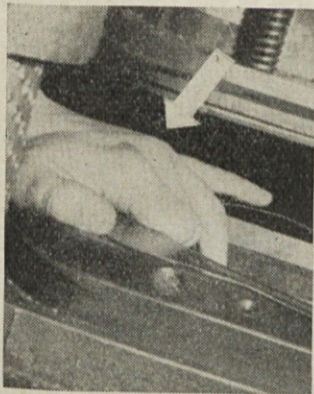
ZAKAJ DVA DELOVNA INVALIDA

OSEBNE NOVICE

Dve hujši poškodbi v mesecu marcu — dva invalida dela. Poškodbe sta utrpeli Marija Smrekar v spodnjem oddelku in Anica Tomažič v štancariji avtoelektrike.

Kako je prišlo do poškodb?

Marija Smrekar so 14/3 1963 dodelili k ekscentrični kolenčasti stiskalnici. Stančala je Alu pokrovčke ① 40 za ZKI — Domžale. Pokrovčki se štancajo iz traku. Ponesrečenka je med



Δ Večkrat radi rečemo: »Saj sem navajen. Tu se mi še nikoli ni nič zgodilo.« Pa vendar pravi star pregovor, da je previdnost mati modrosti

delom opazila da stroj večkrat ponovno udarja (duplira). V zgornjem delu orodja ji je ostal zagozdeni del pokrovčka zaradi ponovnega udarca. Da bi odstranili napako, je odšla po predelavca Uštarja, ki je nastavljal orodje na drugem stroju. Stroj je pustila v pogonu. Ker predelavec ni takoj imel časa, da bi odstranil napako, se je vrnila k stroju in samovoljno začela z levo roko odstranjevati zagozdeni komad. V tem trenutku se je stroj na nepojasnjeni način sprožil. Odbil ji je prva dva členka sredinca in prstanca leve roke.

Dva dni kasneje zabeležimo drugo hujšo poškodbo. Tokrat v štancariji avtoelektrike. Do poškodbe je prišlo na 100 t nagibni stiskalnici znamke SPIERTZ.

Ponesrečenka je obrezovala ohišje zadnje kombinirane luči za avtomobile. Pri odstranjevanju odpadka, ki je ostal na rezilu orodja je stiskalnica ponovno udarila. Odbilo ji je palec, kazalec, sredinec in prva dva členka prstanca leve roke.

Vzroki poškodb?

Na poškodbo Marije Smrekar so vplivali naslednji vzroki:

1. Ko je stroj zapustila, ga ni izklopila.

2. Zagozdeni komad je odstranjevala z roko, ko je bil stroj vklopljen. S tem je kršila tudi interni pravilnik HTV.

3. Delavka ni uporabljala za odstranitev izmečka pinčeto, ki jo je imela na razpolago.

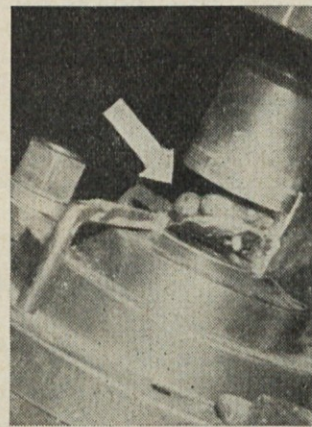
Vidimo, da je do poškodbe prišlo zaradi tega, ker delavka ni upoštevala pravil in predpisov HTV.

Poškodba Anice Tomažič pa nam kaže, da na še tako zavarovanem stroju lahko pride do poškodbe. Komisija je ugotovila, da je do poškodbe prišlo zaradi napake v brezhibnosti delovanja stroja. Varnostna naprava je zaradi tega odpovedala. Ponesrečenka je kriva v tem primeru le toliko, ker je odstranjevala komade izpod orodja z roko. S tem je kršila 83. člen internega pravilnika HTV.

Naj bodo ti dve hujši poškodbi vsem, ki imajo opraviti z ekscentričnimi sti-

skalnicami resen opomin. Vsem delavkam pa resno opozorilo, da v nobenem primeru ne segajo z roko pod orodje.

Anton Žabjek



Δ Podoben primer, le v drugem oddelku. Poleg osebnega činitelja je k nesreči prispevala še majhna okvara, ki je bila v danem trenutku usodna.

Medsebojni odnosi in delo z ljudmi

Sistematično in načrtno izobraževanje lahko bistveno vpliva na izboljšanje medsebojnih odnosov v kolektivu. Dobri medsebojni odnosi so osnovni pogoj za dvig produktivnosti.

Decentralizacija delavskega samoupravljanja, prenos večjega dela pristojnosti na organe upravljanja po ekonomskih enotah ter boj za večjo produktivnost dela zahtevajo vedno bolj gospodarsko razgledane ter strokovno sposobne člane delovnega kolektiva.

Neposredni proizvajalec ne samo, da mora biti dober strokovnjak za opravljanje svojega dela, ampak mora kot upravljalec dobro poznati tudi ostalo problematiko gospodarjenja in upravljanja. Vodstveni kader ima v proizvodnji na tej stopnji družbenega razvoja še posebno težko nalogo. Obrtniški lik mojstra mora v najkrajšem času povsem izginiti. Danes, ko se vodenje in upravljanje med seboj tesno prepletata, ni dovolj, da je mojster oziroma neposredni vodja v proizvodnji samo dober strokovnjak.

To nam danes potrjujejo najrazličnejše analize anket, ki so jih naredili strokovnjaki po gospodarskih organizacijah. V mnogih primerih, ko ugotavljamo vzroke nezadovoljstva v kolektivu, vidimo, da spadajo medsebojni odnosi na prvo mesto, slaba organizacija dela na drugo in nagrajevanje šele na tretje mesto itd.

Tudi v našem podjetju smo izvedli podobno anketo, ki je pokazala skoraj povsem podobne rezultate. Zato so se organi upravljanja odločili za posebne ukrepe, ki naj izboljšajo medsebojne odnose.

Poleg reorganizacije ekonomskih enot, s čimer je povezana večja pristojnost, je bil sprejet sklep, da se da še večji poudarek izobraževanju članov kolektiva. Pri nas sicer že od leta 1960 dajemo izobraževanju tisto mesto, ki mu v tako velikem kolektivu, kot je naš, pripada.

Program izobraževanja je tudi za letos dokaj obširen. Poleg splošnega in družbenega izobraževanja zajema program večje snov, ki jo bomo posredovali članom organov upravljanja, vodstvom družbenih in političnih organizacij, posebej pa smo pripravili programe izobraževanja za vodstveni kader v podjetju. Ti programi so izdelani na osnovi konkretnih analiz anket, ki so bile izvedene v našem podjetju ter so pokazale, da moramo predvsem izboljšati odnose med proizvajalci in vodstvenim kadrom, ki največkrat nima pravega pristopa do ljudi.

Seminarji so povsem uspeli ter so z njimi zadovoljni tudi udeleženci sami, ki so v največji meri izrazili željo, da bi tudi v bodoče organizirali podobne seminarje.

Jože Einspiller



V mesecu februarju in marcu so sklenili delovno razmerje:

Zdravko Podgoršek, Viktor Valant, Ivanka Snaj, Matija Gvardjančič, Tomaž Grojzdek, Vera Klemen, Stanislava Alič, Anica Osojnik, Janez Likovič, Anton Kastelic, Ana-Marija Podpečan, Peter Marn, Vladimir Žust, Ivan Lovše, Ladislav Janševc, Valter Kverh, Boris Potočnik, Anton Habjančič, Ladislav Sluga, Janez Hribar, Edvard Višnjear, Marija Lasič, Blaž Turšek, Ivan Srša, Friderik Pene, Dominik Kurent, Emilijan Frölich, Marko Kralj, Dragoljub Pavlovič, Aleksander Kralj in Grizl Roman.

V mesecu marcu so odšli iz podjetja:

Marija Ferlih, Peter Cerc, Marija Blatnik, Janez Hribar, Zofija Činkelj, Jože Zupancič, Jože Bratkovič, Andreja Cankar in Marija Jereb. Med tistimi, ki so odšli iz podjetja so tudi tisti, ki so odšli na odsluženje vojaškega roka: Miloš Mikolič, Alojz Alič, Roman Jeras, Mitja Keber, Emil Žgajnar, Edvard Lampič, Milan Ložar, Anton Kralj, Jože Kozlevčar, Ignac Svetec, Vinko Kenk, Vencelj Pavšič, Janez Gorec, Tomaž Lotrič, Marko Marič, Valentin Avsec, Alojz Travnik, Martin Tihelj in Martin Srša.

V mesecu marcu naš je zapustila Jožefa Jamšek. Ob odhodu v pokoj ji želimo obilo srečnih in veselih let.

V februarju in marcu so se poročili, Helena Bokavšek in Peter Strniša, Polona Kurent in Stefan Hrzič, Štefka Vesel por. Trobiš, Ana Birk por. Mohar, Bariča Lidvojecič por. Kerec, Cecilija Jakoš por. Berčan.

Vsem mladoporočencem in mladoporočenkam želimo veliko sreče in zadovoljstva na novi življenjski poti.

V mesecu februarju sta rodili: Jelka Grozdnik dečka in Jelka Podbrežnik deklico, Mamicama čestitamo ob življenjskem dogodku.

Tak seminar je bil več kot potreben. Dokaz za to je živahna razprava, v kateri so udeleženci načeli vrsto aktualnih vprašanj. ▽

Od januarja do marca letos

Na osmih zasedanjih, ki sta jih imela centralni delavski svet in upravni odbor, sta razpravljala o vrsti vprašanj in problemov ter sprejela naslednje najvažnejše sklepe:

1. Centralni delavski svet:

- potrdil letno inventuro
- potrdil poslovanje našega kolektiva za lansko leto
- odobril in potrdil poslovanje obrata plastike v Polju za lansko leto
- potrdil zaključni račun DUR za lansko leto
- potrdil investicijski načrt za letos v višini 359 milijonov 877 tisoč dinarjev in sprejel poslovnik investicijske komisije
- s stanovanjskim skladom ObLO Ljubljana Moste-Polje naj se sklene pogodba za nakup 18. stanovanj v skupni vrednosti 63 milijonov dinarjev, stanovanjska komisija mora pripraviti dopolnilni pravilnik in ga dati CDS v potrditev
- vsi sklepi in predlogi EE se bodo obravnavali na vsaki seji centralnega delavskega sveta
- za gradnjo stanovanj članom ZB naše občine se odobri 3,5 milijona dinarjev iz sklada skupne porabe

2. Upravni odbor je:

- razpravljal o realizaciji plana za januar, februar in marec ter o postavitvi plana za naslednje mesece
- sprejel sklep o razdelitvi podjetja na ekonomske enote, ki so: embalaža, oddelek tehničnih predmetov, konzervni oddelek v Zalogu, tiskarna, razvoj in konstrukcija ter plastika v Polju
- izdelal naj se statut po katerem se bodo ravnale ekonomske enote
- pri Gospodarski banki naj se najame kredit v višini 350 milijonov dinarjev za dobo petih let. S temi sredstvi bi kupili investicijsko opremo za OTP, tiskarno in konzervni oddelek
- zadalžil kadrovsko službo, da vodi mesečno evidenco učnega uspeha vajencev in štipendistov in o svojih ugotovitvah obvešča starše
- potrdil delno povračilo potnih stroškov vsem, ki se vozijo na delo z avtobusom in vlakom
- nepreskrbljenemu otroku pokojnega šoferja Franca Hočevarja se izplačuje redna mesečna podpora v višini 10 000 dinarjev, Podpora se mu izplačuje do dopolnjenega osemnajstega leta starosti.

