

Vestnik



INDUSTRIJA POHIŠTVA „STOL“ KAMNIK

Številka: 1-2

Duplica, januar-februar

Leto VII

VSEBINA: Leto 1966

Povečanje proizvodnih serij je naša velika notranja rezerva

Letni dopust in zakonitost

Gibanje poškodb pri delu v letu 1965

Kolektivno zavarovanje pri državnem zavarovalnem zavodu

Kaj pišejo časopisi o nas

Vestnik izdaja Industrija pohištva "Stol" Kamnik. Urejuje uredniški odbor. Tisk SOb Kamnik.

LETO 1966

Kako naj delamo v letu 1966, da bodo rezultati boljši? Kam usmeriti dejavnost podjetja in vseh sodelavcev v letu 1966, da bi lahko bili rezultati boljši?

Več stvari bo potrebno pokreniti, spremeniti in izboljšati. Začnimo kar nekje v sredi, brez posebnega vrstnega reda in brez želje, da bi bil vrstni red pravi.

Najprej in najhitreje bo potrebno poskrbeti za pravilno delovne prodajne službe podjetja. Velja to enako za prodajno službo, ki prodaja izdelke v tujino in za prodajno službo, ki prodaja izdelke na jugoslovanskem trgu. Pogoji prodaje so postali znatno težji. Zato bomo morali povečati prodajno službo; za prodajo na jugoslovanskem trgu za 2 ali 3 osebe in povečati prodajno službo za prodajo v tujino za 1 osebo. Poleg tega pa ima prodajna služba v letu 1966 še zelo zahtevno nalogo: znižati asortiman naših izdelkov; posledica izvrševanja te naloge bodo povečane serije posameznih izdelkov. Delavski svet je sprejel in predpisal načela za poslovanje prodajne službe v letu 1966. Če bo prodajna služba izvršila ta načela - in prepričani smo, da jih bo s sodelovanjem, pritiskom in podporo drugih služb izvršila - potem bo to velik korak k cilju.

Delavski svet je sprejel in predpisal tudi cilj. Z enakim številom zaposlenih in 42-urnim delovnim tednom moramo prodati (in seveda tudi izdelati) izdelkov in polizdelkov za 3 milijarde 600 milijonov starih dinarjev ali 36 milijonov novih dinarjev. V letu 1965 pa smo prodali in izdelali izdelkov za okoli 3 milijarde 200 milijonov. Prodati moramo za 400 milijonov starih dinarjev več izdelkov v letu 1966 kot lani. To ne bo lahko! Vendar ni neuresničljivo. Več sodelavcev sprašuje, ali bomo lahko več prodali, ko pa so se pogoji spremenili? Odgovor ne more biti drugačen kot: moramo prodati - kupca je pa poiskati! Do sedaj so kupci hodili k nam, sedaj bodo pa sodelavci prodaje h kupcem! Drugače ne gre!. Od sposobnosti prodajne službe je to odvisno. Da, prodajna služba mora biti sposobna!

Ali bomo lahko proizvedli več? Lahko ne! Toda moramo! Večje serije posameznih izdelkov povzročijo zmanjšanje števila tipov. Če se število tipov zniža od 201 tip v letu 1965 na največ 100 tipov v letu, bo veliko manj izgubljenega delovnega časa in ta delovni čas bomo lahko koristno uporabili za izdelavo. Izboljšati bo organizacijo dela, da sodelavci ne bodo čakali na delo, na material in na polizdelke. In nazadnje, izboljšati bo potrebno delovno disciplino. Še vedno so primeri, da sodelavci ne spoštu-

jejo dogovorjeni in predpisani red ob pričetku dela, ob odmorih in ob zaključku dela. Vse preveč je bolniških izostankov (izmed 42 podjetij lesne stroke Slovenije jih imamo največ !!!) in bomo morali sodelavcem, ki pogosto bolujejo posvečati več pozornosti.

O drugih nalogah pa drugič.

A. LEB

POVEČANJE PROIZVODNIH SERIJ JE NAŠA VELIKA NOTRANJA REZERVA

Izvoz našega podjetja je potekal v lanskem letu dokaj zadovoljivo, tako da smo plan dosegli in ustvarili skupno 1,294.000 US dolarjev. Od doseženega izvoza smo prodali v Vel. Britanijo 40%, v ZDA 31%, v Zapadno Nemčijo, Francijo, Holandijo, Švico, Italijo in Avstrijo pa skupaj 29%.

Plan izvoza za leto 1966 smo predvideli v skupni vrednosti 1,300.000 US dolarjev, kar predstavlja 51 % od predvidene skupne realizacije.

Gospodarska reforma je postavila naše podjetje pred vprašanje, ali smo sposobni izboljšati rentabilnost poslovanja; to pa ni le vprašanje, temveč pogoj za nadaljnji obstoj našega podjetja. Kdorkoli bi trdil, da smo doslej izkoristili že vse možnosti, bi delal s tem podjetju slabo uslugo.

Pri iskanju takozvanih "skritih rezerv" smo šele na začetku. Povedo v tovarni, celo na vsakem delovnem mestu je možno najti izboljšave in s tem prihranke. V odkrivanju teh je nujno aktivno sodelovanje vsega kolektiva.

Ena od večjih rezerv za dvig produktivnosti dela in izboljšanja rentabilnosti poslovanja je v zmanjšanju števila modelov in s tem v povečanju proizvodnih serij. Pogoj za doseg tega cilja je razširitev kroga naših odjemalcev v inozemstvu in tudi na domačem trgu. Ta naloga ni ne lahka in tudi ne dosegljiva od danes na jutri. Čim preje pristopimo k izvajanju z vso resnostjo in vsemi sredstvi, tem preje bodo vidni rezultati.

Največje breme pri izvajanju te naloge pade seveda na komercialno službo, zato ji moramo nuditi vso pomoč in jo številčno ojačati s sposobnimi sodelavci. Delavski svet je na zadnjem zasedanju proučil program poslovne politike za leto 1966 ter sprejel načela za izvajanje.

Že pred tem smo pojačali napore za povečanje števila kupcev našega blaga v inozemstvu ter nam je uspelo dobiti nove odjemalce v ZDA in Franciji, katerim smo že odpremili prve pošiljke in dobili večja naročila za izdelke iz našega rednega programa.

V novembru sta naša predstavnika obiskala stalne kupce v Zap. Evropi. Namen obiska je bil ugotovitev pogojev za prodajo v letu 1966, reševanje tekočih problemov, zvišanje cen izdelkom in navezava stikov z novimi podjetji.

Položaj na teh tržiščih je dokaj stabilen, vendar brez neke posebne konjunktore. Ponudba blaga s strani naše konkurence t.j. iz vzhodnih držav pa tudi iz naše je zelo močna in nudijo masovne izdelke kot so stoli 1019, 818, 1061, 223 in druge celo po nižjih cenah kot jih mi do sedaj dosegamo. Razumljivo, da v takšni situaciji ni bilo pogojev za zvišanje naših prodajnih cen, kupec iz Zahodne Nemčije nam je celo storniral pogodbo za daljnjo dobavo stolov 1061 po dosedanjih cenah. Pri tem je izjavil, da zaradi premočne konkurence tega stola ne more več prodati. Kot zamenjavo za ta stol nam je nudil stole tipa 140, 141 in 005 po stari ceni, katerih dobavo smo mu ustavili že pred enim letom vsled preizke cene.

Naročila kupcev v Veliki Britaniji tako za sedežno kot pisarniško pohištvo so podaljšana tudi za leto 1966, dočim bodo kupci iz ostalih držav poslali svoja naročila v mesecu februarju, do takrat bodo pa delno prejeli še blago po starih naročilih.

V želji za razširitev kroga odjemalcev v inozemstvu smo sklenili dogovor z izvoznim podjetjem "Slovenijales" za povečan izvoz preko njih. To podjetje ima na vseh pomembnih tržiščih svoje stalne predstavnike, na nekaterih večjih pa celo lastna trgovska podjetja in ima zato večje možnosti za prodajo onih naših izdelkov, ki nam bodo omogočili povečanje proizvodnih serij. Naše izdelke bo "Slovenijales" prikazal na svetovni razstavi pohištva v "Kölnu" koncem januarja, v februarju pa v Parizu, razstavljal pa jih bo tudi naš novi kupec iz Francije v Parizu.

Poleg izvoza moramo posvetiti enako pozornost prodaji na domačem trgu, saj le-ta predstavlja drugo polovico našega plana realizacije za leto 1966. Kot osnovo za prodajo na domačem trgu smo postavili program izdelkov, katere bomo nudili v letošnjem letu. Če hočemo ta program uresničiti ni dovolj, da čakamo doma na kupce, temveč jih moramo sami poiskati, jim pokazati izdelke in njihovo kvaliteto ter jih prepričati, da bodo kupili od nas. Kako bomo to dosegli? Naloga ni enostavna in tudi ne lahka. Številčno zasedbo sodelavcev v prodajnem oddelku je povečati s sposobnimi sodelavci, izboljšati organizacijo dela in vlagati več sredstev v propagando in reklamo. Za boljše stike s kupci in za pridobivanje novih kupcev na celotnem jugoslovanskem področju bomo morali uvesti službo stalnih potnikov.

Še vrsto ukrepov, ki so že v teku ali v pripravi bi lahko naštel, vendar smatram, da že navedeni povedo smer naporov vseh strokovnih služb za čimvečjo pomoč prodajni službi. Prepričan sem, da uspeh ne bo izostal, uspeh dobre prodaje pa je končno tudi uspeh podjetja.

R. KREMESEC

LETNI DOPUST IN ZAKONITOST

Temeljni zakon o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ št. 17/65) v svojih členih od 62 do 70 načelno ureja vprašanje letnih dopustov. Iz zakonskih določil izhaja, da ima delavec med letom pravico do letnega dopusta, ki traja najmanj 14 in največ 30 delovnih dni. Izjemoma lahko traja letni dopust delavca, ki dela v posebnih delovnih pogojih tudi več kot 30, vendar ne več kot 60 delovnih dni. Pogojev za letni dopust nad 30 dni v našem podjetju ni.

Delavec si pridobi pravico do letnega dopusta po enajstih mesecih nepretrganega dela in ima pravico izrabiti ga v vsakem letu, če v delu ni imel presledka. Če preide delavec neposredno ali s presledkom do treh dni z dela na delo iz ene delovne organizacije v drugo, se ne šteje, da je imel v delu presledek. Letni dopust, ki ga delavcu določa delovna skupnost je odvisna predvsem od delovnih pogojev (teža dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu in drugo), od njegove delovne dobe in od drugih obdobj, ki so po zakonu izenačena z delovno dobo.

Pri neposredni odmeri letnega dopusta delavcu upošteva delovna skupnost uspehe, ki jih delavec dosega (trajnejše doseganje nadpovprečnih uspehov, po kakovosti in količini in podobno) in posebne socialne razmere, v katerih živi (samo mati z otroki, invalid, bolehen delavec in podobno).

Glede na to, delovna skupnost mora s pravilnikom določiti konkretne osnove in merila, ki ustrezajo posebnostim procesa in organizacije dela v delovni organizaciji, ter določiti njihov vpliv na odmerjanje letnega dopusta.

137. člen zakona tudi določa, če delovna organizacija ne uredi letnih dopustov v smislu gornjih določil, se kaznuje z denarno kaznijo od 20.000.- do 1.000.000.- dinarjev, odgovorna oseba pa z kaznijo do 50.000.- dinarjev.

Iz vsega tega izhaja, da nikakor ne more biti edino merilo za letni dopust delovni staž, temveč vsi momenti, ki so preje omejnjeni.

Naloga komisije in samoupravnih organov pa je, da najdejo merila, ki bodo zadovoljila vse člane kolektiva.

F. ŠEPEC

GIBANJE POŠKODB PRI DELU V LETU 1965

V prizadevanju podjetja za doseg svojega proizvodnega plana in ekonomskega cilja je zajeta tudi skrb za varnost in zdravje človeka na delovnem mestu. To pomeni, da smo izvajali varstvo pri delu skladno z načeli socialistične družbene ureditve.

Brez dvoma nam je vsako zadevno prizadevanje na področju tehnično zdravstvenega varstva pripomoglo do doseženega pozitivnega uspeha. V tem letu nismo uspeli le obdržati ustaljeno stanje števila nesreč in izpadlih dni, temveč smo poškodbe zmanjšali za 24 primerov oz. 814 delovnih dni v odnosu na leto 1964 ali za 21 nesreč oz. 630 delovnih dni v primerjavi z letom 1963. Ta uspeh pa se ne odraža in vrednoti samo v ekonomskem merilu, temveč tudi terjanih etično humanih ciljih do delovnega človeka.

Na področju vsklajevanja podjetja z vedno novimi predpisi na področju varstva pri delu, uvajanju in izpopolnjevanju tehničnega zavarovanja strojev in ostalih sredstev za delo, uvajanja varstvenih ukrepov, utrjevanja varnostne discipline, vzgajanja in izobraževanja iz tvarine varstva pri delu je bilo opravljeno veliko delo, ki pa se v vsej svoji dinamiki in širokem področju dela skrbi in brige ne da opisati.

Organi za nadzor in posredno izvajanje varnostnih ukrepov so v tem letu izvršili tri izredne in en redni letni pregled podjetja. Ureditvenim odločbam inšpekcije dela z zahtevo o odpravi pomanjkljivosti smo z izjemo vskladitve kapacitet ekshavstorskih naprav v celoti zadostili.

Razdeljevanje in nabava osebnih zaščitnih sredstev ni bila posebno problematična in smo delovnim mestom v celoti zadostili.

Osebe, zaposlene na zdravju škodljivih delih so bile periodično zdravniško pregledane vendar dispanzer za poklicna obolenja predlaga stalno strogo kontrolo nad zdravstvenim stanjem teh oseb in je izražena želja zamenjave ženske delovne sile z moško pri briganju z nitro laki.

Varstvo z zakonom zaščiteneh oseb je bilo izvajano v soglasju z predpisom.

Pri izvajanju tehnično zdravstvenega varstva se pojavlja delno problematika v PE-4 kjer je v letošnjem letu izredno pogosto število poškodb. Vzroki za takšno stanje so v slabih in nevarnih de-

lovnih pogojih, v pospešenem tempu dela, v prepogosti menjavi delovne sile ali dela.

Nerednosti se pojavljajo v nepravočasnem prijavljanju poškodb kadrovske in varnostni službi za ugotovitev vzroka in uveljavitev 100 % nadomestila.

Odprave pomanjkljivosti pri vsklajevanju z zveznimi predpisi in izvori, ki so nevarni za poškodbo ali zdravstveno stanje delavcev bomo morali v bodoče tekoče reševati brez odlašanja.

Stopnja varstva pri delu v našem podjetju lahko primerjamo z nekaj razpoložljivimi podatki:

V celotni lesni industriji SFRJ za leto 1960/61, 62, 63 je povprečno 14,1 % nesreč na število zaposlenih, v SRS za isto časovno razdobje 14,8 %, a v našem podjetju 10,7 %, v tem letu pa celo 8,5 %. Indeks našega stanja nasproti SFRJ je 75 in SRS 72. To pomeni, da smo znatno pod povprečjem v absolutnem številu za cca 33 poškodb letnega stanja.

Število poškodb na zaposlene je v vseh treh letih nad povprečjem podjetja v PE-2, 3, PE-4, za leto 1964/62 pa v PE-6 in PE-7.

V vseh letih je število poškodb pod povprečjem podjetja v PE-1 kar je razumljivo, saj tu ni toliko nevarnosti, v tem letu pa so pod povprečjem podjetja tudi PE-5, 6, 7, 8 in PE-9.

Mehanske poškodbe so še vedno v upadanju, vedno redkejši so primeri amputacij prstov na roki, kar zadeva strojnih poškodb so najpogostejši primeri pri lesno brusilnih strojih, ki nastajajo v primerih premeščanja delovnega mesta ali faze dela. Veliko nevarnost še vedno predstavljajo mizni rezkalni stroji, katere moramo zavarovati.

V ostalih izvorih poškodb zajemajo prvo mesto nesreče pri uporabi ročnih orodij, ročnega transporta in kraja pri delu.

Nedvomno smo v svojih dosedanjih prizadevanjih dosegli dobre uspehe, ki pa nas ne smejo zadovoljiti posebno ne, ker vemo, da nam nezgodni element povzroča že hude in v kratkem času lahko še hujše preglavice ter težke posledice.

A. ANŽIN

KOLEKTIVNO ZAVAROVANJE PRI DRŽAVNEM ZAVAROVALNEM ZAVODU

Decembra 1965 je sindikalna organizacija na sestankih pododborov razpravljala o kolektivnem zavarovanju pri Državnem zavarovalnem zavodu.

Razprava je bila predvsem o tem, če so člani kolektiva pripravljani za kolektivno zavarovanje prispevati od osebnega dohodka mesečno premijo 100.- dinarjev. Mnenja o zavarovanju so bila različna, končno pa bo o zavarovanju odločil delavski svet podjetja. Če bo sprejeto določilo, da bo vsak pri nas zaposleni plačeval mesečno premijo sto dinarjev, bomo pri DOZ-u zavarovali za izplačilne vsote za primere, ko se član kolektiva smrtno ponesreči ali pa se ponesreči tako, da postane trajen invalid. Pri trajni invalidnosti DOZ izračunava procent invalidnosti in ponesrečenec prejme toliko odstotkov od zavarovalne vsote za kolikor odstotkov je ugotovljena njegova invalidnost.

V primeru, da je mesečna premija 100.- dinarjev je zavarovalna vsota:

Nevarnostni razred	V primeru smrti v dinarjih	V primeru trajne invalidnosti
I.	675.000.-	1,350.000.-
II.	450.000.-	800.000.-
III.	337.500.-	675.000.-
IV.	270.000.-	540.000.-
V.	225.000.-	450.000.-

Če bi mesečno premijo povišali na 200.- dinarjev bi se zavarovalna vsota dvignila še za enkrat toliko.

Nevarnostni razredi so določeni tako, da v I. razred spadajo pretežno pisarniška dela; če pa so ta zunaj ali vezana na potovanje spadajo v II. razred.

Ostala dela so v III. razredu, razen žagarjev in šoferjev, ki so uvrščeni v IV. oziroma V. razred.

Po pogodbi, ki jo je podjetje sklenilo leta 1957 je bila mesečna premija 50.- dinarjev, zavarovalna vsota pa polovico nižja od opisane. Na podlagi tega zavarovanja so v letu 1965 prejeli izplačano zavarovalnino:

1. Jožica ARNEŽ, sodelavka v PE 6	70.000.- dinarjev
2. Janez KRT, sodelavec v PE 9	277.000.- dinarjev
3. Antonija LANIŠEK, sodelavka v PE 7 je prejela po pok. možu, ki se je smrtno ponesrečil pri delu	110.000.- dinarjev
4. Mirko LEVEC, vajenec v PE 5	56.000.- dinarjev
5. Jože MATAJURC, sodelavec v PE 7	17.600.- dinarjev

6. Peter ŠESTIR, sodelavec v PE 9 56.000.- dinarjev
Za Janeza ZAKRAJŠEK, sodelavca v PE 8, ki se je smrtno ponesre-
čil v oktobru 1965 še teče postopek.

Po obvestilu DOZ-a mora biti sklenjena nova pogodba, ker se od
1. januarja 1966 dalje dosedanja ne more več uporabljati.

M. KOTNIK

PRIPIS UREDNIŠTVA

V zvezi s povišano mesečno premijo od 50.- starih dinarjev na
100.- starih dinarjev se je dne 19. januarja 1966 delovni kolek-
tiv podjetja na referendumu odločil, da se premija poviša na
100.- starih dinarjev.

Za povišanje je glasovalo 602 delavcev, proti pa 304 delavci.

KAJ PIŠEJO ČASOPISI O NAS

Ing. SVATOPLUK KASAL je v "Delu" dne 20/11-1965 med ostalim na-
pisal sledeče:

"Na razstavi sta najvidnejši predvsem dve tovarni. To sta to-
varna pohištva "STOL" iz Duplice pri Kamniku ter tovarna pohi-
štva "MEBLO" Nova Gorica. Tovarna "STOL" s prikazanimi izdelki
samo še enkrat prepričljivo pokaže svoj visoki tehnični in obli-
kovalski potencial. Prikazano sedežno pohištvo je logičen dokaz
doslednega tehničnega in proizvodnega programa, ki se venomer
obnavlja, preoblikuje in osvežuje v glavnem z istimi in že prej
znanimi elementi. Fotelji Bio n.pr. je spet ena duhovitih vari-
ant že vrsto let znanega sedeža, ki je prikazan sedaj že v pe-
ti ali šesti varianti, toda vedno dober, vedno nov, vedno sodo-
ben. To je izreden primer nenehne tehnične proizvodne izboljša-
ve že tako ali tako izvrstnega artikla. Razen splošno uporabne-
ga sedežnega pohištva razstavlja "STOL" še pisarniško pohištvo,
ki morda malo prekine logičnost osnovnega proizvodnega programa
toda po drugi strani ga dopolnjuje in popestri.

Tovarna "STOL" je skoro edinstven zgled, kako važno je, da ima
vsaka tovarna dober in strokoven oblikovalski kader in kako
važno je mesto, ki ga ima ta kader v proizvodnem traku.

