

Uredniški odbor — Glavni in odg. urednik Dušan Rebolj — tel. 20-71, lok. 25 — Tisk in klišej CP „Gorenjski tisk“

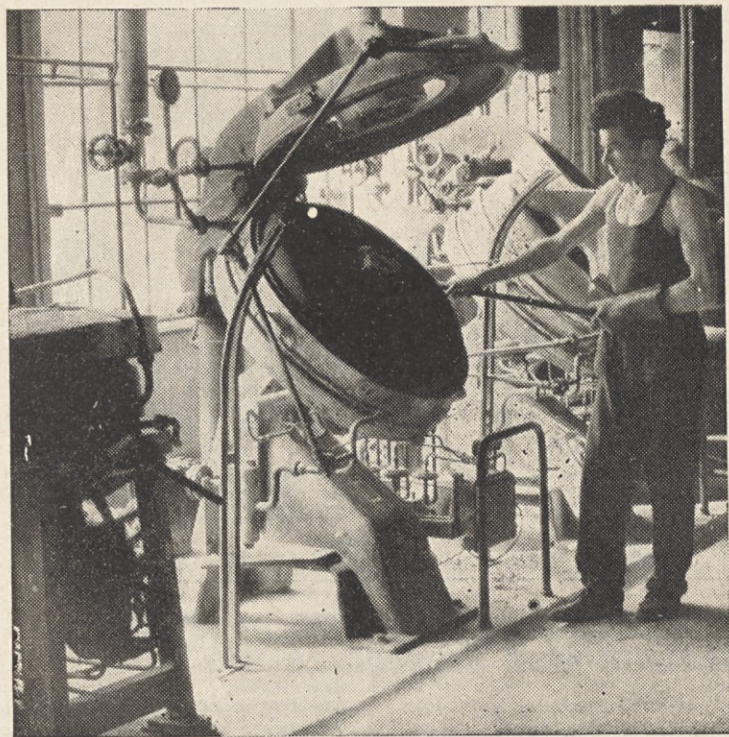
Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

KRANJ, PETEK, 31. JANUARJA

LETO V. — 1-2 ŠTEVILKA



V prihodnji številki bomo nadaljevali z objavljanim osnutka statuta

Pripravljanje osnutka statuta našega podjetja gre h kraju. Te dni je bilo v glavnem pripravljeno celotno besedilo kot predlog za razpravo. Sedaj sledi še jezikovna obdelava, potem pa bo besedilo predloženo kolektivu v razpravo.

Kakor smo že na poimlad preteklega leta napovedali, bomo predlog osnutka statuta objavljali v našem listu. Seveda pa se ne bomo omejili samo na tak način seznanjanja kolektiva s statutarnim besedilom. Konec februarja nameravamo organizirati tudi posebno tribuno ter razgovore o predosnutku statuta.

Bralce že sedaj opozarjamo na to, da bomo veselili vsakršnih predlogov in pripomb. Zbirali jih bomo na sestankih po sindikalnih pododborih, na sejah delavskih svetov ekonomskih enot, na sejah raznih komisij ter o njih sproti pisali!

Švedska varianta skrajšanega delovnega časa „6+2“ ni za v koš!

- V časniku »Privredni pregled«, ki je izšel v soboto, 4. januarja letos, smo zasledili v članku »Druga izmena — 50 milijard« zanimive misli dr. Marjana Jamicega, šefa biroja za organizacijo tovarne »CHROMOS« v Zagrebu. Zanimiv je zato, ker se v omenjenem podjetju tudi ogrevajo za švedsko varianto skrajšanega delovnega časa — to je za delo štirih skupin po osem ur menja po dva dni v vsaki izmed treh delovnih izmen, potem pa dvodnevni odmor.

Šef biroja za organizacijo tovarne »CHROMOS« dr. Marjan Jamicki pravi v svojem prispevku z naslovom »Naša odločitev je 6+2« takole:

»V našem podjetju že delamo v treh izmenah. Analize so pokazale, da osnovna sredstva povprečno izkoriščamo od 75 do 79 odstotno. Tudi za nas velja, da imamo precej izkušenj, podobno kot druga industrijska podjetja. Vemo, da je popoldanska izmena produktivnejša od dopoldanske in nočne. To zato, ker se odvijajo v prvi predvsem priprave za delo (Dalje na 4. strani)

▼ To je še en posnetek s strokovne ekskurzije naših strokovnjakov v Pirotu

Zakaj so medsebojni odnosi v naši ekonomski enoti omajani?

Leto 1963 je že za nami. Sedaj je čas, ko delamo obračune lanskega leta. Običajno se pri tem poslužujemo števil, čeprav so na prvi pogled suhoparne. Toda, priznati moramo, da edino te resnično pokažejo vrednost našega dela.

TEHNIČNI IZDELKI

Tokrat nimam namen govoriti o številkah, ker končnih podatkov o gospodarskem uspehu naše ekonomske enote še nisem mogel dobiti. Kljub temu pa lahko rečem, da je bilo leto 1963 za nas najbolj uspešno. Osnovni proizvodni plan smo presegli za 33 odstotkov s še bolj zastarelimi stroji kot so bili v letu 1962 ter z nepovečanim

številom zaposlenih! Izboljšala se je kvaliteta izdelkov, pa tudi prihrankov na materialu je bilo več! Torej, kar se gospodarjenja tiče, ni kaj oporekati. Vseeno pa se vprašajmo, ali smo res najbolj umno gospodarili? Ali smo vedno delali na najboljši način? Ali smo zares naredili to, kar dejansko zmoremo?

Upam si trditi, da ne! Še zdaleč ne! Zakaj? Odgovor bo težak, ker zahaja tudi na področje medsebojnih odnosov. To pa je, ka-

(Dalje na 4. strani)

Napovedi smo uresničili in letni proizvodni plan presegli za 10,1 %

Napovedi so se uresničile. Namesto planiranih 8.800 ton gumenih izdelkov smo naredili v preteklem letu 9.689 ton ter s tem presegli letni osnovni plan za 10,1 odstotka. To je uspeh, ki ga pred letom dni nismo pričakovali. Nasprotno, precej je bilo med nami takih, ki so negodovali, češ »le kako bomo naredili plan pri zastarelih strojih in pri taki organiziranosti podjetja?«

Lanskoletni uspeh kaže, da se je v našem kolektivu pričelo marsikaj premikati. Odločitev skupščine kolektiva sredi preteklega

leta, da se pripravimo za prehod na skrajšani delovni čas, načrtno in poglobljeno pripravljamo statuta ter pripravljamo predlogov za reorganizacijo podjetja so v mnogočem prispevali k tolikšni prekoračitvi proizvodnega plana. V ekonomskih enotah se je nekaj premaknilo. Vse, brez izjeme, so se v prizadevanjih za povečanje produktivnosti obrnile navznoter, k reševanju številnih organizacijskih in tehnoloških problemov. Sodelavci v proizvodnji, v ekonomskih enotah pomožnih dejavnosti in v strokovnih službah so iz meseca v mesec, zlasti pa v poslednjem tromesečju s svojimi predlogi, izboljšavami itd. premostili prenekatere, dotlej nerazrešljive oviro.

Kako so posamezne ekonomske enote izpolnile letne proizvodne obveznosti, to je najbolje razvidno iz grafičnega prikaza na desni strani. Pod planom je ostala edino ekonomska enota ročne konfekcije na Vrhniki. Zakaj? O tem bi kazalo posebej razpravljati, saj

(Dalje na 2. strani)

▲ Letos še intenzivna dela v novi hali za tehnično blago, prihodnje leto pa že pričetek razširjanja pnevmatikarne II na Gaštelju. Potem bo tudi zanj in za vse sodelavce v pnevmatikarni kmalu napočil čas še boljših delovnih pogojev

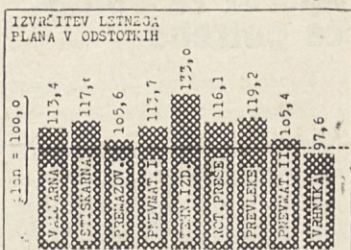
Na rob!

Pa še ena „zgod-bica“ o mleku ...

To, da imamo v našem podjetju okrog 760 nakaznic za mleko in da porabimo dnevno kakih 280 litrov mleka, vam je že verjetno znano. Znane so vam tudi številne razprave in debate o tem, ali bi potrošnje mleka omejili na manjši krog upravičencev ali ne. Primer, ki se je zgodil pretekli teden, pa ponovno potrjuje malomaren, prav neodgovoren odnos nekaterih do kolektiva.

V novi garderobi obrata I smo našli štiri januarske nakaznice za mleko, ki so bile izpolnjene z imeni štirih učencev naše poklicne gumarske šole. Kaže, da našim bodočim sodelavcem ni kedo ve koliko do mleka. To potrjuje

(Dalje na 3. strani)



▲ Iz zgornjega diagrama je razvidno, da so razen konfekcije Vrhnika vse ostale ekonomske enote izvršile ter tudi izdatno presegle lanskega letnega osnovni proizvodni plan, ki je predvideval skupno 8.800 ton izdelkov



Še enkrat na temo članka „Vsakomur po vloženem delu - to je načelo sodelavcev z obrata III na Vrhniki“

- V 18. številki našega lista smo objavili na srednji strani prispevek z naslovom »Vsakomur po vloženem delu«. Napisal ga je naš sodelavec Alojz Zalar. V njem je spregovoril nekaj kritičnih misli na račun dela izmenskih delovodij in kontrolorjev v obratu III na Vrhniki. S tem je razburkal duhove v tem obratu, zakaj kmalu po izidu smo prejeli odgovor, ki so ga napisali Pavla Rančev, Mimi Troha in Urban Žirovnik. Naslovili so ga »Zakaj neresnične besede, brez prepričanja o delu izmenskih mojstrov in kontrole?«.
- Zaradi želje, da pridemo stvari do kraja, ga objavljamo v celoti skupaj z odgovorom, ki ga je na njihove besede napisal Alojz Zalar.

UREDNIŠTVO

ZAKAJ NERESNIČNE BESEDE, BREZ PREPRICANJA O DELU IZMENSKIH MOJSTROV IN KONTROLE OBRATA III VRHNIKA?

V časopisu »Sava«, ki je izšel 23. novembra, je napisal Alojz Zalar neresnične sklepe delavskega sveta ekonomske enote 29 o delu izmenskih mojstrov in kontrole obrata III Vrhnika. Prosimo uredništvo časopisa, da objavi naslednje:

V ponedeljek, 11. novembra je bila 14. redna seja delavskega sveta obrata III Vrhnika z naslednjim dnevnim redom:

1. pregled osebnih dohodkov naše ekonomske enote,
2. pregled in uskladitev akordnega cenika,
3. razno.

Seji so prisostvovali obratovodja Franc Sonc, šef biroja za norme Alojz Zalar, oba izmenska mojstra — člana delavskega sveta

naše ekonomske enote ter ostali člani delavskega sveta. Edini sklep, ki ga je delavski svet sprejel, se je nanašal na uskladitev akordnega cenika!

Ko smo izčrpali prvi dve točki dnevnega reda, je vulkanizer ATB zamaškov, član delavskega sveta naše enote, izrekel svoje osebno mnenje oziroma prepričanje, da izmenska mojstra premalo sodelujeta pri odpravljanju napak, kontrola pa na napake samo opozarja. Kakor v drugih, tudi v naši ekonomski enoti delavci sami plačujejo za svoje napake po 10 odstotkov od dejanske nastale škode do skupne mesečne vrednosti 3.000 dinarjev. Razumljivo je, da prizadeti zaradi tega negodujejo. Tudi za vulkaniziranje

(Dalje na 2. strani)

o statutu

Osnutek je narejen

Komisija za statut pri skupščini podjetja je nasvoji seji dne 23. januarja izpolnila še nekateri pomanjkljivosti izdelanega osnutka statuta. Ugotovila je, da je zrel za razpravo in sklenila, naj se nadaljuje z njegovim objavljanjem v našem časopisu.

Uvodnemu delu, ki vsebuje temelje samoupravnosti in splošna določila o podjetju, slede določila o poslovanju, osnovne določ-

be o organizaciji poslovanja, določila o organizaciji upravljanja, osnovna določila v medsebojnih delovnih razmerjih, določbe o sprejemanju splošnih aktov in končne določbe. Tak je tudi vrstni red navedenih poglavij, ker so člani komisije menili, da taka razvrstitev najbolj ustreza in na jasn način kaže tudi na vsebino statuta. Dobro gospodarjenje in ustvarjanje kar največjega družbenega proizvoda z danimi sredstvi je za položaj celotne delovne skupnosti in za položaj vsakega njenega člana temeljnega pomena. Določbe o poslovanju so zato v našem osnutku takoj za uvodnim delom. So kaj obširne; ostali deli statuta so

precej krajši od njih. Zajemajo področje sredstev in gospodarjenja z njimi, kadre, poslovne in delovne postopke, tehnološke postopke, gospodarsko planiranje in programiranje, operativno planiranje, spremljanje in evidentiranje poslovanja, delitev čistega dohodka in osebnih dohodkov, družbeno-ekonomski položaj delavca s stališča delitve in s stališča razvijanja kadrovskih in socialnih dejavnosti, položaj ekonomskih enot in reševanje sporov med njimi ter odnose med podjetjem in družbeno skupnostjo.

(Dalje na 4. strani)

Pred odločitvijo za delo v štirih delovnih skupinah je treba izdelati temeljite analize, nato pa izvesti referendum

- V sredo, 18. decembra, je bila redna seja delavskega sveta ekonomske enote pnevmatikarne II. Na njej so govorili o prehodu na skrajšani delovni čas in o možnosti, da bi prešli v drugi polovici leta 1964 na neprekinjeno delo s štirimi

- delovnimi skupinami. Poslednji predlog smo temeljito preštudirali, vendar menimo, da za nas ni sprejemljiv. Vsekakor pa je treba pred odločitvijo najprej izdelati temeljite analize in izvesti v kolektivu referendum.

Na seji nam je tov. Rudi Babnik razložil analize in ukrepe za prehod na skrajšani, 42-urni delovni teden. Povedal je, da je

(Dalje na 3. strani)

PNEVMATIKARNA II



Švedska varianta skrajšanega delovnega časa „6+2“ ni za v koš!

(Nadaljevanje s 1. strani)
druge izmene. V tretji pa je nižja produktivnost zato, ker je ponoči tehnična kontrola pomanjkljiva. Nihče pa ne oporeka, da teh pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti!

Za razliko od nekaterih drugih podjetij nimamo večjih težav pri prodaji svojih proizvodov. Imamo pa precej problemov, ker hočemo povečati proizvodnjo oziroma bolje izkoristiti obstoječe kapacitete. To je posebno važno sedaj, ko prehajamo na 42-urni delovnik. Komisija, ki je imela nalogo ta problem analizirati, je ugotovila, da predstavljajo največje izgube neizkoriščeni stroji v nedeljah in deloma tudi ob sobotah. Iz tega smo zaključili, da bi se proizvodni uspehi močno izboljšali, če bi delali tudi v nedeljah; če bi torej prešli na neprekinjen delovni proces. Samo z nedeljskim delom bi proizvodnja poskočila za 17 odstotkov!

Za nadaljnjih 5 odstotkov pa bi se proizvodnja povečala, če bi delali v vseh treh izmenah tudi ob sobotah, ko bi postal proizvodni proces popolnoma neprekinjen.

Organizacija dela pri neprekinjeni proizvodnji zahteva razdelitev ljudi v štiri skupine. Vsaka skupina ima šest delovnih dni, nato pa dva dneva počitek. Namesto klasičnega delovnega tedna 7 dni smo se odločili za osem-dnevni delovni cikel. Slabost tega sistema pa je v tem, da prihajajo v zaporedju prosti dnevi nedelja — ponedeljek, ponedeljek — torek, torek — sredo, sredo — četrtek, četrtek — petek, petek — sobota itd. No, kljub temu pa pride za vsako skupino na sedem nedelj dvakrat prosta nedelja.

SMATRAMO, DA BI LAHKO NAŠA IZKUŠNJA KORISTILA TUDI DRUGIM PODJETJEM, KI PREHAJAJO NA SKRAJSANI DELOVNI ČAS V VEČ IZMENAH. ZLASTI MOREBITI TISTA, KI

IMAJO TEHNOLOŠKI PROCES PODOBNO KOT MI KONTINUIRAN, TOREJ NEPREKINJEN!

● Res! Če so uspeli Zagrebčani in povečali obseg proizvodnje za 22 odstotkov, zakaj se ne bi ojunali po preudarnih in dobro izpeljanih pripravah tudi mi? Bomo mar dopustili, da ostanejo tudi v bodoče naša osnovna sredstva deloma neizkoriščena? Se bomo mar kar tako, brez preudarka odpovedali za 20 ali celo več odstotkov večjim osebnim dohodkom?

Sklepi letne konference mladine v „Savi“ in njene bodoče naloge

- Danes objavljamo zadnji del sklepov, ki jih je sprejela na lanske letni konferenci mladina. Hkrati z njimi pa priobčujemo tudi odgovorjajoče naloge, ki si jih je mladina zadala z akcijskim programom.

6. SKLEP:

Vsi člani organizacije Zveze mladine tovarne »Sava« so dolžni tako pri svojem delu kakor v samoupravnih organih boriti se za uresničevanje sklepov konference. Pri tem morajo predvsem s svojim delom in z doseženimi uspehi prepričevati ostale sodelavce, da se je treba z dejanji, ne pa samo z besedami boriti za nadaljnji razvoj podjetja.

AKCIJSKI PROGRAM:

● Poseben poudarek je treba dati izboljševanju kvalitete dela, zato naj se organizira interno tekmovanje. To bo v mnogočem pomagalo k povečanju produktivnosti dela.

● Aktivni po ekonomskih enotah naj sproti iz meseca v mesec predlagajo in razpravljajo o tem, kako bi bilo mogoče izboljšati

▼ Z ene zadnjih sej tovarniškega komiteja ZMJ



kvaliteto izdelkov in kakšne ukrepe je treba za to podvzemati.

7. SKLEP

Mladina si mora še nadalje prizadevati za izpopolnjevanje sistema delitve osebnih dohodkov in čistega dohodka, saj je le objektivno nagrajevanje po načelu »vsakomur po njegovih sposobnostih in vloženem delu« zagotovilo nadaljnega razvijanja podjetja.

AKCIJSKI PROGRAM:

● Ugotoviti je treba vse pomanjkljivosti v sistemu delitve čistega dohodka in osebnih dohodkov, zlasti znotraj ekonomskih enot.

● Pregledati je treba strokovno usposobljenost osebja, ki zaseda strokovna delovna mesta ter ugotoviti vse pomanjkljivosti, ki se pri tem pokažejo. O tem naj razpravljajo ustrezne strokovne službe in skupščina kolektiva.

8. SKLEP:

V bodoče je treba skrbeti še bolj za načrtno razvijanje in organiziranje zabavnega življenja mladine našega podjetja, prav tako pa tudi vseh ostalih članov kolektiva.

▲ Upamo, da bo tejele gneči v finomehanični in graverski delavnici kmalu pomagano

AKCIJSKI PROGRAM:

● Prirediti je treba proslave ob vseh državnih praznikih, organizirati nagradno tekmovanje »Pokaži, kaj znaš« iz gumarskih tem ter organizirati s predstavniki ostalih kranjskih podjetij posvetovanje o tem, kako bi okrepili zabavno življenje v Kranju.

● Dokončno je treba razčistiti vprašanje nadaljnega obstoja folklorne skupine ter naštvirati kulturno-zabavni program za javne nastope.

● Organizirati je treba strokovne ekskurzije v tovarne »Stol« v Duplji pri Kamniku, v »Ris« Zagreb in v »Borovo«, urediti vse potrebno za ogled tovarne »Iskra« »Planika« in »Tekstilindus«.

9. SKLEP:

Med mladino je treba razvijati načrtno športno udejstvovanje. To naj ima množičen značaj, kar bo omogočilo tudi starejšim sodelavcem, da se pridružijo.

AKCIJSKI PROGRAM:

● Okrepiti je treba vse obstoječe športne aktivnosti v podjetju ter skrbeti predvsem za množičnost.

● Začeti je treba z gradnjo športnega igrišča pri mladinskem domu ter čimprej pripraviti teren za roketno igrišče.

Tovarniški komitej ZMJ »SAVA«

VULE CICMIL

S prihodnjim mesecem predlog statuta v razpravi

Čenjenim bralcem sporočamo, da nadaljujemo objavljanje osnutka statuta. Danes priloženemu nadaljevanju bo sledil prihodnji teden prvega dela — uvodni del, temelji samoupravnosti in splošne določbe. Bo enake žepne oblike kot današnje nadaljevanje. V naslednjih šte-

vilka pa pridejo na vrsto ostala poglavja, tako da boste imeli celoten osnutek že do srede tega meseca.

Na objavljeni osnutek statuta bo zbirala predloge dokolnitev, pripombe in pomisleke komisije za izdelavo statuta. Lahko jih dajete v pisni obliki tudi pri nas v ured-

ništvu, saj nameravamo vse umestne pripombe tudi objaviti ter tako sproti zasledovati dopolnjevanje in izboljševanje tega samoupravnega akta.

V kolikor bo med člani kolektiva zanimanje, nameravamo prirediti v prihodnje eno ali več javnih tribun. Na njih bi govorili o posameznih delih statuta ter se pomenili o njegovi vsebini. Napak bi bilo sedaj delati polovičarsko, površno in neodgovorno, kasneje pa se jeziti in negodovati, češ to in to v statutu ni dobro!

UREDNIŠTVO

Zanimanje za proizvodne probleme

(Nadaljevanje z 2. strani)

in kontrole« pa se moram sam vprašati, kje je v mojem članku to napisano? Ali dobivajo na Vrhniki drug časopis? Priporočam, da si prizadeži tovariši še enkrat temeljito preberejo moj prispevek v 18. številki našega lista. Potem bodo morebiti drugače ocenjevali pojem kritika. Sam pa se popolnoma strinjam z njihovim opozorilom, da je kritika zdrava, če je na pravem mestu! Menim namreč, da je nekdo moral na opisane probleme na Vrhniki opozoriti. Če sem storil to jaz, s tem ni rečeno, da so v ozadju osebna nasprotja ali nesoglasja. Časopis »Sava« je tribuna kolektiva, sredstvo za izmenjavo mnenj. In le tam, kjer se mnenja krešejo ter pogledi razširjajo, je možnost za napredek in resnične medsebojne odnose!

Zanimanje za proizvodne probleme je danes zelo pomembno — tudi v obratu III na Vrhniki, ki je od svojega matičnega podjetja geografsko kar precej oddaljen!

Alojz Zalar

O statutu

Osnutek je narejen

(Nadaljevanje s 1. strani)

Omenjene zadeve seveda v tem delu statuta niso podrobno obdelane in zaman bi iskali njihove natančnejše obdelave tudi po drugih delih statuta. Statut ne more podrobno urejati vseh področij, ker bi bil sicer preobširen in bi ga bilo treba tudi preopogosto spreminjati. Z njim je treba dati le osnovne principe in poti za urejanje posameznih področij. To seveda ne sme biti le načelno »fraziranje«. Določila normativnega dela statuta morajo biti osnovne norme, t.j. osnovni zakon, na katerega se bodo navezali ostali pravilniki, ki bodo natančneje urejali posamezna področja. Pa ne le za pravilnike! Statut mora postaviti osnovna načela za delo vseh organov in posameznikov v podjetju.

Komisija je skušala v osnutku zajeti temeljna določila za izdelavo pravilnika in za urejanje posameznih področij (npr. postopek in glavne sestavine planiranja, itd.) Opredelitvi vsake-

ga predmet (npr. planiranju, sredstvom, kadrom, itd.) slede določila o postopkih za urejanje teh zadev in organih, ki odločajo o poglavitnih zadevah. Namen komisije je bil odpraviti s statutom primere, ko sta bila dva ali več organov pristojna za eno in isto stvar, ko se ni vedelo kako se naj kaka stvar uredi, ko za nekatere zadeve ni bil pristojen noben organ ali pa so se urejale na način, ki se je zdel najboljši enemu ali drugemu posamezniku. Koliko je članom komisije s pričujočim osnutkom to uspelo, boste presodili sami v razpravi.

Rečeno je že bilo, da je najboljše tisti del statuta, ki ureja poslovanje in da je zaradi svoje pomembnosti tik za uvodnim delom. Razvrstitev določil tega poglavja je svojstvena, da je vidno izhodišče in osnovni namen statuta. Prva so namreč določila, ki urejajo družbeno-ekonomski položaj delavca s stališča delitve po delu in s stališča razvijanje kadroških in socialnih funkcij. Osnovni namen statuta je namreč zagotoviti človeku tak materialni in družbeni položaj, ki mu gre po ustavi in mu omogočiti, da razvija in izkorišča iz svoje umske in fizične sposobnosti in usklajuje svoje težnje in interese z interesi celotne de-

lovne skupnosti oziroma celotne družbe. Mnogokrat še slišimo, da je treba individualne interese podrediti kolektivnim interesom, ki so primarnega značaja, interesi posameznika pa so drugotnega pomena. Naša komisija za statut je izhajala iz tega, da je treba človeku — posameznemu članu naše delovne skupnosti dati v statutu osrednje mesto.

Razvoj socialističnih družbenih odnosov zavisi od tega, če so dane možnosti za stalno usklajevanje interesov posameznika in skupnosti in če je posameznik postavljen v tak položaj, da njegovi interesi niso podrejeni skupnim interesom, temveč je on z njimi povezan in od njih odvisen na tak način, da svoje težnje in potrebe zadovoljuje le v skladu z napredkom celotne delovne skupnosti podjetja in vse naše družbe. To je tudi poglavitni razlog, zaradi katerega se pri izdelavi osnutka nismo držali ustaljene razporeditve, da je treba najprej obdelati sredstva nato organizacijo itd.

Zadnje čase se na široko razpravlja o vlogi in pomenu kadrov in o urejanju kadrovske politike v statutu hobič, delovnih organizacij in v sedemletnem planu. Pokazalo se je, da danes še marsikje menijo, kako so za proizvodnjo važni predvsem ali

samo stroji; ljudje, ki z njimi ustvarjajo določene dobrine, pa za proizvodno niso tako odločilni!

Čeprav e očitno, da stroj, vredne na tisoče ali celo milijone, brez sposobnega delavca sploh ničesar ne ustvari, in da delo ustvarja proizvode in vrednost, še vedno mnogi menijo, naj bo vsa kadrovska politika omejena na personalna vprašanja.

Ta problem tudi v našem podjetju še malo ni razčiščen. Se so med nami ljudje, ki menijo, da je v kadre naložen denar slab uporabljn, da bi bilo najbolje organizacijsko-kadrovske službe razdeliti po drugih strokovnih službah, delno pa kar ukiniti. Ne vidijo, da zavisi uspeh rekonstrukcije naše tovarne v veliki meri od tega, ali bomo uspeli pridobiti potreben strokovni kader. Ni jim jasno, da se ne bodo več povrnili časi, ko je bilo par strokovnjakov dovolj za uspešno poslovanje podjetja...

Prav zato bi morali v razpravi o pripravljajočem se statutu razčistiti to važno vprašanje. Predlog za njegovo ureditev v predosnutku našega statuta je jasen in nedvomno kaže, kako bo treba v bodoče te zadeve urejati, če hočemo zagotoviti uspešno poslovanje in skladen razvoj podjetja.

Kako preživljamo prve proste sobote

Danes je prva »uradna« prosta sobota. Tiste po noveletnih praznikih zaradi petih prostih dni niti občutili nismo... Kako jo preživljate? Vam prija, kaj? Veste, skupina vaših sodelavcev je večeraj odrinila na Pokljuko smučat. Naš dom je tako spet polno zaseden in upamo, da bo tako ves zimski čas, kadar bomo imeli po dva dni zapored prosto.

Kaj pa vi? Bi bili tudi za kakšno obliko razvedrila in sprostitve na zraku? Bi se morda udeležili sankarskega tekmovanja na Smarjetni gori?

No, o vsem tem zadnje čase temeljito razmišljamo. Vsekakor si prizadevamo, da bi vam omogočili v prostih sobotah in nedeljah kar se da prijetno razvedrilo na prostem. Zimski čas bomo izrabili za prirejanje trodnevniških smučarskih tečajev in za razna sankarska tekmovanja; o tem, kaj pripravljamo za pomlad, pa kdaj drugič.

Koordinacijski odbor
za šport in rekreacijo

Neonski napis na nebotičniku in kmalu nova »Stara pošta«

Tokrat vam lahko zaupamo tudi dve naši posebnosti. Nista kdo ve kako pomembni. Nekaj vrstic v časopisu pa prav gotovo zaslužita.

Kdor hodi mimo kranjskega neotičnika, lahko iz dneva v dan opazuje naš zeleno-rumen neonski reklamni napis na njegovem samem vrhu. Obrnjen je proti jugu in kakor smo zvedeli v propagandnem oddelku, bo v celoti obsegal poleg napisa »SAVA — KRANJ« še naš zaščitni znak. Reklamo je izdelalo podjetje »TOS« v Ljubljani.

Tudi nekdanji hotel »Stara pošta« spreminja zunanji izgled. Delavci kranjskega gradbišča podjetja »Gradiš« so ga že obdali z zaščitnimi stenami ter pričeli s prenavljanjem. Kakor smo zvedeli, bodo dela končana meseca julija. V pritličju bodo prostori za prodajo naših izdelkov, v kleti bodo skladišča, v zgornjih prostorih pa pisarne za komercialne in finančne službe.



Precej z zamudo smo prejeli tole fotografijo druge skupine naših diplomotov — gumarskih tehnikov, slikanih skupaj z upravnikom šole Jožetom Kocijanom, profesorjem Andrejem Kocijanom in direktorjem Janezom Beravsom.

Pripravljamo akcijo usmerjanja mladine v izobraževanje gumarskih poklicev

Kakor veste, bomo potrebovali v bližnji prihodnosti zaradi hitre rekonstrukcije tovarne in izdatnega povečanja proizvodnje precej novih, za gumarsko tehnologijo usposobljenih kadrov. Pri tem mislimo predvsem na poklicne gumarske tehnike in na gumarske inženirje.

Ker bomo letos na jesen spet odprli šolska vrata za okrog osemdeset gumarjev, pripravljajo sedaj gumarski izobraževalni center, služba za izobraževanje in informativna služba posebno akcijo usmerjanja mladine v izobraževanje gumarskih poklicev. V pripravi je že poseben prospekt o šolanju poklicnih delavcev, kmalu pa se bodo lotili tudi priprave potujoče razstave informativnega značaja. Z njo bodo po osemletkah kranjske in drugih občin seznanjali naši sodelavci bodoče absolvente osemletk z življenjem in šolanjem v naši poklicni šoli.

Na prihodnjem zasedanju skupščine

V tajništvu samoupravnih organov smo zvedeli, da bo prihodnje zasedanje skupščine po vsej verjetnosti prvi ponedeljek v mesecu februarju, to je 3.



Pogled na počitniški dom Pokljuka, ki privablja sedaj smučarje in ljubitelje zimске narave

Odstotek izmeta in manjvrednih izdelkov smo uspeli zmanjšati

- Podobno kot v drugih ekonomskih enotah imamo tudi na Vrhnikih vseskozi že določene težave zaradi izmeta in manjvrednih izdelkov. Da bi kar se da izmanjšali delež napak, ki jih pri delu povzročajo sodelavci, smo se odločili za uvedbo nagrajevanja po osebnih napakah, ki povzročajo izmet ali manjšo vrednost izdelkov. Že po nekaj mesecih so se pokazali vidni uspehi — odstotek izmeta in manjvrednih izdelkov je padel!

Ko smo se odločili za nagrajevanje po osebnih napakah, smo sklenili, da bodo upoštevane le napake, do katerih je prišlo zaradi malomarnosti sodelavcev in njihove nepazljivosti pri delu. Določili smo za vse vrste izdelkov sporazumno z birojem za norme normative izmeta ter manjvrednega blaga in določili, koliko bo treba na vsakem delovnem mestu plačati kazni za povzročeno napako. Seveda pa smo tudi določili, koliko in kako bodo sodelavci na posameznih delovnih mestih nagrajeni, če se bo število napak zmanjšalo in če bo izmeta oziroma manjvrednih izdelkov manj kot dovoljuje normativ.

Prvi mesec takšnega nagrajevanja je bil lanski avgust. Ko še nismo ocenjevali napak in nagrajevali po novem načinu, je bil npr. normativ iztisa in napak pri vulkanizaciji tehničnih izdelkov — zlasti ATB zamaškov — 39,2%. Že v avgustu se je ta zmanjšal na 37,9%, v novembru in decembru pa padel že na 35,7%. Če upoštevamo pri tem, da moramo narediti letno okrog 12 milijonov zamaškov, pomeni letni prihranek 3,5% ali kar 420.000 zamaškov!

Tudi pri drugih delovnih opera-

Pred odločitvijo za delo v štirih delovnih skupinah je treba izdelati temeljite analize, nato pa izvesti referendum

(Nadaljevanje s 1. strani)

naše podjetje eno izmed 300 organizacij, ki prehajajo na poskusno delo v skrajšanem delovnem času. Če se bo pokazalo, da proizvodnja pada, bomo poskusni 42-urni delovnik ukinili. Seveda se kaj takega ne sme zgoditi, in tudi ne bo se, če bomo sproti založeni z najnovejšimi surovinami.

S prehodom na skrajšani delovni čas smo se vsi strinjali in zagotovili, da si bomo vsestransko prizadevali za dvig produktivnosti na raven, ki je potrebna za skrajšani delovni čas. Seveda tudi mi pod pogojem, če bomo imeli

zadostne količine surovin in vseh potrebnih pomožnih materialov.

Potem nam je tov. Babnik razložil še možnosti, ki se nam obetajo, če preidemo sredi leta 1964 na delo v neprekinjenem procesu, to je s štirimi skupinami. Vsaka skupina bi delala menjaje po dva dni v dopoldanski, popoldanski in nočni izmeni, potem pa dva dni počivala — ne glede na to, katera dneva bi to bila; tudi v nedeljah bi torej delali! Zaradi povečane produktivnosti dela in zaradi znatnega porasta obsega proizvodnje bi se nam osebni dohodki povečali za okrog 30 odstotkov, to je v povprečju vsakomur za 14.000 din. V skladih pa bi nam ostalo toliko sredstev, da bi lahko že prihodnje leto kupili 50 novih stanovanj za naše sodelavce.

Člani našega delavskega sveta so naštevati težave in ovire, ki onemogočajo odločitev za tak način dela. Menijo, da je v našem podjetju okrog 70 odstotkov delavcev, ki se s svojimi zakonskimi tovariši menjajo v izmenah samo zato, da njihovi otroci niso brez varstva. Zato se naši sodelavci s tem predlogom niso strinjali. Predlagali so, naj se o dobrih in slabih platih te, takoimenovane »švedske« variante izdela temeljite analize ter o njih kolektiv obvesti podrobno v časopisu in v »Informatorjem«, še bolj pa na masovnih sestankih. Ko bo ves kolektiv dobil dobro seznanjen, pa naj se izvede nekakšno anketo ali referendum.

LUDVIK JAKUPAK

P.S. — Čeprav bo lahko kdo ugovarjal, ker smo objavili ta prispevek tako pozno, je vendar vredno, da ste si ga prebrali. Kaže, da je ekonomska enota pnevmatikarna II ena izmed tistih redkih, ki so živo obravnavale pogoje za prehod na skrajšani delovni čas. Objavljeni članek, ki ga je napisal naš redni sodelavec Ludvik Jakupak, kaže, kako so v tej ekonomski enoti prizadeto obravnavali možnost prehoda na delo s štirimi skupinami in kako zdravo so postavili, ko zahtevajo najprej temeljite analize, nato pa razpravo in odločitev z referendumom.

Urednik

Razmišljanje o bližajoči se sezoni letnih dopustov in oddiha ter o težavah na tem področju skrbi za človeka

- Minuli teden je v četrtkovi turistični oddaji Radio Ljubljana spet opozoril na neizkoriščenost kapacitet počitniških domov jugoslovanskih delovnih organizacij. Te so sedaj že tako velike, da bi lahko vsak človek preživel v enem izmed njih na leto po deset dni dopusta. Zaradi togosti samih delovnih organizacij, ki imajo take domove, zaradi neiznajdljivosti turističnih organizacij in zaradi bojazni pred ne vem čem pa so danes redki primeri, kjer se lahko pohvalijo polno izkoriščenostjo svojega počitniškega doma skozi vse leto.

V minuli sezoni smo si na vse pretege prizadevali podaljšati letovalno sezono našega počitniškega doma v Crikvenici. Deloma smo že uspeli, zaradi slabe obveščenosti interesentov v podjetju in izven podjetja o letovalnih pogojih v predsezoni in posezoni pa večjih uspehov nismo dosegli. Zato je prav, če poskušamo že sedaj najti pota in načine, s katerimi bi zainteresirali bodoče letovalce za letovanje v našem domu meseca maja in septembra, če že ne tudi aprila in oktobra.

Kaj bi bilo treba narediti? Predvsem dobiti najprej izračune, ki bi pokazali, za kakšen pension bi

se nam še splačalo sprejemati nekakšne popuste za skupinske obiske, saj vemo, da smo imeli lani precej ekskurzij, ki so po nekaj dni letovale v našem domu. Po izdelavi takih računov pa bi se morali lotiti dobre propagande. O svojih izvensezonskih uslugah in pogojih bi lahko obvestili vse turistične organizacije, sindikalne podružnice manjših delovnih organizacij, oddelke za oddih in rekreacijo večjih delovnih organizacij ter seveda tudi vse šole, ki običajno konec šolskega leta prirejajo večdnevne ekskurzije v primorje.

Posebno vprašanje je tudi organiziranje nekakšne centralne informativne službe o zasedenosti počitniških domov, ki bi omogočala interesentom za letovanje pregled nad tem, kje so še proste kapacitete. Ta bi lahko veliko pripomogla k boljšemu izkoriščanju velikanskih vložnih sredstev, če bi na enakopravni osnovi posredovala med delovnimi organizacijami, ki imajo lastne počitniške



Pa še ena »zgodbica« o mleku...

(Nadaljevanje s 1. strani)

še posebej »uporabnost« nakaznic, kakor si jo je zamislil učenec A. T. Prazne hrbtni strani je uporabil za kratke »zapiske«, domače vaje. Tako je na primer zapisal na svojo tole:

1. vaja — Praksa.

Mi hodimo vsak dan na prakso v tovarno, kjer se učimo praktično zabašavati. Seveda pa s to prakso dobimo vsak več prakse, tako da smo konec meseca vsi praktično v prvi stopnji.

Na neko drugo, ki mu je prišla v roke, pa je zapisal:

2. vaja — Vstajanje.

Mi vstajamo in vas je strah, da bomo vstali šele pet minut čez šest, kajti pri vstajanju ni nekaj v redu. Imamo šest budilk, pa tudi te vsako jutro zaspijo...

Kaj je »nadarjenje« pisec zabeležil na ostale, niti ni važno. Že omenjene misli pa kažejo njegov odnos do sodelavcev in do kolektiva. Primer je omenbe vreden tudi zato, ker so učenci pred nedavnim negodovali, češ da je njihova hrana premalo izdatna.

Poslednja trditev morebiti res drži, saj bi kazalo pestrost hrane doraščajočega človeka le nekoliko povečati. Drži pa tudi to, da je mleko eno izmed osnovnih živil, ki omogočajo mlademu organizmu nemoten razvoj!

DUŠAN REBOLJ



DUŠAN REBOLJ



To je prizor iz ekonomske enote stiskarna. Kaj, ko bi se kdaj odločili napisati v naš list kak prispevek...?

Ključ do boljše kvalitete, nižjih stroškov in boljšega dela so ljudje...!

Človek je tisti, od katerega zavisi obstoj podjetja. Na to kaj radi pozabljamo. Redki so med nami, ki se zavedajo, da so ključ do boljše kvalitete, nižjih stroškov in boljše organizacije dela ljudje!

Ko analiziramo lanskoletne uspehe, bi morali ocenjevati vse dobro in vse slabo prav skozi vprašanje: ali smo in v čem smo upoštevali zgornjo trditev! In ker bomo morali pri tem pošteno priznati, da le poredkoma, nekaj besed kot spodbuda za letoš!

Spoznati slehernega sodelavca, njegove dobre in slabe lastnosti, ter te primerjati z lastnostmi, ki so potrebne za uspešno opravljanje zaupanih mu nalog — to naj bo ena glavnih nalog slehernega člana kolektiva, ki usmerja delo sodelavcev, jim svetuje in pomaga. Če bo vsakdo analiziral njihovo delo, bo marsikdo ugotovil presenetljive stvari. Morda bo že s preprostim premikom tega ali onega sodelavca z enega delovnega mesta na drugega rešil vrsto dotlej nerazrešljivih problemov.

Kdor se bo načrtno lotil analize svojih sodelavcev v želji, da jih razporedi po delovnih mestih tako, da bo vsakdo opravljal delo, ki mu gre najbolj od rok, ta bo odkril mnogo zanimivega. Ugotovil bo, da je vsak sodelavec v nečem posebno spreten in da je

vsakdo za določene posle tudi povprečno spreten. Če bo znal poiskati za vsakega tako delo, pri katerem bo mogoče posebne spretnosti s pridom uporabiti, hkrati pa izločiti posle, za katere ni dovolj spreten, potem je uspeh zagotovljen...

Nek direktor nekeje na Zapadu je takole ocenil svojo nekdanjo zmoto glede ocenjevanja ljudi: »Včasih sem mislil, da vsi zaposleni izvršujejo svoje naloge ali jih ne izvršujejo. Če sem verjel, da teče delo v redu, sem nanje povsem pozabil. Če sem ugotovil, da delo stoji, sem običajno disciplinsko ukrepal. Sedaj pa vidim, da je precej načinov in stopenj izvrševanja delovnih nalog... Zato se trudim pomagati najboljšim ljudem, da delajo še boljše. Tistim, ki niso sposobni dosegati take dobre rezultate, pa čimprej poiščem primerno, a tudi pomembno delo!«

Kaj ko bi pričeli tudi pri nas bolj dosledno upoštevati načelo »Vsakogar na primerno delovno mesto!« Potem bo velikokrat precej manj glavobola, pa tudi uspehi bodo večji!

Avtor pravi v prvem poglavju svoje knjige, da je proizvodnja materialnih dobrin osnovni pogoj družbenega življenja. Za to proizvodnjo potrebujemo tri vrstine — delo, predmet dela in delovna sredstva. Delo je smotno človekovo prizadevanje, s katerim spreminja naravne produkte tako, da morejo zadovoljevati človeške potrebe. Predmet dela je material, ki ga obdelujemo, predelujemo, oblikujemo in sestavljamo v proizvode, ter material, ki ga za to delo uporabljamo. Delovna sredstva pa so vsi tisti pripomočki, s katerimi človek obdeluje predmet dela. Sem prištevamo delovna orodja, v širšem pomenu pa tudi delavnice, ceste in podobno.

Najvažnejša činitelja proizvodnje sta človek in delo. Človek ustvarja delovna sredstva, jih spreminja in izboljšuje. Človek je proizvajalec, ki mrtvi proizvodni mehanizem oživi v organizem. Vse dobrine, ki jih s svojim delom ustvarja, so namenjene njemu. Človek je živa enota, organ žive delovne organizacije. Njegov

Kaj bi morali že zdavnaj vedeti...

Kaj radi se hvalimo, da nam je podjetje do podrobnosti poznano, da vse razumemo in da za nas ni več skrivnosti. Žal se motimo, saj se dan za dnem, zdaj tu zdaj tam kaže, kako malo ali sploh nič se ne spoznamo v organizacijo podjetja, v delo posameznih ekonomskih enot, pomožnih ekonomskih enot in strokovnih služb itd. Ker si uspešnega gospodarjenja in samoupravljanja ne moremo zamisliti brez dobrega poznavanja podjetja, njegovega ustroja in vseh sestavnih delov v njem, smo se odločili v tej rubriki redno pisati o organizacijski ureditvi posameznih enot in služb ter o vsem tistem, kar bi morali že zdavnaj vedeti.

V vsaki proizvodnji, ne glede na vrsto industrije in sistem proizvodnje, so odločilnega pomena za uspeh:

- kvaliteta
- cena
- roki

Vsak potrošnik industrijskega izdelka zahteva kvaliteto ali kakovost. Izdelki naše tovarne so bili do nedavnega priznani zaradi svoje kvalitete. Zadnje čase pa tega ne moremo za vse izdelke trditi. Vzrokov za padec kvalitete je več. Nekaj je takih, ki so čisto objektivnega, stvarnega značaja. Ostali pa so subjektivnega, to je našega osebnega značaja. Zanje smo krivi sami. In prav ti nas posebej zanimajo, ker lahko nanje vplivamo.

Razvojne službe vplivajo na kvaliteto izdelkov z izbiro bolj ali manj ustreznih izdelavnih orodij, strojev, zaporedja delovnih operacij in načina dela. Vsi pa vemo, da so tudi najboljše ideje brez prave vrednosti, če ne posvetimo ustrezne pozornosti tudi proizvodnji in njenim možnostim! Služba priprave proizvodnje na primer odločilno vpliva s svojimi delovnimi programi, s pravočasno preskrbo materiala, sredstev za delo in s strokovno uposobljenimi kadri na kvaliteto izdelka.

Tudi vprašanje cene zavisi od činiteljev, ki vplivajo na kvaliteto, ker je cena odvisna od hitrosti opravljenih del. Ni pa tudi vseeno, ali gre pri tem za strojno ali za ročno delo! Velik vpliv na proizvodne stroške imata pri nas tale dva činitelja:

1. bruto ali skupna količina materiala
2. izdelavni čas za enoto izdelka

Količine materiala močno vplivajo na ceno izdelka zato, ker predstavljajo kar 75 odstotkov njegove celotne vrednosti, izdelavni čas pa zato, ker odločilno vpliva na izkoriščanje kapacitet osnovnih sredstev, ki tvorijo pomembno postavko v strukturi razpoložljivih poslovnih sredstev. Poleg tega pa zavisi od hitrosti proizvodnje tudi masa fiksnih stroškov, ki odpade na enoto izdelka.

Pri nas znašajo fiksni stroški 1 milijardo 500 milijonov dinarjev

Spoznavajmo organizacijsko ureditev svojega podjetja!

in že samo za 10 odstotkov povečana proizvodnja od planirane navrh 150 milijonov dinarjev več dohodka. To je znesek, ki omogoča v enem letu povečanje osebnih dohodkov za najmanj enome-sečni zaslužek vsakega člana kolektiva!

Vprašanje rokov povzroča glavobole tudi nam. Mnogokrat jih postavljajo vodilni uslužbenci — bodisi iz komercialnih ali tehničnih služb in dogaja se, da niso najprimerneje postavljeni. Razumeti moramo, da se roke prav tako kalkulira ali ocenjuje in račun, kakor se kalkulira cene izdelkov. Če se rokov ne držimo, pomeni to nečestno dejanje, ki rahlja dobre odnose med kupci in dobaviteljem.

Roki zaključka proizvodnje zavise predvsem od:

- trajanja posameznih delovnih operacij
- zasedbe proizvodnje za že dogovorjene posle
- pravočasno naročenih in nabavljenih surovin
- predvidenih popravil in slučajnih zastojev v proizvodnji
- ostalih zaprek (bolezenski izostanki, napake materiala, poškodbe orodij itd.)

Če ponovim vse tri činitelje poslovnega uspeha podjetja — KVA-

LITETA — CENA — ROKI, ugotovimo, da obstaja poleg vprašanj, ki jih rešujejo razvojne službe, še kopica vprašanj, ki jih razrešuje in daje odgovore nanj služba priprave proizvodnje.

Ta služba je delovala do nedavnega v okvirih tehničnega sektorja. Sedaj pa je skoraj docela reorganizirana. Vodilno osebje tehničnega sektorja je preje reševalo tekoče probleme nesistematično. Operativno-planska služba je bila zgolj administrativna in ni izhajala iz tehnoloških postopkov ter razpoložljivih kapacitet. Proizvodne ekonomske enote so bile zato, kar se tiče priprave materiala, analize kapacitet ter tehnoloških postopkov, več ali manj prepuščene same sebi.

Vse omenjene pomanjkljivosti seveda ne bodo izginile na mah že s samo reorganizacijo. Toda jasno je, da bodo izginile, ko bo novoustalovljena služba priprave proizvodnje zaživela. Upam, da bo to v najkrajšem času. Potem bo lahko s kvaliteto pripravo proizvodnje ugodno vplivala tudi na kvaliteto, cene in na dobiavne roke. To pa pomeni, da se bo poslovanje ekonomskih enot temeljito izboljšalo!

RUDI BABNIK



.. Sanje preganjanega tovariša N. N.

...Kakor vsak prejšnji dan tako sem tudi danes, ko je poslednji v letu 1963, težko vstal ter se odpravil na delo. Zavedal sem se, da moram vsaj enkrat dokazati, da sem pripravljen na skrajšani delovni čas...

Delo je bilo enolično. Bolela me je glava, ker sem dolgo v noč sedel z družbo v gostilni. To ni bilo prvič, saj pogosto zabijam v njihovo družbo. Imel sem mačka. Do-

slej sem v takih primerih vselej stopil do šefa in ga prosil, naj mi opraviči izostanek, če sem se uspel neopazno pretihotapiti mimo vratov. Ti namreč budno pazijo na nas, ki uničujemo alkohol! Ne gre jim v glavo, da se vestno držim navodil z opozorilnih napisov na stenah po tovarni, ki pravijo »Alkohol je naš sovražnik« in da ga zato uničujem... Šef me je običajno odslovil. Čez nekaj dni sem moral k »fabriškemu« sodniku za prekrške po zaslužen kazni. Žal, z nami nima prav nobenega usmiljenja.

Danes pa sem se trdno zaklel, da bom delal in pokazal, kdo sem. Delal sem, da mi je pot curil s čela. Ko so okrog osme ure pričeli okrog mene šušljati, da v pisarnah že praznujejo novo leto, nisem verjel. In da dokazem njihovo zmoto, sem skočil po neko potrdilo v pisarno. A glej ga spakal! Namesto podpisa so mi ponudili liker, namesto potrdila pa vino. Nazdravili so mi. Škoda, da jih niso slišali moji sodelavci, ki so se tisti čas borili za decembrski plan!

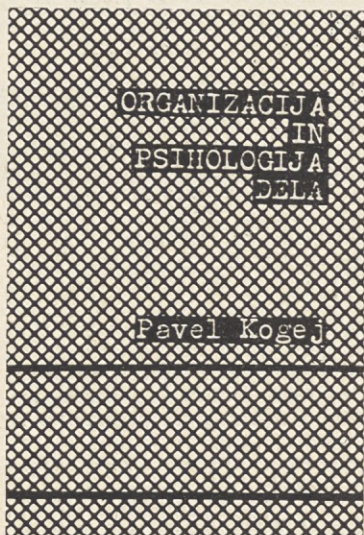
Nisem se branil in kmalu sem okajen taval od pisarne do pisarne. Povsod ista slika...! Ko pa sem prikolovratil nazaj v oddelek in stopil do šefa, da mi da izhodni listek pod pretezo, da sem bolan, sem močno kolcnil. Nisem mogel verjeti lastnim očem. On, vzor anti-alkoholika; tisti, ki me je že večkrat predal zaradi vinjenosti disciplinski komisiji, je bil še bolj pod »gasom« kot jaz. Z veseljem mi je podpisal listek in pridal: »Veš N., hke! To je letos poslednjič, hke!«

Odmajal sem se proti gostilni. Zdi se mi, da me je nekdo sunil pod rebra...

Da, bila je žena. »Vstani, lenoba. Siht boš zamudil!« me je naglala iz postelje. Postal mi je jasno. Vse povedano so bile le sanje. Kako je kaj takega pri nas v podjetju sploh mogoče! O, je! Toda le v sanjah! Oh, kakšna sreča!

D. R.

N. N.



Knjiga, ki pomeni prvi korak v do-cela neizkoriščenem področju

- Založba »Življenje in tehnika« v Ljubljani je izdala konec lanskega leta v knjižnici CLOVEK IN DELO zanimivo in poučno knjigo
- »ORGANIZACIJA IN PSIHOLOGIJA DELA«, ki jo je napisal Pavel Kogej, profesor filozofije in strokovni sodelavec Zavoda SRS za zaposlovanje delavcev v Ljubljani. Knjiga je pionirsko delo. Ker
- je psihologija dela veda, ki naj nam bi nakazovala, kako je treba ravnati s človekom, da bo postopal pri svojem delu tako, kakor pričakujemo, bi jo morali prebrati vsi! Ker pa to ni mogoče,
- smo se odločili za avtorjevim dovoljenjem od številke do številke našega lista objavljati iz nje določene misli. Tokrat govorimo
- o človeku in delu kot najvažnejšem činitelju proizvodnje.