

Poslovna politika 1968 — sprejeta

Potem, ko je bil predlog poslovne politike za leto 1968 obravnavan s celotnim kolektivom, jo je v mesecu marcu z nekaterimi dopolnitvami sprejel Centralni delavski svet.

Kljub temeljitim obravnavam poslovne politike lahko rečemo, da v kolektivu ni bilo pripomb in predlogov, ki bi menjali njene osnovne smernice. Iz analize obravnav lahko zaključimo, da so bile nekatere pripombe le na ukinitve dodatka na stalnost in na ukinitve sofinansiranja gradnje individualnih stanovanj brez predhodnega varčevanja lastnih sredstev delavca pri banki.

Poslovna politika je razdeljena v pet poglavij:

- splošna načela,
- ekonomske instrumente,
- finansiranje izobraževanja kadrov,
- izpopolnitve sistema delitve dohodka in
- negospodarsko potrošnje sredstev.

Ker so bile značilnosti poslovne politike 1968 podrobneje predstavljane bralcem že v 3. številki Obzornika, bom v sestavku nanizal le nekatere zaključke po posameznih poglavjih.

Splošna načela vsebujejo zaključke na osnovi katerih je potrebno:

1. Zastaviti tako poslovno politiko, katere osnovna cilja bosta:

- a) sodobna, kompleksna in funkcionalna organizacija
- b) optimalna ekonomičnost poslovanja.

V ta namen je potrebno formirati posebno strokovno komisijo, ki jo bo vodil glavni direktor.

2. Nenehno krepiti in pospeševati sistem dogovarjanja med samoupravnimi organi poslovnih enot o skupnih poslovnih akcijah vključno s sredstvi za razširjeno reprodukcijo.

Izhodišče in vsebina teh delovanj mora biti v kvalitativnih strokovnih in ekonomskih analizah.

Ekonomske instrumente za leto 1968 temeljijo na aplikaciji obstoječih sistemov:

- povprečnih evropskih cen
- ekstra dobička in
- internih premij, čeprav je možno, da zlasti v II. polletju zaradi vedno večjega vpliva tržišča na oblikovanje cen, izgubijo ti sistemi na veljavi, ki so jo imeli do letošnjega leta.

Ekonomske instrumente vsebujejo med drugim tudi nekatere pomembne zadolžitve strokovnih služb kot npr.: izdelavo sistema vrednotenja zaloga polizdelkov in gotovih izdelkov po direktnih stroških (brez režije), izdelavo sistema amortizacije, ki bo zagotavljala zbiranje sredstev v višini fizične ali ekonomske amortiziranosti strojne opreme, izdelavo tehnike trgovanja s kapitalom, ki se mora nenehno oplajati, izdelavo sistema varčevanja delavcev za gradnjo stanovanjskih prostorov po kriteriju: delavec — banka — podjetja itd.

Ker sem že pri stanovanjskem vprašanju se bom navezal na sklep Centralnega delavskega sveta, ki pravi, da je potrebno delavcem, ki so začeli z gradnjo stanovanjskih hiš pred aprilom 1967 (to pomeni do roka, ko je DS sprejel nove oblike finansiranja gradenj z obveznim varčevanjem posameznikov pri bankah), pa so iz socialnih razlogov prišli z izgradnjo hiš do plošče šele letos, zagotoviti lastna sredstva za kreditiranje v višini vsaj 5000 N din.

Takih primerov je v podjetju sedem in jih komisija za stanovanjska vprašanja že obravnava.

Finansiranje izobraževanja kadrov vsebuje predvsem naslednje novitete:

1. Sistem štipendiranja kadrov je potrebno postaviti na nove temelje kot so: potrebe kadrov po profilih, inteligenčni kvocient — testiranje, način finansiranja, način spremljanja študija, prioritete izobraževanja lastnega kadra itd.

2. Vse investicije v razširjeno reprodukcijo ali modernizacijo morajo imeti zagotovljeno ustrezno kadrovsko zasedbo po zahtevanih profilih kadrov.

sko zasedbo po zahtevanih profilih kadrov.

3. Ugotoviti je potrebno kakšne so potrebe po izobraževanju določenih profilov kadrov v neposredni proizvodnji in v zvezi s tem sestaviti kompleksen dolgoročni plan izobraževanja.

V poglavju izpopolnitve sistema delitve dohodka je novost v določitvi konkretnih razmerij: skladi za reprodukcijo nasproti vloženim sredstvom po poslovnih enotah s ciljem ugotovitve minimalne akumulacije. Poleg tega predvideva poglavje tudi vrsto nalog strokovnih služb, ki so usmerjena v mesečno, tromesečno in polletno ugotavljanje in analiziranje doseženih ekonomskih rezultatov.

Na področju negospodarske potrošnje je sprejeta poslovna politika 1968 zagotovila:

1. Ukinitve kolektivne potrošnje, na osnovi katere so se zaposlenim povečali nominalni osebni dohodki v povprečju podjetja za 8,4 %. Obračun povečanja se je izvršil z osebni dohodki za mesec marec, s tem da se je izplačala tudi razlika povečanja za mesec januar in februar.

V prihodnje se bodo merila za ukinjeno kolektivno potrošnjo povečala osnove meril nagrajevanja (ceniki delj).

2. Zaostala neizplačana razlika nadomestil za prevoze (K-15), ki se letos ukinja, se je izplačala v mesecu aprilu in sicer 50 N din neto zaposlenim po kriteriju upravičencev nekdanjega dodatka K-15.

3. Da delavski svet poslovnih enot določi kriterije po katerih bodo subvencionirali rekreacijo ali zdravljenje delovno ali zdravstveno prizadetih delavcev z daljšim delovnim stažem v podjetju.

4. Sistem napredovanja kadrov.

5. Sistem nadomestil za minulo delo delavcem, ki pred upokojitvijo nimajo takega učinka, kot so ga imeli pred to dobo.

D. Mlinar

NAŠ PRVI MAJ

PRVI MAJ, PRAZNIK DELAVSKEGA RAZREDA IN VSEH DELOVNIH LJUDI SVETA, PROSLAVLJAMO KOT PRAZNIK DELA. PRVI MAJ NAM DAJE NAVDIH IN SPODBUDO ZA NOVA PRIZADEVANJA, DA SI ŽIVLJENJE NAPRAVIMO LEPŠE IN POLNEJŠE.

TUDI LETOŠNJI PRVI MAJ BOMO DOČAKALI Z VELIKIMI DELOVNIMI USPEHI PA TUDI USPEHI V RAZVIJANJU SAMOUPRAVE.

NAČELA POSLOVNE POLITIKE ZA LETO 1968 ŽE KAŽEJO SVOJE REZULTATE. DVIG OBSEGA PROIZVODNJE, PRIZADEVANJE ZA ČIM USPEŠNEJŠE VKLJUČEVANJE NA MEDNARODNO TRŽIŠČE, SKRB ZA KVALITETNO RAVEN NAŠIH IZDELKOV, VSE TO SO NAŠA PRIZADEVANJA, POGOJENA Z NAČELI GOSPODARSKE REFORME. VSAKA NAŠA POSLOVNA ENOTA, VSAK NAŠ DELOVNI ČLOVEK VE, DA GRE TU ZA NEKAJ VELIKEGA. ODLOČITEV ZA VELIKO INVESTICIJSKO AKCIJO V LETIH 1968/1969 JE POTRDIŠTEV VISOKE ZAVESTI IN PREPRIČANJA, DA BO TUDI TO PRISPEVALO K LEPŠEMU IN POLNEJŠEMU ŽIVLJENJU DELOVNIH LJUDI NAŠEGA KOLEKTIVA.

TA NAŠA PRIZADEVANJA ZA STABILIZACIJO GOSPODARSTVA, ZA VEČJO PROIZVODNOST DELA, ZA TRDNI DINAR — SO POGOJI, DA SE ŠE BOLJ RAZMAHNE SAMOUPRAVLJANJE, DA BO GOSPODARSKI POLOŽAJ ČLOVEKA VSE BOLJ NEODVISEN.

PRED NAMI JE ŠE VRSTA VPRAŠANJ, KI JIH BOMO MORALI REŠITI. NAJVAŽNEJŠE PA JE, DA BI VSAK DELOVNI ČLOVEK, NA VSAKEM DELOVNEM MESTU, PRIŠEL DO PREPRIČANJA, DA JE PREDVSEM OD NJEGA, OD NEPOSREDNEGA DEMOKRATIČNEGA ODNOSA, ZA KATEREGA SE POTEGUJE, ODVISNA NJEGOVA SEDANJOST IN NJEGOVA PRIHODNOST.

RAZVILI SMO SAMOUPRAVO, VRSTA KOMISIJ JE DOBILA NOVE DOLŽNOSTI IN PRAVICE. BORITI SE MORAMO, DA BODO TI NOVI ORGANI ŠE BOLJ RAZVILI SVOJO DEJAVNOST IN ŠE VEČ PRISPEVALI K PRIHODNEMU RAZVOJU SAMOUPRAVE.

VEDNO VEČJI OBSEG, VEDNO VEČJA TEŽAVNOST OBVLADOVANJA PROIZVODNJE IN NJE REALIZACIJA NAS SILI, DA SE Z DOLOČENIMI ORGANIZACIJSKIMI UKREPI PRIPRAVIMO NA ŠE VEČJI OBSEG, NA ŠE VEČJE TEŽAVE OBVLADOVANJA. TA NALOGA PA ZAHTEVA OD VSAKEGA ČLANA KOLEKTIVA ŠE VEČ IN VEČ UČENJA, VEČ POBUD.

S MO ZA MIR, ZA UTRJEVANJE MIRU, SOLIDARNI SMO Z OSVOBODILNIM BOJEM ZATIRANIH NARODOV IN VSEH, KI SE BORIJO ZA NACIONALNO SVOBODO, DEMOKRACIJO IN SOCIALIZEM.

TAK JE NAŠ PRVI MAJ! POLN RAZMIŠLJANJA IN ISKANJA, VESELJA NAD USPEHI, POLN ŽELJA ZA PRIHODNOST.

ČESTITAMO ČLANOM KOLEKTIVA BREST, PA TUDI OSTALIM DELOVNIM LJUDEM NAŠE KOMUNE K PRVEMU MAJU IN ŽELIMO, DA BI TUDI V PRIHODNJE DOSEGLI MNOGO USPEHOV V DELU IN ŽIVLJENJU.

UREDNIŠTVO



Za učinkovito delo — višja strokovna raven

Na seji CDS 21. marca letos so za predsednika izvolili tovariša Antona Baudka. Večina zaposlenih pozna tovariša Baudka, vendar ne bo odveč, če povem, da je šef proizvodnje v Tovarni pohišstva v Cerknici. V tej poslovni enoti se je tudi začela njegova pot industrijskega delavca, visokokvalificiranega mizarja, sedaj pa končuje študij na Višji šoli za organizacijo dela v Kranju.

Da bi ga čimbolj neposredno spoznali, sva se dogovorila, da mi bo v zvezi s svojo novo funkcijo odgovoril na nekaj vprašanj.

Kaj ti pomeni funkcija predsednika CDS?

Ker še vedno traja obdobje, v katerem uresničujemo cilje gospodarske in družbene reforme, obdobje izrednih prizadevanj za čimbolj smotno gospodarjenje z družbenimi sredstvi, za višji življenjski standard in druge pridobitve, ni težko ugotoviti, da je pred samoupravnimi organi zelo odgovorna naloga, ki bi se je moral zavedati vsak samoupravljalec. Pri tem predsednik ni in ne more biti izjema.

Ti si že star »brestovec«. Dolgo časa pa si bil odsoten zaradi dela v občinskem sindikalnem svetu. Kot predsednik tega organa si bil že zaradi dela povezan z delovnimi kolektivi. Povej, prosim, kakšne razlike si opazil v odnosih, ko si se vrnil v tovarno? Ali si imel kot predsednik občinskega sindikalnega sveta o tem drugačne predstave?



Če ob tem vprašanju misliš na odnose v kolektivu Tovarne pohišstva v Cerknici, potem bi dejal, da so se ti odnosi spremenili in da so boljši kot sem pričakoval. Menim tudi, da ni umestno govoriti o zaprtosti kolektiva do drugih, kar je bilo v bližnji preteklosti pri nekaterih zelo popularna, vendar neupravičena snov za besedice.

CDS je sprejel poslovno politiko za letošnje leto. Kaj meniš o pripravah za sprejetje in o vsebini poslovne politike?

Priprave v kolektivih za sprejetje poslovne politike za letošnje leto so bile po moji oceni vsekakor obsežnejše kot v preteklih letih. V teh pripravah je intenzivno sodelovalo precejšnje število članov kolektiva. Če dodamo k temu še vse razprave, ki so bile organizirane v ta namen in mnenja ter predloge, ki so jih izrazili v kolektivih, potem imamo vse pogoje, da sprejeto poslovno politiko tudi realiziramo. Menim namreč, da so bile vse razprave neformalen referendum, na katerem je predlog poslovne politike dobil zaupnico večine.

Osnovna vsebina poslovne politike je sodobna, celovita in funkcionalna organizacija in optimalna ekonomičnost. Menim, da je za uspešno poslovno to nujno potrebno.

Ali meniš, da so smotri take poslovne politike dovolj jasni vsakemu zaposlenemu?

Če vemo, kaj je z načelom delitve po delu, potem mislim, da morajo

biti jasni. Če pa tega ne vemo, potem pomeni, da naš sistem izobraževanja v podjetju ne ustreza.

Kaj meniš o stopnji razvoja samoupravljanja pri nas in kaj bi lahko tu še napravili?

Kadar govorimo o doseženi stopnji razvoja, ne smemo videti izjeme, ampak moramo obravnavati rast samoupravnega sistema kot celote. Jasno pa je, da smo še vedno v razvojni fazi, v iskanju naličkovitejšega in najboljše. Zato imam občasne zastoje za posledico tega.

Opazne so razlike v sodelovanju članov v obratnih DS in v CDS. Tu je za učinkovito delo potrebna višja strokovna raven, ki pa je še nimamo vsi. Ker dostikrat tudi nimamo razčiščenih pojmov, kdo je neposredni proizvajalec, se borimo pri izbiranju za neko namišljeno strukturo.

Proizvodnja v prvem tromesečju 1968

V prvih treh mesecih leta 1968 je bila v podjetju dosežena vrednost proizvodnje 2,1 milijarde starih din po prodajnih cenah fco tovarna. Proizvodnja v istem obdobju lani, preračunana po cenah, veljavnih za leto 1968, pa je bila 1,8 milijarde starih dinarjev.

Podjetje je v primeri z istim lanskim obdobjem letos povečalo vrednostni obseg proizvodnje za 16%. Po posameznih poslovnih enotah pa nam primerjava med letošnjo in lansko proizvodnjo kaže naslednje:

TP Cerknica je v primerjavi z istim obdobjem lani povečala letos proizvodnjo za 18%. Vrednost proizvodnje v I. tromesečju 1968 znaša 943,5 milijona starih din. Asortiman proizvodnje se od lanskega leta ni bistveno spremenil. Spremenila pa se je struktura asortimana proizvodnje. Izredno se je povečala proizvodnja glasbenih omaric, kar je posledica povečanega naročila kupca v Ameriki, ki je povečal naročilo od lanskega leta za 29%.

TP Martinjak je povečala vrednostni obseg proizvodnje za 12% v primeri z lanskim obdobjem. Proizvodnja v obdobju januar—marec 1968 znaša 382,7 milijona starih din. Povečanje proizvodnje v letošnjem letu temelji predvsem na kooperaciji s poslovno enoto TLI Stari trg za proizvodnjo stranic Sardan. Letošnji novi proizvod je jedilna garnitura MARY. Asortiman proizvodnje pa je ostal v glavnem isti kot lani.

Eden izmed važnih vzrokov za trenutno navidezno nezainteresiranost je prepozno in nestrokovno pripravljeno gradivo.

Katero področje imaš za najmanj obdelano oziroma čemu bodo morali organi upravljanja posvetiti največ pozornosti?

Organi upravljanja bodo morali posvetiti največ pozornosti konceptu o prihodnjem razvoju podjetja, pogumnejšemu uvajanju dosežkov znanosti in tehnike, kadrovskemu vprašanju in skrbi za delovnega človeka.

Kako ocenjuješ vlogo tovarniškega tiska nasploh in kako ocenjuješ dosedanja prizadevanja Brestovega obzornika?

Menim, da je vloga tovarniškega tiska zelo pomembna za obveščanje delavcev. Kolektivnih sestankov kljub njihovi zastarelosti še ne more nadomestiti, ker ga ni vedno pri roki, ko bi bil potreben.

Brestov obzornik? No ja, sicer pa raje počakaj na letno spričevalo.

F. Hvala

Nagrajevanje zaposlenih po kvaliteti dela v TPM

Pogoj za uspešno delo v vsaki proizvodni organizaciji je poleg količinskega obsega proizvodnje tudi kvaliteta. Razumljivo je, da je količinski obseg pogojen s kvalitativnim, saj v normalnih pogojih nekvalitetnega blaga ni mogoče prodati.

Ta medsebojna povezanost je v zadnjih dveh, treh letih vse bolj očitna tudi v TP Martinjak. Dejstvo je, da se v TP Martinjak v zadnjih nekaj letih povečuje obseg proizvodnje za približno 20% letno, kar pa ni pogojeno s povečano storilnostjo niti s povečanjem delovnih površin. Temu naglemu naraščanju ne sledi časna študija predvsem organizacije dela in kadrovskih vprašanj. Vzponedno pa tudi nismo proučevali raznih materialnih spodbud in smo opustili vsako premiranje. Edina prava osnova za obračun dohodka neposrednih delavcev je bila vrednost delovnega mesta ter dosežena norma. Tak sistem je stimuliral delavca predvsem za doseganje in preseganje norme, ker se je to neposredno odražalo pri njegovih prejemkih.

Neizbežne posledice takega dela so bile:

- vrstiti so se pričele reklamacije tudi za razmeroma preproste izdelke;
- nismo dosegali mesečnih planov;
- mesečni prejemki imajo relativno tendenco padanja;
- v kolektivu so se pričeli pojavljati nezdravi odnosi.

Ko smo zaradi reklamacij poostri končno kontrolo in pričeli izdelke ali elemente vračati v popravilo, je obračun pokazal porazne rezultate. Na osnovi tega je DS PE sklenil, da je treba proučiti in pripraviti predlog za nagrajevanje po kvaliteti.

Pri proučevanju premialnih sistemov smo se odločili za takšen sistem nagrajevanja, ki ga nekatera sorodna podjetja z uspehom uporabljajo. Po tem sistemu služi za obračun prejemkov poleg količine tudi kvaliteta opravljenega dela.

Osnove za odmero osebnega dohodka so:

1. odstotki dopustnih napak,
2. stopnje intenzivnosti napak in
3. faktorji za pomembnost dela.

V odstotke dopustnih napak je po delovnih mestih upoštevan tisti odstotek napak, ki nujno nastane pri nastavitvi stroja, obrabi rezila, napake v lesu itd. Dopustni odstotki napak so določeni za vsa delovna mesta v tovarni.

Pri stopnji intenzivnosti napak so napake ovrednotene. Ločimo napake po naslednjih stopnjah:

— intenzivnost	0,5
— intenzivnost	1,0
— intenzivnost	3,0

Napake z intenzivnostjo 0,5 so takšne, da jih lahko odstrani delavec sam. Napake intenzivnosti 1,0 je treba popravljati na specializiranem delovnem mestu, medtem ko so napake intenzivnosti 3,0 čisti škart.

S faktorjem za pomembnost dela se ovrednoti neposredni vpliv delavca na nastanek napake. Ta faktor je tem večji, čim večji vpliv ima delavec na kvaliteto dela in čim zahtevnejše delo opravlja. Faktor ima razpon od 10 do 30%.

Sistem kontrole temelji na statistični metodi. Leteči kontrolor pregleda dnevno 5 do 10 delovnih mest. Na vsakem delovnem mestu ugotovi količino do tedaj narejenih elementov. Na osnovi tabele določi velikost vzorca, ki ga pregleda.

Z uporabo faktorja intenzivnosti se napake pokažejo v enem podatku. Primer:

1. Pri pregledu vzorca 200 kosov je bila ugotovljena takšna razporeditev napak:

2 napaki intenzivnosti	0,5	Skupno število napak je:
3 napake intenzivnosti	1,0	$2 \times 0,5 = 1$
1 napaka intenzivnosti	3,0	$3 \times 1,0 = 3$
		$1 \times 3,0 = 3$
		7

$$\text{Odstotek napak} = \frac{\text{skupno število napak} \times 100}{\text{vel. vzorca}}$$

$$\text{Odstotek} = \frac{7 \times 100}{200} = 3,5\%$$

Primer obračuna osebnega dohodka (dohodka, odbitka)

Na nekem delovnem mestu je faktor pomembnosti dela 10. Dopusten odstotek napak je 2%. Pri pregledu je bilo ugotovljeno skupno 3,5% napak.

Dopustni odstotek napak — ugotovljeni odstotek napak = $2 - 3,5 = -1,5\%$

Osební dohodek se zniža za: razlika v napakah $\times$ faktor za pomembnost dela = $-1,5\% \times 10 = -15\%$

Ta razlika se obračunava samo v zaslužku za dneve, ko je bila kontrola. V to stimulacijo je vključen tudi inštruktor oddelka. Njega se premira na osnovi poprečja oddelka po naslednjem obrazcu:

Poprečni delež oddelka $\times$ število opravljenih delovnih dni

število delovnih dni v mesecu

Cilj opisanega sistema je torej materialna stimulacija za kvaliteto dela, nekako priznanje za vestnost in kvaliteto, s čimer se bo bistveno popravilo sedanje stanje.

J. Resnik



Za tapacirano stilo pohištvo je bilo na sejmu veliko zanimanja

»Brest« na spomladanskem zagrebškem velesejmu

Slikovna reportaža o spomladanskem zagrebškem velesejmu, ki je bil od 13. do 21. aprila 1968, vam lahko le delno pokaže, da je tudi tokrat BREST presenetil s svojimi izdelki.

V čem je to presenečenje? Na 136 m² razstavnega prostora, v nekdanjem ruskem paviljonu, smo razstavili vrsto novih izdelkov. Posebno zanimanje je bilo za novo stensko omaro, sestavljeno iz sedmih in pol samostojnih elementov 1,008 m širokih in 2,185 m visokih. Vsak je posebej oblikovan in opremljen. Zanimivosti celotne omare se kažejo predvsem v naslednjih posebnostih: vgrajeni so zvočniki s priključkom na radio in gramofon (prva stereo izvedba). Televizor lahko potegnemo iz omare na posebni kovinski napravi, ki omogoča, da ga lahko obračamo v eno ali drugo stran.

V enem od elementov je vgrajena poleg sekreterjske mizice tudi jeklena blagajna. Vse police, pa tudi notranjost bara in sekreterja so razsvetljene.

»In cena?« boste vprašali. Brez radia in televizorja stane izdelek v maloprodaji 16.200 N din. S proizvodnjo bomo verjetno začeli jeseni ali pa šele prihodnje leto. Zakaj? Odločili smo se za prodajo po elementih! Zagotoviti skladnost furnirja pa ni malo. Verjetno bo prva proizvodnja stekla naprej le za tiste elemente, za katere je največje zanimanje. Morda pride mo tako še prej do nove visokokvalitetne stenske omare.

DANIELA je presenetila z novo tapetiranimi, mnogo bogatejšimi in udobnejšimi fotelji in zofo, ki bo lahko služila tudi za spanje.

FLORIDA je dobila okrasno letev, pod katero je svetilka, dodatek, ki po svoje mnogo pripomore k obogatitvi te praktične dnevne sobe.

LIVING, z novimi stoli, pritegne obiskovalce s svojo opremo, da je kaj.

Novost, ki poleg stenske omare najbolj privlači, je tudi stilno po-

hištvo. Posebno pozornost vzbuja mehkotni občutek sedenja na foteljih in zofah, ki na pogled niso najbolj posrečene, vendar na seju boljše sedenja ni bilo.

To pot je stilno pohištvo — omara, kredenca MERY, stoli, fotelji, zofo — dobilo pravo mesto. Dodati bi morali še stilne sekreterje in kompleti bi imeli še večji učinek.

Razstavni prostor je bil estetsko opremljen, tako da je obiskovalec lahko ocenil kvaliteto izdelkov — BREST — POHIŠTVO.

D. Trotovšek



Na zagrebškem velesejmu smo se predstavili z novo 8 m dolgo omaro, z vgrajenimi napravami stereo ozvočenja, barom, blagajno, sekreterjem, gramofonskim in televizijskim delom

Living v izlozbi Slovenijales

V poslovni zgradbi podjetja Slovenijales v Ljubljani na vogalu Kidričeve in Beethovne ulice ima Slovenijales razstaveni prostor. Mnogo časa je moralo preteči, da je tudi Brestov izdelek našel pot v ta prostor.

To je zelo reprezentančen prostor, saj gredo mimo njega vsi mali in veliki kupci pohištva iz vsega sveta. Pogled se jim prav gotovo ustavi na razstavljenem predmetu, ki mora ravno zato biti po svoji kvaliteti brezhiben.

Ali smo z razstavljenim LIVINGOM v tikovi izvedbi lahko zadovoljni? Ne! Nihče ne ugovarja

kvaliteti izdelka, saj pravijo, da je dober, vendar v slabi obleki. Ta slabost se kaže v dokaj pisanem tikovem furnirju na omari in mizi, medtem ko so stoli slabo obdelani na tik. Neenakomerno naneseno lužilo se zdi tako, kot da gledaš hrbet zebre. Ali naj bo to TOP pohištvo?

Proizvodnja bo tej ugotovitvi verjetno ugovarjala. Že tako dragi furnir bo z izboljšanjem še dražji. S sedanjim načinom nanašanja lužila ni mogoče drugače.

Radi ali neradi bomo tudi pri pohištvu morali preiti na dve ali več različnih kvalitete. Razlika se

mora pokazati v ceni. Zakaj ne bi pri krojenju furnirja nagrajevali krojilce tudi po odstotkih doseženega prvotnega blaga? To so misli, ki se porajajo ob tem, da hočemo postati proizvajalci TOP pohištva. Ali bo ta vsa proizvodnja ali samo del? Prepričan sem, da je tu polno vprašanj za polemiko o lep in grdi obleki naših, sicer dragih in dobrih izdelkov. Kar zadeva luženje pa skoraj ne bi izgubljal besed. Predvsem gre tu za kvaliteto izenačenja barvnih tonov. Dober in drag stol. Opravimo dobro še eno od zadnjih operacij in ne samo, da gre mimo. Če ne znamo drugače lužiti, se je treba tega naučiti. Ni vse dobro, kar gre iz tovarne samo, da gre. Living je razstavljen, ljudje ga gledajo, občudujejo, želijo. Morda je lahko prav ta living osnova za širšo razpravo o našem TOP pohištvu.

Poslovna politika smoter nas vseh

Kmalu potem, ko so izvolili novi Centralni upravni odbor, sem njegovemu predsedniku, tov. Tavžlju, zastavil nekaj vprašanj.

Vprašanje:
Pred Industrijo pohištva BREST Cerknica je vrsta pomembnih nalog: povečan izvoz, velika investicijska vlaganja, izpopolnitev proizvodnega programa, nova orga-

stojnosti v delu samoupravnih organov, pri čemer je močan poudarek na decentralizaciji. Pomembne bodo tudi nove oblike v vsebini dela komisij pri vseh delavskih svetih. Predlagali so, naj bi imele tudi te komisije odločujočo funkcijo, tako kot sedaj upravni odbori. To pa pomeni, da ne bo o vsem odločal en sam organ, ampak bo delo razdeljeno po vsebini na razne komisije. Tako bo mnogo lažje priti do realnih in pametnih zaključkov, saj so v te komisije izvoljeni taki člani kolektiva, ki poznajo področje dela, ki naj ga obravnava posamezna komisija.

Vprašanje:

Eden izmed pogojev za uspešnejše delo organov upravljanja v podjetju je obveščanje samoupravljalcev o vseh važnejših stvareh. Ali misliš, da je dosedanje obveščanje zadovoljivo in kaj bi bilo treba izboljšati?

Odgovor:

Ker je ena izmed mojih delovnih dolžnosti na delovnem mestu dajanje informacij, se ne bi hotel opravičevati, če vsi člani kolektiva ne dobijo dovolj informacij o dogodkih v BREST-u. Ena izmed oblik informiranja je Brestov obzornik, ki pa po mojem ne more članov kolektiva seznanjati z dogodki, ki so še živi in aktualni. Ker izide enkrat mesečno, ne more obveščati sproti. Kljub temu pa vsaj v grobih obrisih seznanja z dogodki preteklega meseca in nakazuje osnovno problematiko za prihodnje. Menim, da moramo vsi strokovni kadri, ki kakorkoli delamo z ljudmi, seznanjati v razgovorih le-te o vseh dogodkih, ki se tičejo celotnega kolektiva. Zlasti mislim, da bi morali tak stik vzdrževati člani samoupravnih organov ter instruktorski kader. Velik pomen v obveščanju pa ima nedvomno že sama priprava gradiva za seje samoupravnih organov. Gradivo bi morali na vseh ravneh samoupravnih organov pripravljati v več variantah in jih članom pravočasno posredovati. To pa je osnovni pogoj, da se član enega ali drugega samoupravnega organa že sam seznanja s problemi, o katerih lahko razpravlja in prispeva svoje mnenje ter tudi glasuje za najprimernejši sklep. Menim tudi, da bi morali dopolniti vsebino Biltena, ki ga dobivajo strokovni kadri. Zdi se mi, da v Biltenu manjkajo zaključki z raznih strokovnih posvetov, sestankov ali simpozijev.

Vprašanje:

Imaš še kakšno misel, ki bi jo v začetku predsednikovanja centralnemu upravni odboru rad povedal članom kolektiva?



Odgovor:

Želel bi, da bi pri uresničevanju poslovne politike za letošnje leto aktivno sodelovali vsi člani BREST-a. Upravni odbor podjetja bo pri tem gledal na to, da bi zastavljene naloge v celoti izpolnili. Mislim, da delim mnenje z vsem članstvom kolektiva, da bi radi dosegli čimboljše delovne rezultate ter ustvarili še boljše pogoje za osebni in družbeni standard ter pri tem gledali tudi na naš jutri.

F. Levec

Pomen industrijskih prog in njihove prednosti

Vse večji razvoj tehnike in konkurence na tržišču zahteva od gospodarstvenikov, da čedalje več sredstev namenijo za modernizacijo proizvodnje. V našem podjetju smo se znašli pred dvema vprašanjema: ali naj se odločimo za skupinsko tehnologijo ali za linijsko? Pri nekaterih pogojih ima prednost ena, pri drugih pa druga. Prav zaradi tega so strokovnjaki v dilemi, kateri sistem ima več prednosti.

Grupna tehnologija zahteva več delovnih prostorov, ker je za vsako operacijo ali skupino operacij potreben določen prostor za medfazno skladiščenje blaga. Neprimerno bolj elastična je pri spremembah proizvodnega programa, ker se lažje in hitreje prilagaja spremenjenim zahtevam. Delovna sila je intenzivneje izkoriščena, ker morebitni krajši zastoji ne vplivajo na obratovanje ostalih strojev in naprav, delavci pa lahko tudi sami sodelujejo pri odстранjevanju napake. Tako lahko proizvajamo manjše serije.

Linijska tehnologija ima vrsto prednosti: stroji so med seboj povezani z različnimi prevoznimi napravami, zato je potrebno mnogo manj delovne sile v tehnološkem procesu kot pri grupni tehnologiji. Ta sistem zahteva velike serije, ker je menjavanje cele linije strojev mnogo počasnejše. Prav tako zahteva standardizacijo in tipizacijo proizvodov. V nedovršeni proizvodnji je neprimerno manj vezanih sredstev, ker je proces mnogo hitrejši. Sinhronizacija v kapacitetah posameznih strojev, povezanih v linijo, mora biti popolnoma usklajena, ritem pa je odvisen od prvega stroja. Vzdrževanje sredstev mora biti brezhibno, če hočemo preprečiti zastoj.

Nekateri strokovnjaki zagovarjajo prednosti grupne, drugi pa prednosti linijske tehnologije. Sem med tistimi, ki zagovarjajo linijsko tehnologijo, ker menim, da ima več prednosti, predvsem ekonomskih. Pocen proizvodnja je množična proizvodnja. Kolikor bolj se odmakamo od tega načina, toliko višji so proizvodni stroški za enoto proizvoda. Poleg množične proizvodnje poznamo še serijsko in individualno proizvodnjo. Serijska se deli na veliko-serijsko, srednje-serijsko in malo-serijsko proizvodnjo. Linijska proizvodnja zahteva mnogo več stroškov v pripravi proizvodnje. Torej je podatek na umskem delu, predvsem na pripravi dela. Ko proizvodnja steče, so proizvodni stroški relativno majhni, ker je proizvodnja močno mehanizirana. Znano je namreč, da je mehanska,

zlasti pa električna energija, okrog tristo krat cenejša od človeške. Vsak komentar je torej odveč, v katero smer naj se razvijamo. Pri taki tehnologiji pa mora biti organizacija dela brezhibna, zato bo potreba po dobrih or-

ganizatorjih vedno večja in bodo le-ti nosili poglavito breme.

Ta sestavek naj bi sprožil polemiko in boj mnenj, da bi s tem prispevali k iskanju najboljših rešitev.

T. Kebe

Predlog subvencioniranja oddiha v javni razpravi

Centralni delavski svet je na primopredajni seji dne 21. 3. 1968 sprejel sklep, da naj Delavski svet poslovnih enot določi način kako bodo delovno in zdravstveno prizadeti delavci z daljšim delovnim časom deležni subvencioniranja rekreacije.

V zvezi s tem je Delavski svet TP Cerknica na svoji seji obravnaval problematiko subvencioniranja oddiha delovno in zdravstveno prizadetih delavcev.

V kolektivu je več delavcev, ki so v času izgradnje Bresta na svojih delovnih mestih iztrošili velik del svoje življenjske energije, so fizično izčrpani in niso kos intenzivnejšim zahtevam dela na delovnem mestu.

Takim delavcem je tovarna pohištna Cerknica dolžna v mejah možnosti omogočiti subvencioniranje oddiha oziroma rekreacije.

Delavski svet je dal v javno razpravo kriterij in postopek za določanje subvencioniranja oddiha. Ker bodo tudi ostale poslovne enote razpravljale o tem problemu bomo nanizali nekaj značilnosti tega odloka.

Delavec pridobi pravico do subvencionirane rekreacije zaradi fizične in zdravstvene izčrpanosti na podlagi naslednjih pogojev:

1. dolgoletni staž na Brestu,
2. mnenje ekonomske enote in sindikata,
3. zdravnikovo priporočilo.

Za dolgoletni staž na Brestu se smatra nad 15 let neprekinjene dobe. V to dobo se šteje tudi vajeniška doba in doba prebita na delu v družbeno političnih organizacijah, če je delavec odšel spoznavno s podjetjem.

Ekonomska enota na sestanku razpravlja o delavcih, ki izpolnjujejo kriterij delovnega staža. V razpravi ekonomska enota izbere tiste delavce, ki so s svojim delom pokazali, da so dobri delavci, da so bili v svoji enoti zgled ostalim delavcem in da niso več kos zahtevam delovnega mesta. Ekonomska enota posreduje svoj predlog sindikalni podružnici TP

Cerknica, ki predlog obravnava in ga po potrebi dopolni.

Sindikalna podružnica obvesti vse delavce, ki so prišli v izbor o možnosti subvencioniranja oddiha. Delavec si preskrbi mnenje zdravnika in dokazilo o mesečnem povprečnem dohodku na družinskega člana in ju posreduje tajništvu poslovne enote.

Tajništvo poslovne enote zbere zdravniška mnenja in potrdila o dohodku predlaganih delavcev in jih dopolni s podatki o delovnem stažu, mnenju ekonomske enote in socialnem položaju ter poda delavskemu svetu v obravnavo.

Delavski svet razpravlja o vseh predloženih kandidatih in pri svojih odločitvah prvenstveno upošteva:

- mnenje ekonomske enote in sindikata
- mnenje zdravnika.

Pri določanju prioritete vrstnega reda daje delavski svet prednost bivšim borcem in invalidom dela.

Delavcem s povprečnimi mesečnimi dohodki na družinskega člana (v preteklem letu) pripada naslednja stopnja subvencije:

mesečni dohodek na družinskega člana	% subvencije na osebni dohodek
do 300 N din	100
od 301 do 400 N din	75
od 401 do 500 N din	50
nad 501 N din	25

Stroški subvencioniranega oddiha bremene sredstva sklada skupne porabe PE, v kolikor teh sredstev ni na razpolago pa sredstva, ki so namenjena za osebne dohodke.

Čas, ki ga delavec prebije na subvencioniranem oddihu, oziroma rekreaciji, se šteje v redni letni dopust.

Poslovna enota subvencionira oddih v trajanju največ 21 kolektorskih dni.

Za delavce, ki so po tem predlogu potrebni rekreacije določi kraj rekreacije pristojni zdravnik.

Po končani rekreaciji je delavec dolžan predložiti potrdila računski službi, ki so v zvezi s stroški rekreacije.

Člane kolektiva vabimo k sodelovanju v javni razpravi. Predloge in pripombe na predlog DS TP Cerknica pošljite v tajništvo TP Cerknica ali pa na Uredniški odbor Brestovega obzornika.

Uredniški odbor

Pogled na del razstavišča zagrebškega velesejma



sedanji način napredovanja je bil več ali manj nenačrten, lahko rečemo prepuščen stihiji. Sposobnega delavca, ki ima dovolj znanja in sposobnosti in ki dosega pri delu nadpovprečne uspehe, navadno šefi oziroma instruktorji ljubosumno čuvajo vedno enakem in istem delovnem mestu, čeprav bi bil sposoben opravljati mnogo bolj zahtevna dela. Dobrejših delovnih mest prihajajo navadno novinci — začetniki, kar pa je popolnoma v nasprotju s pravilnimi načeli kadrovanja.

Le nekaj naštetih problemov napredovanja naj bi bilo za osnovo pri izdelavi predloga sistema napredovanja. Vsekakor pa je treba upoštevati v sistemu konstruktivne predloge vseh delavcev, ker bo na tak način sistem napredovanja veliko lažje uveljavljati v praksi.

J. Otoničar

Brest in ameriško tržišče

V sestavku Vtisi s potovanja v Ameriko sem že omenil, da je ameriško tržišče zelo razsežno in zanimivo, čeprav je tudi domača industrija dokaj razvita in močna. Večkrat me kdo vpraša: »Kaj pa vendar gre toliko pohištna ali ne bo enkrat tržišče zapolnilo tudi v Ameriki?«

Mislím, da ne pretiravam, trdim, da nam je tržišče v Ameriki sicer poznano, vendar je izkoriščenih le del možnosti za sodelovanje z ameriški uvozniki predvsem pa z ameriški proizvodnimi podjetji.

Veliko je možnosti za sodelovanje oz. kooperacijo z renomiranimi tovarnami (pri tem se omejujem na tovarne pohištni), ki želijo sodelovati — seveda pod pogojem, da se posel strokovno obdelava in pripravi in da je partner soliden, tako v kvaliteti kot tudi v dobavah. Žal je mnogo sicer dobro zastavljenih poslov propadlo, ne zaradi nesolidnosti ene ali drugega partnerja, temveč je bil vzrok v preveliki razdalji med proizvajalcem v Jugoslaviji in ameriškim kupcem — kooperantom. V vsakem poslu namreč nastajajo določeni problemi, ki se morajo odklanjati sproti in z medsebojnim razumevanjem. Zato so potrebni večkratni strokovni stanki, ker je največkrat nemogoče urediti pismeno. Pismeni pogovor je bil namreč mnogokrat okarakteriziran kot pretiravanje kupca onstran Oceana, čeprav je le-ta največkrat bil upravičeno prigrigovljati, tako kvaliteti izdelanega blaga, kakor tudi embalaži in drugim pomanjkljivostim.

Poseben problem za oba partnerja so bili in so še vedno dokaj visoki prevozní riziki. Ugotavljam namreč, da se zelo velik odstotek pohištna pošlakuje ravno pri transportu od tovarne proizvajalca do kupca. Ni vedno lahko določiti primerno embalažo, da bi pohištno prispelo do kupca brezhibnem stanju. Seveda je zelo mnogo odvisno od manipulacije sami tovarni proizvajalca, potem v pristaniščih, tako na Reki, kakor tudi v New Yorku in še o mnogo faktorjev, ki vplivajo na

Napredovanje kadrov

Sklep zadnje seje Centralnega delavskega sveta o napredovanju kadrov je dal osnove za to, da se napredovanje kadrov obdelava iz širših vidikov.

Napredovanje kadrov je prav gotovo eden izmed važnejših sestavnih delov kadrovske politike. Vsak človek je že po naravi tak, da teži k boljšemu, bolj zahtevnemu in končno k takemu delu, ki mu prinese boljše materialni položaj in boljše mesto v družbi. Pravilno urejen sistem napredovanja pa bo prav gotovo pripo-

mogel k izboljšanju medsebojnih odnosov v kolektivu, kar pa bo imelo za posledico večji delovni elan in končno večjo storilnost. Sistem napredovanja bi moral v svojih načelih brez dvoma upoštevati naslednje momente:

- znanje, tako praktično kot teoretično,
- uspešnost delavca na delovnem mestu — preseganje normativov ali višja osebna ocena,
- psihofizične sposobnosti delavca.

Napredovanje naj bi se izvajalo v okviru delovnih mest, ki jih pokriva posamezen poklic. Praktično naj bi to izgledalo tako, da bi bil vsak na novo sprejeti delavec razporejen na najnižje delovno mesto, ki ga pokriva določen poklic. Npr.: poklic profila ekonomskega tehnik pokriva kar 28 delovnih mest v celotnem podjetju, od najnižjega in verjetno najmanj zahtevnega knjigovodja osebnih dohodkov, preko bolj zahtevnega fakturista, do najbolj zahtevnega planer — analitik. Napredovanje na delovno mesto izven svojega poklica, na delovno mesto, kjer se zahteva več znanja kot ga dejansko posameznik ima, naj bi bilo le v primeru, če se posameznik izobražuje in dosega študijsko boljše uspehe.

Napredovanje naj bi bilo obravnavano javno. Za izpraznjeno bolj zahtevno delovno mesto bi bilo potrebno objaviti interni razglas, kadrovske komisije pa bi v sodelovanju s psihologom izbrale najbolj sposobne kandidate. Pri napredovanju ne bi smela delati kakšnih posebnih ovir zaposlitev v posameznih poslovnih enotah (posebno to velja za režijske delavce). Sposobni delavci bi brez upoštevanja gornjega načela ne imeli možnosti napredovati, posebno to velja za poslovne enote, kjer je manjše število delovnih mest. Do-



Paviljon Bresta na zagrebškem velesejmu

Normativi pred ureditvijo?

Uporaba stimulativnih metod notranje razdelitve osebnih dohodkov je eden izmed važnejših faktorjev za izpopolnjevanje poslovanja, doseganje boljših ekonomskih učinkov in izboljšanja notranjih odnosov v kolektivu. Izpopolnjevanje sistema notranje razdelitve, to je oblike materialne stimulacije, je treba smatrati kot stalen proces. Sistem delitve osebnih dohodkov je najbolj stimulativen takrat, kadar zainteresira delavca, da uporabi vse svoje sposobnosti za uspešnejše delo na svojem delovnem mestu, kakor tudi da vsakemu delavcu zbudi zanimanje za čim uspešnejše delo na slehernem delovnem mestu podjetja. Pri tem meniva, da je vsako postavljanje zgornjih mej v možnostih za doseganje osebnih dohodkov destimulativno in v nasprotju z načelom nagrajevanja po delu.

Zanimalo naju je, kako gledajo na obstoječa merila nagrajevanja delavci v tovarni pohištva Martinjak. Za kratek razgovor sva poprosila dva delavca. Dovolite, da jih predstaviva:

Miro Kordiš, star 34 let, delavec pri visokoturnem rezkarju, 12 let zaposlen pri Brestu, stanujoč v Loškem potoku;

Ludvik Jemec, star 34 let, delavec pri odpremi, 10 let delavec Bresta, stanujoč v Žerovnici.

VIŠINA MESEČNEGA OSEBNEGA DOHODKA?

Kordiš: 100.000 starih din.

Jemec: 90.000 starih din.

VAŠI OSEBNI DOHODKI SO RELATIVNO VISOKI, KJE MENITE, DA SO VZROKI, DA IMAJO NEKATERI DELAVCI NIZKE OSEBNE DOHODKE?

Kordiš: Delam na delovnem mestu, ki je po analitični oceni visoko ocenjeno (15. razred) in kjer je intenzivnost dela pogojena s strojno kapaciteto. Normativ presegam za eno uro dnevno. Večji razponi na enakih delovnih mestih se kažejo v površinskih oddelkih, ki so manj mehanizirani in kjer prihaja do izraza spretost in delavnost. Vzrok za disproporcije je iskati predvsem v stalnih spremembah normativov, ki vzbujajo pri delavcih negotovost.

Jemec: Moje delo je stalno normirano, delno pa sem plačan po času. Normirano delo mi prinese cca 50.000 starih din mesečno. Zelel bi, da bi bila vsa moja dela normirana, ker smatram, da sem

s plačilom po času prikrajšan pri osebnem dohodku.

ALI BI LAHKO PRI SEDANJI ORGANIZACIJI ŠE POVEČALA STORILNOST?

Kordiš — Jemec: Ne.

VIDIVA, DA VSEBUJE VAŠ FAZNI CENIK TAKO DINARSKO KOT TUDI ČASOVNO VREDNOST IZDELKA — FAZE. GLEDE NA TO, DA SE ČASI ZARADI REALNOSTI PLANIRANJA NUJNO NE NEHNO ZNIZUJEJO, MENIVA, DA PRIKAZOVANJE ČASOV PSIHOLOŠKO DESTIMULIRA DELAVCA V TEŽNJI ZA DOSEGANJE KOLIČINSKO VIŠJEGA OBSEGA. SMATRAVA, DA JE PLANIRANJE IN ANALIZIRANJE PORABE ČASA STVAR PLANNERJEV, TEHNOLOGOV, ANALITIKOV IN OSTALIH STROKOVNIH DELAVCEV IN DA JE ZA DELAVCA PRIMARNEGA POMENA CENA OSEBNIH DOHODKOV IZDELANEGA ARTIKLA. ALI SO GLAŠATA Z NAŠIMI DOMNEVAMI?

Kordiš: Menim, da je dovolj, da razpolagamo na delovnem mestu le s faznim dinarskim cenikom osebnih dohodkov, s tem, da se ceniki del lahko spremenijo le ob spremenjenem tehnološkem postopku, oziroma da ostanejo v veljavi vsaj eno leto.

Jemec: Naši normativi se v celoti prevečkrat spremenijo, tako s stališča časov kot cenikov del, vendar kljub temu niso realni. Poglejte samo primer: pri nakladanju stolov tipa Sardan in Rak imam enako ceno 0,70 starih din za kos, čeprav tehta stol Sardan 3 kg in stol Rak 3,5 kg, kar pomeni, da dvignem pri nakladanju stolov Rak cca 200 kg dnevno več, kot pri nakladanju stolov Sardan. Takih primerov lahko navedem še več.

KAJ MENITE O UVEDBI NAGRAJEVANJA NA KVALITETO DEL?

Vsekakor bo to nagrajevanje pozitivno, bojim se le, da ne bodo napake predhodnih delovnih mest ugotovljene na mojem delovnem mestu, kar bi pomenilo bremenitev mojih osebnih dohodkov.

Jemec: Pri tem nagrajevanju je morda nevarnost le v njegovem doslednem izvajanju na vseh delovnih mestih, kjer so možna odstopanja v kvaliteti in v doslednosti kontrolorja.

SO VAM POZNANA MERILA NAGRAJEVANJA STROKOVNIH SLUŽB?

Kordiš: Na splošno poznam to nagrajevanje, vendar se v detajle ne spuščam.

Jemec: To področje me zelo zanima in poznam celotno nagrajevanje podjetja. Prav bi bilo, da se osebni dohodki režeje vežejo na direktnije učinke.

KAJ PA ANALITSKA OCENA?

Kordiš: V redu.

Jemec: Nekoliko dvomim v realnost, ker so mi število točk na mojo pritožbo popravili kar dvakrat.

JE RAZPON OSEBNIH DOHODKOV NAJNIZJI NASPROTI NAJVIŠJEMU 1:5 REALN?

Kordiš: Nekoliko je previsok.

Jemec: Strokovnjake je za kvalitetno delo vredno plačati.

ALI STE SEZNANJENI S PRELIVANJEM KOLEKTIVNE POTROŠNJE SREDSTEV PODJETJA IN DODATKA NA STALNOST V INDIVIDUALNE OSEBNE DOHODKE IN ALI MENITE, DA JE TO POVEČEVANJE POTREBNO IZKAZOVATI LOČENO V VAŠIH PLAČILNIH SEZNAMIH?

Kordiš — Jemec: To prelivanje nama je poznano, sva za povečanje cenikov osebnih dohodkov brez posebnega prikazovanja povečanja.

KER PIŠEVA ZA OBZORNİK, ŠE VPRAŠANJE: JE SNOV V ČASOPISU PREMALO RAZUMLJIVA?



Kordiš Miro pri stroju rezkarju

Kordiš: Vsebina je dobra. Novice izvem šele iz časopisa, čeravno se dogodijo v moji neposredni bližini.

Jemec: Všeč mi je, le premalo časa mi ostaja za branje.

Zal nama je bil čas kratko odmerjen, da bi zlasti iz zgornjih Jemec, ki ga zelo težijo neurejeni skladišni prostori, mnogokrat celodnevno delo in realni normativi, spregovorili še o drugih problemih.

Mimogrede sva za hip ujela tudi direktorja poslovne enote tovariša Franca LEVCA, ki nama je na vprašanje: »Kako je z uredit-

vijo normativov?«, povedal naslednje:

UREJEVANJE NORMATIVOV JE DEJANSKO PROBLEM NAŠE POSLOVNE ENOTE. UPAM, DA BO VPRAŠANJE NORMATIVOV USPEŠNO REŠENO V NEKAJ MESECIH, KER NAMERAVAMO NORMIRSKO SLUŽBO OKREPITI S TREMI NOVIMI DELOVNIMI MESTI.

Mišič — Mlinar

Razstava pohištva na Vrhniki

Velik transparent čez glavno cesto je tri tedne vabil Vrhnice in vse, ki potujejo iz Trsta, Gorice in Reke proti Ljubljani, in one iz ljubljanske smeri, da si ogledajo razstavo pohištva. Pohištvo so razstavljali različni proizvajalci. Največji poudarek so na razstavi dali BRESTU, MARLESU in MEBLU. Naši izdelki so obiskovalce posebej zanimali, saj so izdelki Daniela, Living in Florida prava paša za oči, zlasti če so opremljeni in urejeni kot je treba. Z našo pomočjo je ureditev uspešna. Vendar ni bila brezhibna. Florida je bila tako razmajana in razdejana, da so jo morali sestavi-

viti kar z obliži lepilnega traku, da je lahko stala.

Trgovina tako ne more uspevati. Kdo bo kupoval take izdelke, ki že novi ne morejo sami stati? Bolje ne razstavljati, kot pa pokazati okvarjeno in slabo blago. To nas uči, da moramo v dogovorih o razstavi našega blaga obvezno zahtevati, naj trgovina jamči, da bo izdelek razstavljen tako, da bo dostojno zastopal pohištvo BRESTA.

Razstave je konec. Trgovci so zadovoljni, pa tudi sam kraj je s to razstavo zainteresiral ljudi za boljše, lepše in kvalitetnejše pohištvo.

Uspeh štipendistov

V mesecu marcu je bil izdelan pregled o uspehih štipendistov in izrednih slušateljev, ki se šolajo za potrebe podjetja. Na splošno so uspehi zadovoljivi, saj študentje na visokih šolah redno napredujejo iz letnika v letnik; dijaki oddelka Tehnične šole v Cerknici so imeli najboljši uspeh (čeprav je bilo le 50% dijakov ocenjenih pozitivno) v primerjavi z uspehom oddelkov v Ljubljani; ravno tako tudi uspehi izrednih slušateljev ne izostajajo. Slušatelji na višjih šolah — Višja šola za organizacijo dela, so v obdobju enega leta opravili vsi 3 do 5 izpitov. Ravno tako so dosegli lepe uspehe slušatelji šol za odrasle (ekonomska in tehnična), od 1. 1. 1967 do konca marca je končalo 9 slušateljev tehnične šole za odrasle.

Bolj zaskrbljujoč pa je uspeh slušateljev višje ekonomske-komercialne šole in slušateljic (razen nekaterih) dopisne administrativne šole. Od 1. 1. 1967 ti slušatelji namreč niso opravili nobenega izpita. Res, da so študirali težje izpite (matematika, statistika), vendar to ne bi smelo biti opravičilo za to, da niso opravili nobenega izpita.

Precej slušateljev, ki so vpisani v izredne šole zaseda taka delovna mesta, kjer se zahteva šolsko znanje, ki si ga bodo pridobi-

bili s šolanjem. Tem kadrom se je po zahtevah analitske ocene priznavala stopnja izobrazbe (kot da dejansko šolsko znanje že imajo) že s tem, ko so vpisani v šolo.

Omenjeni neuspeh slušateljev višje ekonomske-komercialne šole in dopisne administrativne šole so nekateri člani kolektiva že ostro kritizirali. Nekateri samoupravni organi v podjetju so to že obravnavali in predlagali, da naj bi vsem, ki v tem času niso dosegli uspeha na izrednih šolah ukinili procent, ki ga prejemale zato, ker so vpisani v šolo. Nekateri samoupravni organi pa so predlagali, da bi osebne dohodke posamezniki, ki so vpisani v izredne šole prejeli za nazaj šele takrat, ko šola dejansko zaključijo.

Če bo še naprej veljal sistem, da se prizna kadrom šolsko znanje že s tem, ko so se vpisali v šolo, je treba izdelati predpis, ki bi take slušatelje zavezoval, da v določenem času opravijo potrebno število izpitov.

Uspeh učencev poklicnih šol je dober, saj vsi redno napredujejo iz letnika v letnik. Na vseh rednih in izrednih šolah se šola za potrebe podjetja 100 delavcev in se bo v primeru, da vsi izpolnijo študijske naloge, struktura zaposlenih v kratkem času bistveno izboljšala.

J. Otoničar

BREST IN AMERIŠKO TRŽIŠČE

Nadaljevanje s 4. strani

to ali bo kupec s kvaliteto zadovoljen ali ne.

Kakor je velika razdalja problematična za kvaliteto prevoza, tako tukaj nastaja tudi vprašanje prevoznih stroškov. Stroški prevoza se namreč iz leta v leto povečujejo in pri mnogih pohištvenih izdelkih dosežejo tudi 25% komercialne vrednosti blaga.

Razumljivo je, da trgovanje z Ameriko ni niti lahko niti enostavno. Kdor hoče na tem tržišču doseči rezultate, mora biti vedno pripravljen, tako na poslovne rizike, kakor tudi na to, da si v proizvodnji ne dovoli nobenih odstopanj v kvaliteti, dobavnih rokih, embalaži in manipulaciji.

Torej kdo lahko proizvaja pod takimi pogoji? Trdim, da samo solidna in tehnično dobro opremljena podjetja.

Pa še nekaj! Vsakdo kdor proizvaja za Ameriko in tega tržišča ni nikoli obiskal, ni videl, ne more razumeti koliko raznih faktorjev vpliva na vprašanje ali bo sklenjen posel res dal pričakovane rezultate, ali pa bo samo povzročil mnogo težav in nobenih ekonomskih koristi.

Torej le ni slučajno, da smo največji proizvajalec pohištva za ameriško tržišče v Jugoslaviji.

F. Turk



Jemec Ludvik pri vsakdanjem delu

Iz dela samoupravnih organov

CENTRALNI DELAVSKI SVET

Na primopredajni seji centralnega delavskega sveta je bil za predsednika izvoljen tov. Bavdek Tone, TPC, za namestnika pa tov. Mele Janez.

Izvoljeni so bili tudi člani UO in člani komisij pri CDS. Komisije bodo začele delovati na ravni UO, ko bo sprejet nov statut. Izvajale bodo določena dela poslovnih politike podjetja na osnovi sprejetih gospodarskih načrtov in sklepov CDS. V skladu s statutom in drugimi splošnimi akti bodo komisije samostojno odločale o zadevah s svojega delovnega področja. V kolikor ne bodo sklepane, pa bodo pripravljale predloge in ukrepe za seje DS podjetja.

Na tej seji je bilo izvoljenih devet stalnih komisij, in sicer:

1. kadrovska komisija,
2. ekonomsko-finančna komisija,
3. komisija za stanovanjska vprašanja,
4. komisija za ovrednotenje delovnih mest,
5. komisija za varnost pri delu, požarno varnost in premoženje Bresta,
6. arbitražna komisija,
7. komisija za rehabilitacijo invalidov,
8. uredniški odbor informiranja,
9. komisija za odlikovanja.

Podrobno je bilo na seji obravnavano o dveh vprašanjih, in to: »Poslovna politika v letu 1968« in »Sistemska vprašanja kadrovske politike v podjetju«. Predhodno pa sta bila omenjena vprašanja tolažena po vseh poslovnih enotah, tako da je CDS lahko upošteval pripombe članov kolektiva. Na osnovi razprave je DS potrčil predlog poslovne politike v tem letu in sistem kadrovske politike z nekaterimi dodatnimi predlogi:

— ker se ukinejo vsi dodatki (prevozi, rekreacije, dodatek na stalnost ipd.), se pa bodo s tem povečali ceniki del za 11%;

— za II. polletje 1967 se bo izplačalo K-15 za tiste delavce, ki so bili v naši delovni organizaciji v delovnem razmerju od 10. 7. 1967 dalje;

— dodatek na rekreacijo se je ukinil, zato naj delavski svet poslovnih enot določi na kakšen način, bodo subvencionirali rekreacijo zdravstveno prizadetim delavcem z daljšim delovnim časom;

— delavci, ki so začeli z gradnjo stanovanjskih hiš pred aprilom 1967 in niso mogli iz socialnih razlogov dokončati gradnje, oziroma imajo dograjeno do plošče, je potrebno zagotoviti sredstva za kreditiranje do primerne višine.

V diskusiji po sistemu kadrovske politike so bili člani DS podjetja podobnega mišljenja, da se sprejme odlok o pripravi kadrovskega staža, dalje je bil sprejet predlog odloka o ugodnostih za starejše delavce;

— bilo je tudi sklenjeno, da se pripravi predlog sistema napredovanja, ki naj bi ga CDS sprejel na prihodnji seji;

— izdelati se mora analiza osebnega dohodka po poslovnih enotah po izvršeni analitski oceni delovnih mest in ugotoviti vzroke medsebojnih nesorazmerij.

CENTRALNI UPRAVNI ODBOR

— Kilometrini prevozi z osebnimi avtomobili na službenih voznih se obračunava po sledeči lestvici:

za vozila do 900 cm³ 60 S din
za vozila do 1300 cm³ 72 N din
za vozila nad 1300 cm³ 94 S din

Kilometrini zgoraj navedene lestvice se obračunava od 18. 4. 1968.

— Izdela naj se analiza o porabljenih stroških za tiskanje in razmnoževanje obrazcev in ostale dokumentacije za potrebe podjetja — rezultate je primerjati s ceno strojev za razmnoževanje oz. tiskanje in ugotoviti, katera varijanta je boljše — analiza se pripravi do 15. maja in posreduje predlog o nabavi stroja za razmnoževanje za prihodnjo sejo.

— V pogledu organizacije prodajne službe je CUO osvojil nakazano smer akcij. Organizacijo se mora naštevirati v roku 1 meseca, s tem da se glavnemu direktorju da pooblastilo za dogovarjanje s kadri, ki bi prišli v poštev za potrebe podjetja. Prav tako se da pooblastilo za izpeljavo vseh akcij v tej zvezi, o katerih pa naj bo upravni odbor obveščen.

— Odobri se akcija za priključitev in kooperacijo z »Jelko« v Begunjah za izdelavo manjših serij, za kar se daje pooblastilo glavnemu direktorju in odgovornim kadrom, da vodijo razgovore in naknadno obveščajo UO.

— Pri analiziranju zunanjih tržišč se odobri potovanje v inozemstvo, o odločanju pa se pooblasti glavnega direktorja.

— Zadolži se strokovne kadre, da intenzivno delajo na izpeljavi investicijskega programa.

— Za sprejemanje delavcev se morajo izdelati kriteriji, ki naj se upoštevajo kot obveza za vse poslovne enote.

— V zvezi z zdravniškimi priporočili je bil upravni odbor mnenja, da se to vprašanje reši z zdravstveno službo v Cerknici — vprašanje zaščitnih sredstev pa s pristojnim Zavodom za zdravstveno tehnično varnost pri delu.

TP CERKNICA

Delavski svet Tovarne pohištva Cerknica je na seji 14. 3. 1968 sklenil, da bodo analizirali ocene delovnih mest zaradi problematike, ki se pojavlja v zvezi z zahtevano izobrazbo in kvalifikacijsko strukturo. To nalogo je dobila centralna komisija za analitično oceno. To je delavski svet sklenil zato, ker je v praksi potreba po taki reviziji zaradi dejanske kvalifikacije zaposlenih.

Upravni odbor pa je 15. 4. 1968 sprejel načrt izobraževanja, v katerem je poudarek na delavcih, ki so na proizvodnih delovnih mestih. V letošnjem letu bodo organizirali naslednje seminarje oziroma tečaje:

— tečaj za inštruktorje s področja vodenja; seminar o zaščiti blaga; tečaj o brušenju furniranih plošč in ostalega lesa, tečaj za delo na nadmiznih in miznih rezkarjih; strokovno predavanje o funiranju robov, lepljenju nalimkov in sestavljanju furnirja; tečaj o krojenju lesa, o nanašanju laka na plošče; strokovno predavanje o luženju por, beljenju, izenačevanju teksture furnirja in strokovno predavanje za delavce v montažnem oddelku.

Upravni odbor je tudi razpravljal o proizvodni problematiki, zlasti o zaključevanju delovnih nalogov v posameznih ekonomskih enotah in obravnavanju vzrokov, ki vplivajo na tako stanje. Operativno vodstvo proizvodnje je dolžno po sklepu upravnega odbora dosledno izpolnjevati naloge iz delovnega naloga in vse sestavne dele v planiranem roku kvaliteto izdelati.

Organizacijski ukrepi, ki zagotavljajo nemoten potek proizvodnje, morajo biti osnovno vodilo posameznim inštruktorjem pri vodstvu ekonomske enote.

Neupoštevanje tega ukrepa in opustitev stalne skrbi nad tem pomeni neodgovorno opravljanje delovnih nalog.

TP MARTINJAK

— Izvolili smo novega predsednika upravnega odbora in njegovega namestnika.

— V javno razpravo smo dali predlog o nagrajevanju proizvodnih delavcev po doseženi kvaliteti dela.

— Komisija za analitično oceno delovnih mest naj ponovno oceni delovna mesta evidence in administracije, ki bi se morala izenačiti z obračunovalkami osebnih dohodkov.

— Zaradi ozkih proizvodnih grl v površinskih oddelkih uvajamo

delo čez polni delovni čas v meseču aprilu.

— Analizirali bomo, ali je potrebno uvesti delo čez polni delovni čas v pogonski službi.

— Sprejeli smo proizvodni plan za april.

— Če bomo uvedli delo čez polni delovni čas, moramo zagotoviti vse delovne pripomočke, da ne bo nepotrebnega iskanja.

— Pri uvedbi dela čez polni delovni čas je treba zagotoviti najpotrebnejše število režijskih delavcev.

— Učencem 4. razreda osnovne šole Grahovo smo odobrili znesek 600.00 N din za organizacijo pouka v naravi.

IVERKA CERKNICA

Upravni odbor Tovarne ivernih plošč Cerknica je marca na seji sprejel sklep, da bodo popravili nekatera določila Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Zlasti je potrebno strožje ukrepati proti nekvalitetnemu delu. Sicer je že uzakonjeno obračunavanje osebnih dohodkov za I. in II. kvaliteto, nikjer pa do sedaj ni bilo rešeno vprašanje škarta, formatov plošč ipd. Tako npr. izgubimo 1723 S din za m³ pri materialu, če moramo zaradi slabe kvalitete obrezati plošče na mali format namesto standardnega. Zato je upravni odbor pripravil predlog sprememb omenjenega Pravilnika za javno razpravo v kolektivu.

Sprejeli so tudi zaključke o izobraževalnem planu in predračunu stroškov za izobraževanje. Stipendiranje naj bi glede na enotno kadrovsko politiko ostalo centralno, vendar v skladu s potrebami, ki jih planirajo poslovne enote.

Sprejeli so tudi sklep, naj bi sklenili pogodbo za občasne zdravniške preglede delavcev z Notranjskim zdravstvenim domom na Vrhniki, ker je plačilo za storjene zdravstvene usluge za nas ugodnejše, kakor če bi te preglede opravljal Zavod za zdravstveno varstvo iz Ljubljane.

Ko so obrazložili potrebe, ki so se pojavile pred vzdrževalno službo s predvideno rekonstrukcijo in v skladu s smotnim delom v izmenah je upravni odbor sklenil, da 15. 4. 1968 opravijo nekatere premestitve, ki bodo zagotovile normalno delo v tovarni.

BAZENSKA ŽAGA CERKNICA

Na seji delavskega sveta so sprejeli naslednje važnejše sklepe:

1. Sprejeli so proizvodni plan in plan prodaje za april 1968.

2. Pri analiziranju vzrokov bolovanja v I. tromesečju 1968 so sprejeli sklep, naj v prihodnje inštruktorji še pogostejše opozarjajo delavce na nevarnosti, ki pretijo pri opravljanju delovnih nalog, tako da bi znižali število nezgod na najnižjo mogočo mero.

3. Delavski svet je obravnaval stališče občinske konference SZDL v Cerknici o problematiki kulturno-prosvetne dejavnosti v cerkniški občini. Trenutno PE nima sredstev, ki bi jih lahko namenila za omenjeno dejavnost. Del potrebnih sredstev za poživitev kulturne dejavnosti pa je odobrila koordinacijski odbor poslovnih enot cerkniškega bazena iz sklada skupne porabe.

4. Na priporočilo CDS, naj DS PE določijo, na kakšen način bodo subvencionirale rekreacijo ali zdravljenje delovno in zdravstveno prizadetih delavcev z daljšim delovnim stažem, je DS sprejel sklep, naj bi za to prevzel skrb sindikat PE. V kolikor pa bi prišlo do težjih primerov, bi posamezne primere obravnaval DS.

Vvažnejši sklepi upravnega odbora:

Komisiji za analitično ocenjevanje delovnih mest bomo predložili analizo gibanja osebnih dohodkov za delovna mesta: dovoz hlodov in odvoz desk, kjer se pojavljajo največja odstopanja v primerjavi z drugimi delovnimi mesti.

TLI STARI TRG

DS TLI Stari trg je na svoji 69. redni seji sprejel plan proizvodnje, prodaje in tudi stroškov za leto 1968. Plan vsebuje izvršitev proizvodnje v vrednosti 14.735.125.— N din, prodaje v znesku 8.278.202.— N din in poslovnih stroškov za 13.390.464.— N din. Pri tem je ostanka dohodka planiranega za 1.344.659.— N din, pri čemer ne moremo več govoriti o neupravičenosti PE do ostanka dohodka oziroma o extra-profitu, še posebno ob sprostitvi cen surovin in žaganemu lesu. DS je mnenja, da je treba nujno spremeniti politiko priznavanja ostanka dohodka PE, oziroma PE vezati na dejanske rezultate gospodarjenja.

Nadalje je sprejel operativne delovne naloge za mesec marec, in sicer je za ta mesec planirana proizvodnja v vrednosti 1.276.706 N din.

Poslovnica za primarno proiz-

vodnjo naj bi se bolj angažirala na raziskavi tržišča za primarne proizvode, ker je čutili zastoj plasmaja žaganega lesa in ladijskega poda.

DS TLI Stari trg je sklenil odprodati osnovna sredstva, katera PE TLI Stari trg ne uporablja in ki jih ne sme koristiti zaradi postopnih varnostnih predpisov.

UO TLI Stari trg je na svoji 77. redni seji obravnaval operativne naloge proizvodnje za mesec april, ki predvidevajo ustvariti proizvodnjo v skupni vrednosti 1.277.320.— N din. UO je bil mnenja, da bo operativne plane za mesec april sprico zagotovitev nemotenega obratovanja in pogojev plasmaja, možno realizirati. Predlagal jih je DS v nadaljnjo obravnavo in osvojitvev.

UO je na svoji seji sklenil odstopiti vse do sedaj vložene prošnje Zavodu za zaposlovanje delavcev, zaradi novega sistema sprejemanja delavcev v delovno razmerje.

Ustanovitev podružnice DIT v Brestu

V našem podjetju je v mesecu marcu ustanovljena podružnica »Društva inženirjev in tehnikov gozdarstva in industrije za predelavo lesa«. To je prva oblika združevanja strokovnih kadrov v podjetjih v naši občini.

Namen ustanovitve podružnice DIT je v tem, da bo organizirano združevanje vseh strokovnjakov v Brestu. Z usmerjenim in organiziranim delom bo podružnica pripomogla k naslednjem:

1. da bo sodelovala pri reševanju strokovnih vprašanj in izpopolnjevanju strokovnega znanja svojih članov ter da proučuje in usmerja pridobitve tehnike;
2. pri svojem članstvu in ostalih članih v podjetju razvije razumevanje za boljšo kakovost in večjo produktivnost proizvodnje;
3. da utrjuje pravilen odnos do strokovnjakov in do tehničnega dela v strokovnem pogledu;



Z ustanovnega sestanka podružnice »Društva inženirjev in tehnikov«

4. da sodeluje z vsemi organizacijami in samoupravnimi organi v podjetju pri popularizaciji tehnike in ostalih problemih v podjetju.

Podrobnejši program dela DIT pa bo upravni odbor podružnice izoblikoval na svoji prvi seji.

Na ustanovitveni seji je podružnica DIT izvolila upravni odbor in predsednika podružnice. Za predsednika je bil izvoljen tov. Jukovič Ivo, za upravni odbor pa naslednji tovariši:

1. Resnik Jože, TP Martinjak
2. Mrh Anton, TP Cerknica
3. Međugorac Nerima, Skupne strokovne službe
4. Pišek Anton, TLI Stari trg
5. Lovše Ivan, TP Cerknica.

Podružnica DIT je za sedaj ustanovljena samo v našem podjetju, kasneje, kar bi bilo zelo zaželeno, pa naj bi se razširila in združevala vse gozdarske in lesne strokovnjake na Notranjskem.

F. Zigmund

OBVESTILO

Oddelek za splošne zadeve in občo upravo Skupščine občine Cerknica obvešča vse imetnike voznikov dovoljenj na območju občine Cerknica, da je zadnji rok za podaljševanje in zamenjavo voznikov dovoljenj 12. junij 1968. Podaljšujemo vsa vozniška dovoljenja, ki jim bo do tega dne prenehala veljavnost, zamenjujemo pa vsa vozniška dovoljenja poklicnih voznikov in voznikov traktorjev (»F« kategorija). Vloga za podaljšanje in zamenjavo se dobi v sprejemni pisarni oddelka za splošne zadeve in občo upravo in mora biti kolkovana s kolekom za 0,50 N din. Vozniki, ki bodo zamenjali vozniška dovoljenja morajo k prošnji priložiti še dve sliki, vsi vozniki, ki so stari nad 65 let pa tudi zdravniško spričevalo, da so telesno in duševno sposobni upravljati ustrežajoča motorna vozila.

Posebej poudarjamo, da po 12. juniju 1968 ne bomo več podaljševali ali zamenjali voznikov dovoljenj, katerim je veljavnost potekla pred 12. junijem 1967. Po tem datumu bodo za vsa ta vozniška dovoljenja izdane odločbe o odvzemu voznikov dovoljenj. Imetniki takih voznikov dovoljenj bodo morali naknadno ponovno polagati izpit za voznika motornih vozil, če bodo hoteli posedovati tako dovoljenje.

Iz pisarne oddelka

Posvetovanje predsednikov občinskih sindikatov Notranjske

4. aprila 1968. leta je bilo na Brestu posvetovanje predsednikov občinskih sindikatov Notranjske, ki ga je organiziral občinski sindikalni svet Cerknica. Na posvetovanju je bil tudi predsednik sindikata SRS tovariš Tone Krošupsek.

Posvetovanje je začel predsednik občinskega sindikalnega sveta tovariš Janez Pakiž. Najprej je orisal dosedanje aktivnosti in delo občinskega sindikata v cerkniški občini. Nakazal je tudi nekatera aktualna vprašanja, o katerih naj bi na posvetovanju razpravljali. Zlasti je poudaril vprašanje o aktivnosti sindikata in povezavi občinskih sindikatov s strokovnimi.

V razpravi so se lotili več aktualnih vprašanj, ob katerih bi moral sindikat ali spremeniti metodo dela ali pa se aktivneje zavzemati za njeno reševanje.

Nekateri udeleženci so ugotavljali, da se občinski sindikati niso dovolj uveljavili zato, ker so preveč odmaknjeni od dogajanja oziroma problemov gospodarskih organizacij. Sindikati premalo sodelujejo s sindikalnimi podružnicami, svoje delovanje so preveč podredili občinskimi skupščinam. Zaradi te ugotovitve so nekateri menili, da je potrebno pravice sindikalnega delovanja določiti v samoupravnih aktih ali pa v sindikalnem statutu. Gospodarske organizacije sindikalnih funkcionarjev ne vabijo na seje delavskih svetov, čemur je bržkone vzrok slaba uveljavitev sindikata kot politične organizacije.

Pogosto sindikati napak razumejo, kako je treba skrbeti za delavca. Ščitijo slabe delavce, delavce, ki uveljavljajo samo svoje pravice, dolžnosti pa zane-marjajo.

Na posvetu pa so tudi ugotovili, da si delavci ne upajo izrekli objektivnih in naprednih kritičnih misli ker so nekateri vodstveni kadri tako prepričljivi, da prepričajo tudi tisti organ, ki bi konstruktivno kritiko podprl in ga pridobijo za svoj koncept oziroma ne razumejo demokratičnega sistema vodenja. Zato imajo nerazumljiv odnos do vsega tistega, kar je rezultat demokracije.

Predsednik sindikata SRS Tone Krošupsek je govoril o vlogi

sindikata kot družbeno-politične organizacije. Menil je, da ni potrebno pisati o pravicah in delu sindikata v samoupravnih aktih, pač pa je uveljavitev sindikatov mogoča le na podlagi njihove progresivne aktivnosti in strokovnih stališč do posameznih vprašanj. Kar se tiče zaščitne vloge sindikata, si je potrebno vedno postaviti vprašanje, kdaj koga in zakaj bo sindikat ščitil, sicer bo ščitil slabo produktivnost.

Govorili so tudi o slabem sodelovanju občinskih sindikatov s strokovnimi sindikati. Predsednik sindikata je o tem menil, da so strokovni sindikati rezultat razvojnega procesa in da bodo strokovni sindikati tudi v prihodnje delovali, da pa v svojem delovanju ne morejo mimo občinskih sindikatov, saj so vendar občinski sindikati odgovorni za to dejavnost na svojih področjih. Tovariš Krošupsek je tudi dejal, da so se občinski sindikati pogosto slabo uveljavili zato, ko zaradi problemov, ki jih povzročajo posamezniki, ne vidijo celotne politike podjetja. Namesto, da bi sindikati analizirali kompleksne probleme, se ubadajo z drobnjarkarstvom. Pogosto delamo iz majhnih stvari veliko politiko. Sindikati v gospodarskih organizacijah največkrat razumejo, da so s posredovanjem njihovih stališč samoupravnim organom naredili vse. Namesto, da bi se za ta stališča prek svojih predstavnikov borili na teh samoupravnih organih se postavijo na opozicijsko stališče in kritizirajo samoupravne organe ali pa strokovna vodstva.

Ko je tovariš predsednik govoril o aktivnosti sindikata, je med drugim dejal, da so problemi na vseh ravneh, da pa prihaja do največjih konfliktov in kriz le v podružnici kot osnovni organizaciji sindikata. Da bi izboljšali delo podružnic ali izvršnih odborov je potrebno to uveljaviti s pametno kadrovsko politiko. Mnogokrat je slišati pripombe, če v sindikat kadriramo ljudi s fakultetno izobrazbo, češ, ta pa ni »naš«. To je po mnenju tov. Krošupške zelo negativen pojav. Tudi ti ljudje znajo zastopati interese delavcev, zato so taka stališča skrajno negativna.

V nadaljevanju razprave je predsednik sindikata SRS seznanil navzoče o novih organizacijskih oblikah sindikata oziroma o statutu, ki je v pripravi.

Na posvetovanju so spregovorili tudi o reformi osemletnega šolstva. Vsi so si bili edini, da je potrebno v osnovnih šolah z reformo določiti dvostranski učni program. Otroci, ki namera-

vajo po končani osemletki nadaljevati študij, naj bi proti koncu osemletke imeli zahtevnejši program od onih, ki študija ne bi nadaljevali.

Več besed je bilo rečenih tudi na račun sistema delitve dohodka oziroma osebnih dohodkov. Pri tem so kritizirali merila, ki v več primerih ne zagotavljajo delitve osebnih dohodkov na podlagi delovnega učinka.

Na koncu posvetovanja so določili komisijo za zaključke posvetovanja, ki jih bodo poslali vsem udeležencem.

Posvetovanje je popolnoma uspelo in je dalo veliko koristnih pobud za prihodnje delo.

J. Klančar



Udeleženci posvetovanja sindikalnih vodstev

Prva aktivizacija civilne zaščite

»Masivno progo Tovarne pohištva Cerknica je zajel požar. Električne naprave in telefonske zveze so prekinjene. Začni z aktivizacijo članov civilne zaščite, da bodo pričeli gasiti in reševati!«

Tako sporočilo je zadnjo soboto v mesecu marcu ob 8. uri 25 min. dobil dežurni vratar TP Cerknica od vodje občinskega štaba za civilno zaščito tovariša Franca Zormana. Sporočilo je pomenilo začetek poskusne aktivizacije članov enot civilne zaščite v podjetju. Ta zaščita je namenjena za varovanje ljudi in imovine tovarn v Cerknici. Začeli so jo, da bi ugotovili:

- realnost načrtovanega sistema obveščanja v primerih, ko odpovedo običajna sredstva za alarmiranje,
- mobilnost enot civilne zaščite in štaba,
- uporabnost plana civilne zaščite oziroma načrtovanih ukrepov za posamezne vrste nesreče,
- sposobnost samostojnega odločanja in hitrega ukrepanja članov štaba in vodij posameznih služb,
- materialno preskrbo posameznih služb.

Ker je akcija temeljila na zamisli, da so alarmne naprave pokvarjene, je bilo potrebno zbrati ljudi tako, da so jih obveščali kurirji. Tak način obveščanja je sicer počasen, vendar zanesljiv in zelo primeren zlasti takrat, ko ni potrebno aktivirati vseh za delo sposobnih ljudi. Začne ga dežurni vratar tako, da odda pripravljeno kuverto s pozivi za vodje aktivizacije najbližjemu kurirju. Za obveščanje ostalih članov civilne zaščite poskrbi vodja štaba potem, ko po prihodu hitro presodi nastalo stanje in ugotovi, katere službe so potrebne za ublažitev posledic nesreče.

Akcija je stekla normalno. Prvi ljudje so prišli že po nekaj minutah. Zlasti hitro sta se zbrali protipožarna služba in služba za zveze, obveščanje in alarmiranje, kar je razumljivo, saj sta sestavljeni iz ljudi, ki stanujejo v najbližji okolici tovarne. Kmalu zatem so bile sposobne za akcijo tudi tehnično-reševalne službe, sanitetna služba in služba reda in varnosti. Večina ljudi je prihitelo na zbirališče že po približno pol ure, zadnji pa šele v eni uri po pri-

četku mobilizacije. Zamuda slednjih je opravičljiva, saj so bili zaradi oddaljenosti krajev, kjer stanujejo (Unec, Rakek, Begunje itd.), kasneje obveščeni. Čas za zbiranje bi bil občutno krajši, če ne bi bilo odsotnih nekaj važnejših kurirjev.

Po improvizaciji požara z dimnimi naboji so vse službe hitro stopile v akcijo. Gasilci so namestili motorne črpalke, razvili cevi, izvedli gasilski napad na domnevni požar in poskrbeli za obrambo sosednjih objektov. Istovremno je tehnično reševalna služba blokirala oziroma izklopila naprave ter pričela z reševanjem strojev in podpiranjem zidov. Sanitetna služba je poskrbela za domnevne ranjence, služba za zveze, obveščanje in alarmiranje pa je vzdrževala zveze med službami v akciji, štabom in ustanovami izven podjetja. Da so tudi kurirske zveze lahko učinkovite, se je pokazalo zlasti pri reševanju »ranjencev«; že čez približno 10 minut po zahtevi sanitetne službe za pomoč zdravniku je prispel na mesto »nesreče« rešilni avtomobil s zdravnikom in potrebnim sanitetnim materialom.

Svojo nalogo so zadovoljivo opravili tudi člani službe za red in varnost.

Vaja je kljub nekaterim pomanjkljivostim dobro uspela. Razveseljivo je bilo zlasti to, da so skoraj vsi, ki so pozive dobili, res prišli na zbirno mesto v najkrajšem mogočem času. Tudi sama akcija je bila izvedena hitro in strokovno, kar je nedvomno rezultat iznajdljivosti in strokovne usposobljenosti vodij služb, pa tudi ostalih članov civilne zaščite. Za dobre so se pokazali tudi plani o ukrepanju v primeru take nesreče.

Slabosti, ki jih bo treba čimprej odpraviti, pa so se pokazale pri sistemu obveščanja. Ker ni bilo dovolj rezervnih kurirjev, se je zaradi odsotnosti nekaterih močno podaljšal čas za zbiranje. Ta faza akcije sicer ni tako pomembna, saj bi v primeru resnične nesreče uporabili druge, hitreje načine alarmiranja, a je kljub temu ne smemo zanemariti.

Pokazalo se je tudi, da vse službe, razen protipožarne, nimajo ustrezne opreme. Akcije bi mnogo hitreje in bolj učinkovito potekale, če bi imela služba za zveze

in obveščanje portofone ali vsaj poljski telefon, tehniško reševalna služba razne komplekse orodja itd. Vsa oprema bi morala biti stalno shranjena v ustreznem prostoru — orodišču. Razen tega je priporočljivo službe uniformirati; obleke bi hkrati služile kot zaščitno in kot razpoznavno sredstvo. Za nabavo vsega tega trenutno ni določenih potrebnih denarnih sredstev. Zakon o izločanju sredstev v take namene je sicer v pripravi, vendar bi glede na stopnjo nevarnosti pri nas (zlasti v letnem času) morali za to poskrbeti že prej.

Vajo so si ogledali vsi člani občinskega štaba za civilno zaščito, poverjenik za CZ pri republiškem sekretariatu za narodno obrambo, člani svaca CZ Kovinoplastike Lož, odgovorni strokovnjaki za CZ pri Skupščini občine Cerknica in drugi. Vajo so analitično spremljali in ugotavljali napake. Njihove strokovne pripombe, pa tudi lastne izkušnje, ki smo jih pridobili z vajo, nam bodo koristno služile pri prihodnjem usposabljanju.

Kovšca

Udarniška akcija za čiščenje bazena

Iz potrebe, pa tudi iz higien-skih razlogov smo se letos odločili, da bomo očistili bazen in ga usposobili za kopanje.

Ko je lansko leto jezero skoraj povsem usahnilo, smo se znašli v zadregi, kje bi se kopali. Ker ni nikjer blizu kakšne reke, nas je nekaj mladih odšlo k bazenu, ki ga ima tovarna za varnostne namene. Moram reči, da sem se zgrozil, ko sem videl kakšen je. Ne sam bazen, ampak voda v njem.

Letos bi lahko to popravili, saj je urejeno vse, kar je potrebno, da bo voda čista. Pripravljena je vsa mehanizacija, pa tudi filtri so že delno urejeni. Kar še ni končano, pa bo kmalu. Zato je treba bazen le še očistiti. To bo v korist nam mladim, pa tudi starejšim, ki vedo kako pomembno za zdravje je rekreativno kopanje. To bo koristno tudi za večjo proizvodnjo. Če je človek namreč zdrav in če se delavec v prostem času ukvarja z rekreacijo, bo tudi njegova storilnost večja. Za takšno rekreacijo bi lahko izkoristili predvsem proste sobote.

Naša akcija pa bo uspela le, če bo v njej sodelovalo kar največ mladih, pa tudi starejših članov kolektiva.

Predlog

Ker je v občini zelo aktualna integracija Trgovskega podjetja Škocjan s Kmetijsko zadruzo Cerknica, predlagamo združenje organizaciji nov zaščitni znak.

Praktična uporaba znaka je naslednja:



— glava Merkurja zaščitnika trgovcev že zaradi svojega slovesa daje garancijo uspešnosti poslovanja, po drugi strani pa garantira uspešnost poslovanja združenega podjetja stabilno podnožje na štirih nogah.

Utrinki s sestankov ekonomskih enot v TP Martinjak

Zadnji sestanki ekonomskih enot v TP Martinjak so bili sklicani zaradi obveščanja in tolmačenja o sistemu nagrajevanja proizvodnih delavcev po merilih kvalitete dela. Tak sistem je že lani predlagal delavski svet poslovne enote zato, ker so začeli uvajati v proizvodnjo stilno pohištvo, ki zahteva večjo pozornost pri kvaliteti kot navadno pohištvo. Predlog tega sistema so izdelale strokovne službe ob sodelovanju inštruktorjev oddelkov. Še predno pa je bil predlog dokončno oblikovan, je bilo med delavci slišati mnenja o dobrih in slabih straneh tega sistema. Ko so predlog razobesili in ga obrazložili na sestankih, pa je večina delavcev menila, da je uvedba tega sistema nujna. Seveda so v vseh oddelkih bili posamezniki, ki s sistemom ne soglašajo. To so tisti delavci, ki jim ni nič mar kvaliteta in gledajo le, da dosežejo ali presežejo normo ne glede na kvaliteto. Teh delavcev je sicer malo, vendar se v serijski proizvodnji pozna vsaka napaka; če se prej ne ugotovi, se v končni kontroli. Ker se dogaja, da izdelkov ni mogoče kompletirati zaradi škart izdelkov, so bili do sedaj pri osebnem dohodku prikrajšani zlasti tisti, ki so delali kvaliteto. Zaradi tega so z odobravanjem sprejeli novi sistem. Boleče vprašanje, ki so ga sprožili delavci, je sprememba normativov časa. Pravijo, da normirec časa kar naprej spreminja normative, ne da bi

bile poprej izdelane ali uvedene spremembe pripomočkov dela. Če je temu tako, potem normirec greši. Če pa je potrebna sprememba časa zaradi neke izboljšave ali pa je na tistem elementu manj dela, pa normirec ne greši, ampak delavec neupravičeno negoduje. Ker ni pogojev za postavitev tehničnih normativov, je dejansko težko določiti pravičen izdelavni čas za tovarno, pa tudi za delavca.

K razpravam o tem vprašanju so se pridružili tudi delavci, ki dosegaajo in presegajo normative. Pri tem je zanimiva njihova ugotovitev, naj bodo tisti, ki senajbolj prepričajo in negodujejo, bolj disciplinirani in naj ne zapuščajo delovnih mest, ker zaradi njih ne morejo delati tisti, ki bi radi delali.

Nekateri menijo, da je tovarna za sedanje oblike proizvodnje premajhna. Res je, premajhni so prostori, vendar to ne more biti glavni vzrok za slabo kvaliteto ali za nedoseganje normativov. Tu je zlasti potrebna dobra priprava in organizacija dela, katere potek se začne že pri samem naročilu, konča pa pri odpošiljanju izdelkov. Prav tu pa še vedno šepamo. Največkrat se to ustavi pri neposrednih vodjih delovnega procesa. Ob vsem tem lahko ugotovimo, da je treba zaostri osebno odgovornost na vseh ravneh vodenja v pripravi in proizvodnji, še zlasti pa v neposredni proizvodnji.

F. Tavželj

