

informat^{or}

Številka 34

• Leto XVIII.

Titovo Velenje, 4. september 1984

Gorenje bo izvažalo tudi na Kitajsko

Letos bo Gorenje prodalo na Kitajsko za 4 milijone 640 tisoč hladilnikov in komponent zanje ter tehnološko opremilo kitajsko tovarno! Že ta mesec pa naj bi sklenili novo izvozno pogodbo v višini 2 milijonov dolarjev!

V tem mesecu bodo obiskali Gorenje predstavniki kitajske tovarne Chang Qing, ki ji bomo mi dobavili tehnološko opremo ter prodali tehnično dokumentacijo za izdelavo

opreme za izdelavo opreme za proizvodnjo hladilnikov. Kot je bilo rečeno prejšnji teden na delavskem svetu Gorenja Commerce bodo sklenili novo izvozno pogodbo za 2 milijona dolarjev kot rezultat prizadevanj za uveljavitev Gorenja na Kitajskem tržišču. V sodelovanju z ljubljanskim Tehnoimpexom naj bi to sodelovanje s kitajskimi partnerji v prihodnjih letih še okrepili.

Prve tehtnice za Anglijo

V MGA Nazarje, tozdu Gorenja Gospodinski aparati, so začeli na zahtevno angleško tržišče izvažati tudi tehtnice. Tako so že izdelali prvih 5.000 stenjskih tehtnic namenjenih

angleškemu kupcu, toliko pa naj bi naredili še do konca leta. V Nazarjih pa si obetajo, da bodo izvoz tega svojega izdelka v Anglijo v naslednjem letu lahko še povečali.

Iskati nove prodajne poti

Doseganje zastavljenih izvoznih načrtov pogojuje uresničevanje vseh ostalih programom zastavljenih nalog, ki so življenjskega pomena za vse nas.

Padeč prodaje izdelkov bele tehnike evropskih in svetovnih proizvajalcev skoraj za 30 % opozarja na poglobljanje krize v popraševanju, ki jo moramo v Gorenju sprejeti z resnostjo in premostiti z novimi prodornejšimi prodajnimi prijemi.

Odgovorno spoštovanje soodvisnosti proizvodnih in prodajnih planov ter preizkus vseh notranjih odločitev mora prispevati k izboljšanju prodaje v tujini in doma. Pregled konjunktornosti izdelkov je podlaga za uvedbo učinkovitih in razmeram prilagojenih oblik prodaje.

V sejamskih predstavitev Gorenja je treba narediti odločen vsebinski obrat.

Programiran in marketinško sodoben nastop z natančno

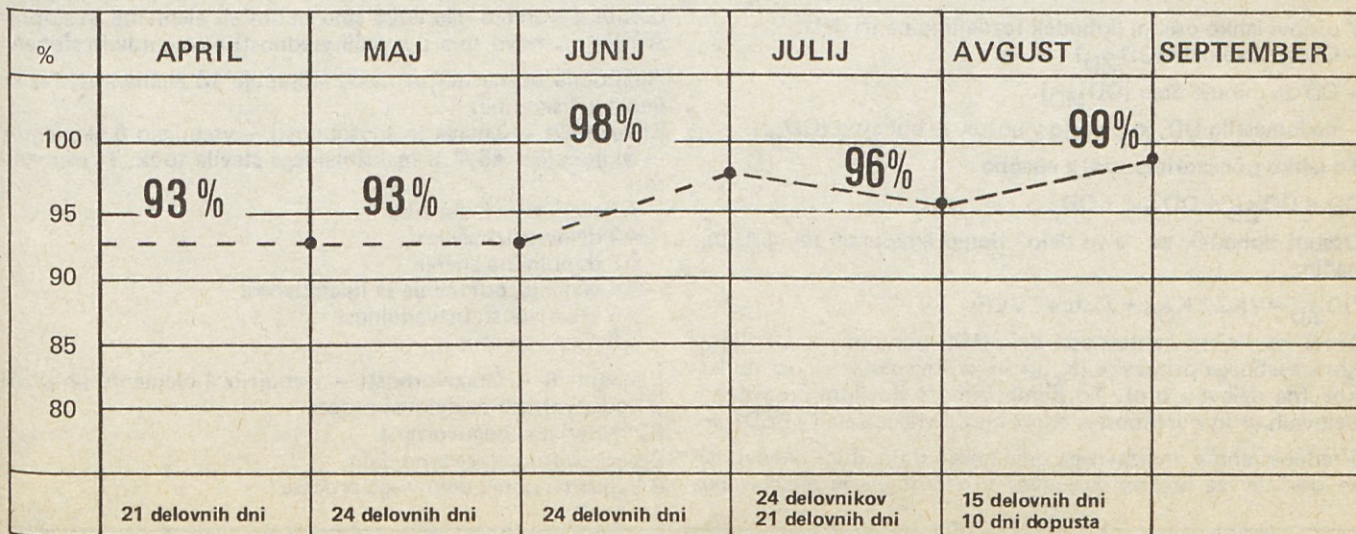
zastavljenimi sejamskimi aktivnostmi, poslovnimi srečanji, strokovnimi posveti, z domiselno predstavitvijo razvojne poti in strategije Gorenja mora v prihodnje pomeniti novo vsebino na Gorenjevih razstavnih prostorih v Jugoslaviji in svetu, ki bo pritegnila zanimanje poslovnega sveta.

To so zahteve, ki jih narekuje svetovna gospodarska situacija, naše hotenje za premagovanje ekonomskih težav in odločno preosnovo marketinškega delovanja, so menili na seji kolegija Gorenja Commerce, ki je bila prejšnji ponedeljek.

nadaljevanje na 8. strani

Danes. Oblikovanje OD in osebnega pripevka
(na 2 strani).

Izpolnjevanje proizvodnega načrta 1984



Razpravljam o delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

Oblikovanje osebnega dohodka

V teh dneh v Gorenju obravnavamo osnutke samoupravnih aktov s področja delitve po delu in skupne porabe. V delovnih organizacijah (Gorenje Gospodinski aparati, Procesna oprema in Notranja oprema), ki jih sestavlja več tozdov, obravnavajo delavci osnutek samoupravnega sporazuma in pravilnika, v ostalih organizacijah združenega dela pa le pravilnik o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo. To velja za enovite delovne organizacije Gorenje Elektronika Široka potrošnja, Gorenje Commerce, Gorenje Servis in delovne skupnosti Splošni posli, Organizacija in informatika ter delovno skupnost skupne službe Gorenje SOZD. Ker so to enovite delovne organizacije oziroma delovne skupnosti, ni potreben samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih, tako kot v delovnih organizacijah z večjim številom temeljnih organizacij.

KAJ HOČEMO Z NOVIM SISTEMOM DELITVE PO DELU IN REZULTATIH DELA?

Obstoječi sistem analitične ocene je star 9 let. V tem času se je Gorenje močno razširilo, oblikovali smo več novih delovnih organizacij, tozdov in delovnih skupnosti. Sistema analitične ocene pa ob tem nismo razvijali in zato je nujno, da metodologijo vrednotenja zahtevnosti postavimo na novo.

Na drugi strani hočemo bolje nagrajevati delo v neposredni proizvodnji, dela v težkih delovnih pogojih, kreativna strokovna in vodstvena dela. K temu cilju je naravnana nova metodologija vrednotenja zahtevnosti dela.

Nagrajevanje po rezultatih dela je bilo slabo razvito, saj smo upoštevali samo sistem količinske norme. Ponekod je bila uvedena kvalitetna norma, pa je bila v več tozdih ukinjena. Ni bilo nagrajevanja po gospodarnosti uporabe materiala, strojev in delovnega časa ipd. Toda že samo to, da smo pred letom dni kot merilo uspešnosti uvedli doseganje skupnega količinskega plana, je dalo zelo dobre rezultate. Torej je treba v delitev po delu v čimvečji meri vključiti rezultate dela; količino, kvaliteto in gospodarnost dela. Tako bomo uveljavili načelo: „Za boljše delo in rezultate dela — boljši osebni dohodki.“

Zakon o razširjeni reprodukciji in minulem delu zahteva, da osebne dohodke na podlagi minulega dela oblikujemo drugače. Uskladiti jih moramo z rezultati gospodarjenja z minulim delom in prispevkom posameznega delavca k oblikovanju minulega dela in gospodarjenju z minulim delom.

KAKO SE OBLIKUJE OSEBNI DOHODEK?

Preden bomo obravnavali posamezna poglavja (vrednotenje zahtevnosti dela, osebni prispevek, minulo delo), pogledjmo, iz katerih elementov je sestavljen naš osebni dohodek.

V osnovi lahko osebni dohodek razdelimo na tri dele:

- OD za živo delo ($OD_{\dot{Z}D}$)
- OD za minulo delo (OD_{MD})
- nadomestilo OD, ki pridejo v poštev le občasno (OD_n).

To lahko ponazorimo tudi z enačbo

$$OD = OD_{\dot{Z}D} + OD_{MD} + OD_n$$

Osebni dohodek za "živo delo" bomo izračunali na naslednji način:

$$OD_{\dot{Z}D} = /KZ \cdot K_{OP} + / \cdot \text{ure} \cdot VEED$$

Torej koeficient zahtevnosti dela (KZ) pomnožimo s količnikom osebnega prispevka (K_{OP}) in prištejemo vrednost dodatkov (na delovno uro). To pomnožimo s številom opravljenih delovnih ur in z vrednostjo enote enostavnega dela (VEED).

Vrednost enote enostavnega dela bomo določili na osnovi mase sredstev za osebne dohodke. Vrednost enote enostavnega

dela bo torej nadomestila dosedanje vrednost točke. Določena bo za eno delovno uro in ne za 182 ur, kot je to veljalo za vrednost točke. Osebni dohodek na podlagi "minulega dela" bomo izračunali na osnovi vrednosti enote minulega dela (VED_{MD}) ter koeficienta delovne dobe (K_{dd}) in koeficienta osebnega dohodka (K_{OD}). Ker pa bo imel osebni dohodek na podlagi minulega dela dva dela, bomo izračunavali dve vrednosti enote minulega dela: vrednost enote minulega dela na podlagi rezultatov gospodarjenja z minulim delom (VED_{MDg}) in vrednost enote minulega dela na podlagi rezultatov investicij (VED_{MDin}).

V tem drugem delu tudi ne bomo upoštevali celotne delovne dobe, ampak le, koliko časa je delavec delal v OZD v času, ko so se akumulirala sredstva za investicijo (K_{ddA}).

Izračun bi torej izgledal takole:

$$OD_{MD} = OD_{MDg} + OD_{MDin}$$

oziroma

$$OD_{MD} = /K_{OD} \cdot K_{dd} \cdot VED_{MDg} / + K_{OD} \cdot K_{ddA} \cdot VED_{MDg} /$$

Seveda pa je treba takoj povedati, da drugega dela osebnega dohodka na podlagi minulega dela (torej na podlagi rezultatov investicij) ne more biti, dokler ne bomo v Gorenju izpeljali večjih investicij in dokler le-te ne bodo dale povečanega dohodka in čistega dohodka. Za sedaj prihaja v poštev prvi del OD na podlagi minulega dela.

Nadomestila osebnega dohodka so nadomestila za čas

— rednega, študijskega in izrednega plačanega dopusta

— bolniškega dopusta

— ko delavec opravlja naloge v okviru SLO, samoupravnih in družbenopolitičnih funkcij

— ko ne more delati zaradi "višje sile"

— prekvalifikacije itd.

Podrobneje so vrste nadomestil in osnove za določanje višine nadomestil določene v osnutku pravilnika oziroma samoupravnega sporazuma.

VREDNOTENJE ZAHTEVNOSTI DELA — ANALITIČNA OCENA DEL IN NALOG

V skladu z družbenim dogovorom o skupnih osnovah za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo je naša metoda vrednotenja zahtevnosti dela analitična. To pomeni, da delo ocenimo po posameznih elementih in na takšen način ugotovimo njegovo zahtevnost.

Metoda analitične ocene del in nalog (AODN) je bila pred leti razvita v Gorenju. Na novo smo definirali elemente in stopnje AODN, na novo smo postavili vrednosti elementov in stopenj.

Analitična ocena del in nalog vključuje 18 elementov, razdeljenih v 4 skupine:

Elementi A — Znanja in sposobnosti — vsebujejo 6 elementov in vključujejo 45,4 % maksimalnega števila točk. Ti elementi so:

- A1 strokovna izobrazba
- A2 delovne izkušnje
- A3 dopolnilna znanja
- A4 vodenje, odločanje in iniciativnost
- A5 kreativnost, ustvarjalnost
- A6 ročne spretnosti

Elementi B — Odgovornosti — vsebujejo 4 elemente (24,3 %)

B1 odgovornost za delovni proces

B2 materialna odgovornost

B3 odgovornost za varno delo

B4 vpliv na potek delovnega procesa

Elementi C — Napiori — vsebujejo 5 elementov (21,1 %)

C1 fizični napor

C2 umski napor

C3 monotonija dela

C4 napor čutil

C5 napor pri delu z ljudmi

Elementi D — Vplivi okolja — vsebujejo 3 elemente (9,2 %)

D1 nevarnosti neizgod

D2 neugodni delovni pogoji

D3 neugodni klimatski pogoji

Vsako delo bo ocenjeno po vseh teh elementih. Osnova za ocenjevanje bo opis del in nalog, torej vsebina dela, znanja in sposobnosti, ki jih delo zahteva, odgovornosti, ki izhajajo iz dela ter pogoji, v katerih se delo vrši.

OCENO ZAHTEVNOSTI DELA bomo izrazili s KOEFICIENTOM ZAHTEVNOSTI del in nalog

Na podlagi točk, ki jih bomo izračunali na osnovi AODN, bomo izračunali koeficient zahtevnosti (KZ). Koeficient zahtevnosti izračunamo tako, da število točk za določena dela in naloge delimo s številom točk za najmanj zahtevno delo. Pred tem moramo opraviti še linearno korekturo za dogovorjeno razmerje med najmanj in najbolj zahtevnim delom.

Najmanj zahtevno delo je delo, kjer ni potrebna posebna strokovna izobrazba in delovne izkušnje, delo, ki ni povezano s posebno odgovornostjo in večjimi napori, opravlja pa se v ustreznih pogojih okolja. Takšna so dela in naloge čiščenja pisarniških prostorov in imajo zato koeficient zahtevnosti KZ = 1,00. Koeficient 1,00 imenujemo tudi enota enostavnega dela. Dela in naloge, ki so ocenjena s KZ = 2,18, so torej ocenjena z 2,18 enote enostavnega dela.

Ko bomo za posamezna dela in naloge izračunali koeficient zahtevnosti, bomo ta dela in naloge razvrstili v določeno grupo dela ali GD. Na primer: Za neka dela in naloge bomo ugotovili koeficient zahtevnosti KZ = 2,155. V tabeli grup dela bomo ugotovili, da lahko ta dela uvrstimo v GD 17, ki ima spodnjo mejo pri KZ = 2,138 in zgornjo mejo pri KZ = 2,238 ter sredino pri KZ = 2,18. To pa je tudi vrednost grupe dela. Dela in naloge bi torej uvrstili v tabelo del in nalog s 17. grupo dela in vrednostjo KZ = 2,18.

KRIVULJA GRUP DELA

Direktna primerjava med "novimi" in "starimi" grupami dela ni možna. Razloga sta dva.

Zamenjali smo vrstni red GD. Najmanj zahtevno delo je v GD 1, najbolj zahtevno delo pa v GD 38. Takšen način označevanja grup dela je primernejši in bolj običajen kot pa naš dosedanj sistem.

Bistvenejša razlika pa je v tem, da so bile v dosedanjem sistemu razlike med zaporednimi grupami dela dokaj različne. Pri nižjih GD je znašala razlika med dvema zaporednima grupama dela od 2,7 do 3 %, pri višjih grupah dela pa od 4,1 do 8,6 %. Pri novi krivulji grup dela pa bodo razlike med zaporednimi grupami dela enakomerne. Vsaka grupa dela ima 5 % višji koeficient zahtevnosti kot predhodna GD.

Primerjava je tako mogoča le na takšen način, da tudi "stare" grupe dela preračunamo na koeficient zahtevnosti. Ker so sedaj najnižje ovrednotena dela v GD 37, dobimo KZ = za stare grupe dela tako, da število točk delimo z 840.

RAZPON ZAHTEVNOSTI DEL IN NALOG

Razpon zahtevnosti del in nalog je bistven element sistema delitve po delu. Že prej smo omenili, da bo imelo najmanj zahtevno delo koeficient zahtevnosti 1,00 oziroma da bo ocenjeno z 1,00 enot enostavnega dela.

Pri določanju razpona smo vzeli za osnovo dela in naloge predsednika poslovnega odbora delovne organizacije Gorenje Gospodinski aparati. To so dela, ki zahtevajo visoko strokovno izobrazbo, dolgoletne delovne izkušnje na različnih področjih, visoko mero vodenja, iniciativnosti in kreativnosti. Dela in naloge predsednika PO vključujejo zelo visoko stopnjo

odgovornosti za delovni proces, materialno odgovornost, imajo velik vpliv na vsa delovna področja.

Vključujejo visoko stopnjo umskega napora in napora pri delu z ljudmi. Koeficient zahtevnosti za ta dela in naloge je 6,00.

Na osnovi razmerja 1,00 : 6,00 smo tudi izračunali linearno korekcijo, ki jo opravimo pri izračunu koeficienta zahtevnosti za vsa ta dela in naloge.

To razmerje je tudi služilo za izračun koeficienta zahtevnosti oziroma GD za najzahtevnejša dela v vseh ostalih delovnih organizacijah in delovnih skupnostih Gorenja.

POSTOPEK PRI VREDNOTENJU ZAHTEVNOSTI DELA

Sestavni del metodologije AODN je tudi postopek vrednotenja zahtevnosti dela. S pravilnikom bomo določili metodologijo AODN, vrednosti posameznih elementov in stopenj AODN, krivuljo grup dela. Konkretno ocenitve za posamezna dela in naloge pa bo sprejemal delavski svet tozda. V tem postopku pa moramo zagotoviti čimvečjo stopnjo enotnosti pri uporabi metodologije in zagotoviti, da bodo enaka dela povsod enako vrednotena.

Postopek bo naslednji:

Zahtevo za vrednotenje zahtevnosti dela in nalog bo podal delavski svet tozda. Strokovna služba bo na osnovi opisa DN in metodologije AODN pripravila predlog ocene zahtevnosti. Ta predlog bo nato obravnavala komisija temeljne organizacije. Če bo imela pripombe na predlog ocene, jih bo posredovala strokovni službi, ki bo predlog še enkrat obravnavala. Nato bo predlog obravnavala še komisija na nivoju delovne organizacije. Menimo, da je nujno v postopek usklajevanja vključiti vse ozde Gorenja v Titovem Velenju. Kolikšno stopnjo usklajenosti hočemo, bo povedala javna obravnava, ali na nivoju delovne organizacije ali usklajenost vseh delovnih organizacij Gorenja SOZD v Titovem Velenju.

Ko bo predlog ocene zahtevnosti dela (oz. grupa dela) usklajen, bo dan v obravnavo in potrditev na delavski svet tozda. Pri tem bi morali sprejeti pravilo, da delavski svet tozda ne more sprejeti ocene zahtevnosti dela, če ta ni usklajena po opisanem postopku.

KAJ JE POKAZALA ANALIZA OCEN ZAHTEVNOSTI DELA ZA PRIMERJALNA DELA?

V okviru razvoja metode AODN je bila ocenjena oziroma vrednotena zahtevnost 88 primerjalnih del in nalog s proizvodnega, tehnično-razvojnega, komercialnega računovodsko-financijskega in splošnega organizacijsko-kadrovskega področja.

Primerjava ocenitev po novi AODN in po obstoječih ocenitvah je pokazala, da so v osnovi doseženi zastavljeni cilji. Največ so "pridobila" dela v neposredni proizvodnji ter kreativna strokovna in poslovska dela. Za druge DN so razlike manjše. Manjše so tudi spremembe, če delamo primerjavo za DN v DSSS Gorenje SOZD in Gorenje Raziskave in razvoj. Na osnovi metodologije analitične ocene del in nalog, ki so jo sprejeli konec leta 1982, so ti že dosegli boljše vrednotenje del in nalog.

OSEBNI DOHODKI NA PODLAGI GOSPODARJENJA Z MINULIM DELOM

Zakon o razširjeni reprodukciji in minulemu delu zahteva, da osebne dohodke na podlagi minulega dela postavimo na druge osnove. Določanje osebnih dohodkov oziroma "dodatka za minulo delo" kar na osnovi odstotkov na grupo dela ni ustrezno, to izrecno odreja zakon.

Razlikuje se najprej oblikovanje mase sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela. Masa sredstev mora biti odvisna od doseženega čistega dohodka in drugih kvalitativnih rezultatov gospodarjenja. Zato bomo pravilniku o delitvi dohodka in čistega dohodka določili merila za oblikovanje mase sredstev za osebne dohodke na podlagi gospodarjenja z minulim delom. Boljši kot bodo rezultati gospodarjenja več sredstev bomo lahko razdelili v ta namen.

Pri delitvi sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela (OD_{MD}) oziroma gospodarjenja z minulim delom moramo upoštevati delavčev prispevek k oblikovanju in gospodarjenju z minulim delom.

Rečemo lahko, da je delavčev prispevek tem večji — čimboljše rezultate dosega delavec pri delu in čim zahtevnejše delo

— čim dalj časa je delavec sodeloval pri oblikovanju minulega dela in gospodarjenja z njim.

Težko bi našli povsem točna merila za delavčev prispevek k minulemu delu. Toda na razpolago imamo vendarle dovolj dobra merila.

Merilo, za delavčevo sodelovanje pri oblikovanju in gospodarjenju z minulim bo delovna doba v Gorenju in skupna delovna doba. To bomo ugotavljali s koeficientom delovne dobe (K_{dd}). Merilo prispevka na osnovi rezultatov in zahtevnosti dela pa je osebni dohodek delavca oziroma koeficient osebnega dohodka.

Koeficient delovne dobe bo imel vrednost od 1,000 (pri enem letu delovne dobe v Gorenju in skupne delovne dobe) in 8,000 (pri 39 letih delovne dobe v Gorenju in skupne dd). Pri tem bo imela delovna doba v Gorenju $2/3$, skupna delovna doba pa $1/3$ vpliva.

Naše minulo delo so vsi stroji in stavbe, v katerih delamo, tehnološke in konstrukcijske rešitve, znanje, ki smo ga razvili in vgradili v svoje izdelke, vsa materialna in finančna sredstva. Delavci torej oblikujejo konkretno minulo delo in gospodarijo s konkretnim minulim delom. In zato je prav temu treba dati večji poudarek. Zato ima večjo težo delovna doba v tej organizaciji združenega dela oziroma v Gorenju. Če bi pojem minulega dela preveč posplošili na celotno združeno delo in upoštevali samo celotno delovno dobo, potem bi postalo minulo delo vse preveč abstrakten pojem.

V glavnem lahko rečemo, da je k oblikovanju in gospodarjenju z minulim delom več prispeval delavec, ki je dosegal boljše delovne rezultate in je opravljal zahtevnejša dela. Merilo delovnih rezultatov in zahtevnosti dela je lahko tudi kar osebni dohodek delavca. Zato bomo pri delitvi OD na podlagi minulega dela uporabljali koeficient osebnega dohodka. Za vsakega delavca bomo ugotovili OD za 5 let nazaj in ga primerjali s povprečnim OD v organizaciji združenega dela.

Osnova za določanje višine dodatka za minulo delo je bila doslej poleg skupne delovne dobe le zahtevnost dela izražena z grupo (GD). Odslej pa bomo upoštevali tudi rezultate dela. Namesto trenutnega stanja pa bomo upoštevali obdobje 5 let. Enkrat letno se bo za vsakega delavca določil koeficient delovne dobe (K_{dd}) in koeficient osebnega dohodka. Glede na rezultate gospodarjenja se bomo po vsakem četrtletju (periodični račun poslovanja) določili vrednost enote minulega dela. Zmnožek vseh treh elementov bo dal višino osebnega dohodka na podlagi gospodarjenja z minulim delom.

$$OD_{MDg} = K_{dd} \cdot K_{OD} \cdot ure \cdot VED_{MDg}.$$

Zakon o razširjeni reprodukciji in minulemu delu zahteva, da se v vsaki organizaciji združenega dela posebej ugotavljajo rezultati vseh večjih investicij. Ti rezultati so tudi osnova za ugotavljanje in delitev sredstev za OD_{MD} na podlagi rezultatov investicij v OZD in vlaganj izven organizacij združenega dela. Če poenostavimo, gre za naslednje: v času akumuliranja sredstev se morajo delavci praktično odpovedati delu sredstev za OD v korist akumulacije. Ko začnejo ta sredstva dajati nov dohodek, so delavci upravičeni do dela tega dohodka. Povezanost med rezultati vlaganj in osebnimi dohodki bi naj spodbudila delavce k vlaganju sredstev v razširjanje materialne osnove dela, k večji preudarnosti ob odločanju o vlaganjih in k boljšemu delu in gospodarjenju v fazi izkoriščanja investicije.

Na osnovi rezultatov vlaganj, investicij, bo treba ugotoviti povečani dohodek in tej na osnovi ugotoviti možno maso sredstev za osebne dohodke na osnovi rezultatov investicij (OD_{MD}). Na osnovi mase sredstev bomo določili vrednost enote minulega dela na podlagi rezultatov investicij (VED_{MDin}), ki jo bomo pomnožili s K_{OD} in koeficientom delovne dobe delavca v času akumuliranja sredstev (K_{ddA}).

$$OD_{MDin} = K_{ddA} \cdot K_{OD} \cdot ure \cdot VED_{MDin}.$$

Kot pa smo že povedali, bo ta del osebnega dohodka na podlagi minulega prišel v pošteve šele, ko bomo v Gorenju uresničili kakšno večjo investicijo, ker pa pripravljamo samoupravni sporazum za daljši čas in moramo pripraviti rešitve tudi za to področje.

DODATKI

Dodatki so določeni za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa in pogojev delovnega okolja. Tu je v osnutku samoupravnega sporazuma predvidena le ena sprememba. Predlagamo uvedbo dodatka za delo v popoldanski izmeni.

Dodatek bi znašal 15 % na zahtevnost dela oziroma osnovo. Obračunal pa bi se za ure oziroma dneve, ko delavec redno dela v popoldanski izmeni. Dodatek ne pripada delavcu, ki opravlja nadure in delavcu, ki dela po sistemu drsečega delovnega časa pa je svoje delo podaljšal v popoldanski čas.

Zakaj ta dodatek?

Vemo, da večina raje dela v dopoldanski kot pa v popoldanski izmeni. Delo v dveh ali celo treh izmenah pa pomeni boljše izkoriščačnje delovnih sredstev in s tem manjše stroške. Zato je prav, da je tisti, ki omogoča boljše izkoriščanje delovnih sredstev, še dodatno nagrajen.

Upoštevati moramo tudi to, da pride delavec na popoldansko delo gotovo manj spočit kot na dopoldansko. Dopoldne je treba doma še marsikaj opraviti. Delo je zato težje. Večina aktivnosti in prireditev je vezanih na popoldanski prosti čas in takšen delavec je za njih prikrajšan. Večje so tudi težave z varstvom otrok in podobno. Vse to so razlogi za uvedbo dodatka za popoldansko izmeno. Pri ostalih dodatkih (nadurno delo, delo ponoči) ob nedeljah) ni novosti.

Tudi pri dodatku za težje pogoje dela ostaja praktično enako kot doslej. Razlika pa je v tem, da je višina dodatka preračunana na enote enostavnega dela. To je potrebno zaradi enotnosti sistema osebnih dohodkov.

Osebni prispevek

Za osebni prispevek trije spremni dokumenti

Pravilnik in Samoupravni sporazum predstavljata temelj našega nagrajevanja. Skupaj z njima pa moramo v obravnavi razpravljati tudi o spremnem gradivu.

Spremno gradivo predstavljajo osnutki metodologij, ki opisujejo postopke, kako bomo uresničevali določila obeh samoupravnih aktov.

Za osebni prispevek imamo v spremnih gradivih:

1. Osnutek metodologije ugotavljanja osebnega prispevka.

V njej je zakoličen oziroma določen kompleten sistem ugotavljanja osebnega prispevka. To je ves postopek, s katerim pridemo do izračuna količnika osebnega prispevka.

2. Osnutek ocene uspešnosti.

To je eno od dodatnih meril za ugotavljanje delavčevega osebnega prispevka. Uporabljamo ga tam, kjer ni takih čvrstih meril, kot je n. pr. "število izdelanih kosov" ali "število škartnih komadov" in podobno. Torej tam, kjer dela ni možno meriti s čvrstimi objektivnimi merili.

Ker pa je ocena uspešnosti zasnovana na osnovi ocenjevalčeve osebne presoje, mora biti postopek presoje točno določen. To zato, da bi bila ocena čimbolj pravična. Da ne bi bila subjektivna.

Iz takih razlogov je za merilo "ocena uspešnosti" pripravljen poseben osnutek, v katerem je predpisana metoda ocenjevanja uspešnosti.

3. Predosnutek objektiviziranega analitičnega vrednotenja osebnega prispevka v strokovni nalogi.

Tudi strokovni delavci se med seboj razlikujejo v količini dela in kvaliteti. Zato tudi eni (navadno zmeraj eni in isti) dobivajo večje zadovoljstvo, to je zahtevnejše strokovne naloge.

Da bi bili sposobnejši strokovnjaki stimulirani k maksimalnim možnim učinkom v takih večjih strokovnih nalogah, je izdelan osnutek vrednotenja osebnega prispevka v strokovnih nalogah.

Osnovno vprašanje je vprašanje meril.

Cilj sistema osebnega prispevka je boljše delo nas vseh. Narediti več, bolj kvaliteto in bolj gospodarno.

Tako so izbrana tudi merila, s katerimi bomo merili osebni prispevek delavcev v posameznih organizacijskih enotah. Nekatera merila vključujejo samo količino, nekatera samo kvaliteto, nekatera samo gospodarnost. Mnoga merila pa hkrati zajemajo dva ali celo vse tri vidike.

V vsaki organizacijski enoti bomo imeli vsaj eno takšno merilo, v večini pa dve ali tri. Izjemoma več.

Sistem osebnega prispevka bo dopuščal, da bo osebni dohodek odstopal od osnove za 15 % v plus ali v minus. Ob še boljših (ali še slabših) rezultatih tudi več, ker je sistem odprt.

Jasno, da bi vsak od nas želel, da je osebni dohodek iz naslova osebnega prispevka čim večji. Da dosežemo čim večji "giblivi del." To pa je možno, če dosežemo čim boljše rezultate po merilih, ki so izbrana za našo organizacijsko enoto.

Iz tega pa sledi samo eno: vsi si bomo prizadevali, da dosežemo čim boljše rezultate. Vsak po merilih svoje organizacijske enote. Tako prizadevanje vseh nas — vsakega na svojem delu — se gotovo sešteva v večjo uspešnost našega Gorenja.

Merila dajejo smer našim prizadevanjem. Zato pa smo rekli, da je vprašanje meril osnovno vprašanje. In zato so možna merila zapisana že v temeljnem aktu, to je v pravilniku. Posvetimo jim vso pozornost! Dodajmo tista, ki morda manjkajo. Izmed možnih meril bo namreč delavski svet vsake TOZD oz. DSSS izbral (potrdil) aktivna merila za vsako organizacijsko enoto.

MOŽNA MERILA PO DELOVNIH ORGANIZACIJAH.

Gorenje Gospodinjski aparati

1. Produktivnost tozd
2. % doseganja operativnega plana tozd
3. % doseganja individualne norme
4. % doseganja plana izvoza tozd
5. % doseganja skupinske norme
6. % zavrženih serij
7. % obnovitev v garancijski dobi
8. % izmeta oddelka
9. % doseganja kakovosti proizvodnega procesa
10. % popravila oddelka
11. % izmeta tozd
12. % rešenih reklamacij
13. % zastojev oddelka
14. % zastojev tozd
15. Koeficient obračanja zalog materiala
16. Dohodek na delavca tozd
17. % doseganja plana obrata
18. % doseganja plana izvoza obrata
19. Produktivnost obrata
20. % zastojev obrata — oskrba
21. % zastojev obrata vzdrževanja
22. % izmeta obrata
23. Osebna ocena
24. % spuščanja zvarov
25. Koeficient obračuna zalog polizdelkov
26. Koeficient obračanja zalog (mat. + proizv.)
27. % doseganja plana tozd (vrednostno)
28. % doseganja plana obrata Herberstein
29. Doseganje števila nočitev
30. Normativna poraba materiala
31. % odpisa — loma — drobnega materiala
32. % doseganja plana restavracije
33. Doseganje izvoza Gorenje GA
34. Dohodek na delavca Gorenja GA
35. Produktivnost Gorenja GA
36. % realiziranih planskih nalog
37. Skupno slaba kakovost Gorenja GA
38. Delež slabe kakovosti — surov. predelave —
39. Delež slabe kakovosti — površinske zaščite
40. Delež slabe kakovosti — polimernih materialov
41. Delež slabe kakovosti — montaža
42. Stroški vzdrževanja

43. Ocena uspešnosti

44. Osebni prispevek v strokovni nalogi

(Za predlog aktivnih meril so izbrana praktično vsa navedena merila.)

Gorenje Procesna oprema

1. % doseganja finančnega plana tozd
2. Dohodek na delavca tozd
3. Dohodek na delavca delovne organizacije
4. % doseganja fizičnega plana oddelka
5. Doseganje kakovosti
6. Osebna ocena
7. % doseganja fizičnega plana tozd
8. Produktivnost tozd
9. % doseganja individualne norme
10. % doseganja skupinske norme
11. % obnovitev v garancijski dobi
12. % doseganja kakovosti tozd
13. % zastojev tozd
14. Koeficient obračanja zalog materiala
15. % izmeta oddelka
16. % izmeta tozd
17. % zavrženih serij
18. % doseganja plana delovne organizacije
19. % izmeta kooperantskega materiala v tozd
20. % realiziranih planskih nalog
21. Osebna ocena
22. Osebni prispevek v strokovni nalogi
23. Uspešnost sektorja
24. Uspešnost oddelka
25. Uspešnost tozd (plan + dohodek)
26. Doseganje fizičnega plana DO

(Za predlog aktivnih meril so izbrana praktično vsa navedena merila.)

Gorenje Elektronika Široka potrošnja

1. Operativni plan DO
2. Produktivnost DO
3. Obnove v garanciji
4. Število napak DO
5. Koeficient obračanja zalog
6. % izmeta proizvodnje
7. % doseganja individualne norme
8. % doseganja skupinske norme
9. Osebna ocena
10. Osebni prispevek v strokovni nalogi

(Za predlog aktivnih meril so izbrana praktično vsa navedena merila.)

Gorenje Notranja oprema

tozd Pohištvo

1. Produktivnost tozd
2. % doseganja plana tozd
3. % doseganja izvoza tozd
4. % individualne norme
5. % doseganja skupinske norme
6. % zavrženih serij
7. % izmeta tozd
8. Koeficient obračanja zalog materiala
9. Doseženi dohodek na delavca tozd (DO)
10. Osebna ocena
11. Osebni prispevek v strokovni nalogi

(Za predlog aktivnih meril so izbrana praktično vsa navedena merila.)

tozd Gradbeni elementi

1. % doseganja plana tozd
2. % doseganja plana obrata
3. Produktivnost TOZD
4. Produktivnost obrata
5. Izplen obrata
6. Zastoji oddelka
7. Zastoji obrata
8. Poraba režijskega materiala (vrednostno)

9. Gospodarnost porabe materiala (količinsko)
10. Koeficient obračanja zalog
11. % doseganja plana izvoza
12. Doseganje ekonomičnosti tozd
13. Doseganje ekonomičnosti obrata
14. % reklamacij
15. Stroški vzdrževanja
16. Zaloge režijskega materiala
17. Produktivnost oddelka
18. Zastoji zaradi energije
19. Osebna ocena
20. Osebni prispevek v strokovni nalogi

Za predlog aktivnih meril so izbrana merila:

1. Produktivnost tozd
2. % doseganja plana tozd
3. Izplen obrata

DSSS Gorenje Notranja oprema

1. Dohodek na delavca v tozd
2. Produktivnost tozd
3. % povečanja izvoza tozd
4. % napak v dokumentaciji
5. Delež izvoza
6. Osebna ocena
7. Osebni prispevek v strokovni nalogi

Za predlog aktivnih meril so izbrana merila:

1. % povečanja dohodka na delavca tozd
2. % povečanja produktivnosti tozd
3. % povečanja izvoza tozd
4. Delež izvoza
5. Osebna ocena
6. Osebni prispevek v strokovni nalogi

Gorenje Raziskave in razvoj

1. Dohodek DO
2. Inovacijski predlogi DO
3. Objavljeni članki OE OP
4. Dohodek OE OP
5. Osebna ocena
6. Osebni prispevek v strokovni naogi

Za predlog aktivnih meril so izbrana merila:

1. Dohodek DO
2. Inovacijski predlogi DO
3. Objavljeni članki OE OP
4. Osebna ocena
5. Osebni prispevek v strokovni nalogi

Gorenje Interna banka

1. % doseganja planiranih materialnih stroškov in prispevkov iz dohodka IB
2. Doseganje planiranega celotnega prihodka članic IB
3. Osebna ocena
4. Osebni prispevek v strokovni nalogi

(Za predlog aktivnih meril so izbrana vsa navedena merila.)

Gorenje--Servis

1. Količina storitvenih enot
2. Količina storitev v ekspozituri
3. Količina storitev serviserja
4. Program dela — plan
5. Vrednost storitve
6. Ažurnost
7. Izpolnjevanje rokov
8. Število napak — kvaliteta storitev
9. Dohodek na delavca
10. Obračanje zalog
11. Doseženi prihranek
12. Osebna ocena
13. Osebni prispevek v strokovni nalogi

Gorenje Commerce

1. Dohodek DO
2. Dohodek na delavca v OE
3. Stroški v OE
4. Učinkovitost nabavnih aktivnosti
5. Povprečje učinkovitosti nabavnih aktivnosti
6. Število opravljenih prevzemov
7. Število likvidiranih faktur
8. Zalog
9. Število opravljenih deviznih zaključkov
10. Število likvidiranih deviznih zaključkov
11. Povprečje zalog v OE
12. Reklamacije odpremov
13. Povprečen dohodek na delavca v sektorju izvoza in prodaje
14. Povprečen dohodek na delavca v področju oskrbe, trženju in logistiki
15. Strošek DE
16. Povpreček kriterija K_{DE} v DO
17. Povpreček kriterija K_{DE} v DO
18. Poslovna uspešnost OE
19. Koordinacija prevozov
20. Povprečna uspešnost OE
21. Zaloge DE
22. Kritični materiali

(Za predlog aktivnih meril so izbrana vsa navedena merila.)

Doseganje meril — pot do večjega osebnega dohodka.

Kot je bilo že rečeno, lahko delavec iz naslova osebnega prispevka prisvoji del osebnega dohodka. Temu delu bi po starem rekli "giblivi del". Le-ta je toliko večji, kolikor so višji rezultati po vseh merilih, ki jih ima delavčeva organizacijska enota.

Navadno so to tri merila. To je pa tudi novost. Zakon o združenem delu namreč naroča, da se osebni prispevek meri po treh vidikih: količina, kvaliteta, gospodarnost.

Torej po novem ne more biti dovolj, če dosežem visoke rezultate n. pr. v pogledu količine, druga dva kriterija pa zanemarim.

Poglejmo prvi primer (podatki o tej organizacijski enoti so za mesec februar 1984):

Zap. št.	MERILO	DOSEG MERILA (rezultat)	KOLIČNIK OSEBNEGA PRISPEVKA K_{OP}	PONDER (moč merila) K_{OP}	Zmnožek $K_{OP} \times PONDER$
1.	% doseganja skup. norme	118 %	1,18	0,50	0,590
2.	% izmeta oddelka	0,22 %	1,15	0,25	0,2875
3.	% zastojev oddelka	25,22 %	0,88	0,25	0,220
VSOTA ($K_{OP} \times PONDER$)					1,0975
SKUPNI KOLIČNIK OP — ZAOKROŽ. 1,10					

Vidimo, da je ta skupina dosegla zelo visoke rezultate po r- vem merilu (% doseganja skupinske norme). Tudi po drugem merilu (% izmeta oddelka) so rezultati odlični, saj je bilo samo 0,22 % škartnih komadov. Po tretjem merilu pa so bili rezultati slabi: zastoji predstavljajo kar 25,22 % delovnega časa.

Skupni količnik osebnega prispevka je sinteza vseh treh rezultatov. V našem primeru je to $K_{OP} = 1,10$. To pomeni, da bi delavci te organizacijske enote v mesecu marcu 1984 k svoji "osnovni plači" prejeli že 10 % presežka. To je osebni dohodek iz naslova osebnega prispevka.

Poglejmo še en primer, ki še bolj zgovorno pove, da je treba pri delu zasledovati vsa tri merila (to je druga organizacijska enota istega tozda kot v prejšnjem primeru, podatki pa veljajo za marec 1984):

Zap. št.	MERILO	DOSEG MERILA (rezultat)	KOLIČNIK OSEBNEGA PRISPEVKA K_{OP}	PONDER (moč merila) $K_{OP} \times PONDER$	Zmnožek
1.	% doseganja individ. norme	121 %	1,21	0,50	0,605
2.	% izmeta oddelka	0,99 %	1,06	0,25	0,265
3.	% popravila oddelka	0,3 %	0,70	0,25	0,175
VSOTA ($K_{OP} \times PONDER$)					1,045
SKUPNI KOLIČNIK OP. ZAOKROŽ.					1,04

Kot vidimo, je delavec dosegel zelo visoke rezultate v pogledu doseganja individualne norme in ima iz tega merila količnik osebne prispevka $K_{OP1} = 1,21$. Po merilu "% izmeta oddelka" je rezultat za 6 % nad povprečjem in ima količnik osebne prispevka $K_{OP2} = 1,06$. Zelo slab pa je rezultat po merilu "% popravila oddelka", tu je dosežen količnik osebne prispevka samo $K_{OP} = 0,70$, torej kar za 30 % pod povprečjem.

Tako je skupni količnik osebne prispevka dosegel vrednost $K_{OP} = 1,04$. K "osnovni plači" torej samo 4 % povečanja iz naslova osebne prispevka!

V sistemu osebne prispevka torej nastopajo merila v kombinaciji. To nas prisili, da ne delamo enostransko. Da ne bi obvnemi za preseganje norme pozabili na kvaliteto. Da ne bi pozabili na gospodarnost.

Zato pa zakon zahteva merila iz treh področij: količina, kvaliteta, gospodarnost. Če je eden od teh vidikov zanemaren, uspeh po drugih dveh vidikih ni pravi uspeh. Je samo navidezen. In to se v končnem uspehu seveda pokaže. Marsikje smo imeli visoko preseženo količinsko normo, plan pa ni bil dosežen.

Navaditi se bomo morali na tri merila.

To je nekaj novega. Na vsako novo stvar pa se je treba navaditi.

Eno pa je gotovo: merila osebne prispevka nas bodo silila k resničnim uspehom. Navideznih uspehov ta sistem ne priznava.

Vedetu tudi moramo, da bo sistem prej ustrezal pridnim delavcem, ki bi s poštenim in prizadevnim delom radi iz naslova osebne prispevka prisvojili večji osebni dohodek.

Nekateri pa se bodo morda sistema osebne prispevka bali: vedo, da lahko gre tudi v minus.

Nova vodstva

Po preoblikovanju Gorenja TGO in Gorenja Promet Servis v nove delovne organizacije in skupnosti smo delavci Gorenja v Titovem Velenju izvolili tudi nova vodstva samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij. Tokrat objavljamo seznam predsednikov delavskih svetov in odborov samoupravne delavske kontrole ter njihovih namestnikov!

delovna organizacija delovna skupnost	delavski svet		odbor SDK
	predsednik	namestnik	predsednik
Gorenje Gospodinjski aparati	Srečko Krajnc	Branko Amon	Iztok Vivod
Gorenje Procesna oprema	Alojz Lah	Petar Tasovac	Franc Vah
Gorenje Notranja oprema	Marko Magrič	Slavko Berzelak	Leon Camlek
Gorenje Elektronika široke potrošnje	Majda Krašovec	Marjan Krumpačnik	Jože Zavolovšek
Gorenje Servis	Ljubo Starc	Vlado Zafirovič	Eva Zamernik
Gorenje Commerce	Marija Zagožen	Zdenko Pleše	Vlado Ivančič
DS Splošni posli Gorenje Sozd	Marjan Salobir	Marjeta Krapež	
DSSS Gorenje SOZD	Irena Budna	Marjan Žager	
DS Informatika in organizacija	Alojz Kovše	Ranzinger Adolf	
Gorenje Interna banka	Jože Zelenko	Breda Ravljen	Zdenka Pocajt
Gorenje Raziskave in razvoj	Mile Trampuš	Zvone Butovšek	Dragica Camloch

Razstava fotografij „Poletje 84“

Oddelek za rekreacijo in kulturo razpisuje natečaj za razstavo fotografij "Poletje 84."

Vse, ki ste v letošnjem poletju ujeli v objektivne svojih foto-grafskih aparatov kaj zanimivega, posebnega, enkratnega ali pa se vam je fotografija enostavno posrečila, vabimo, da svoje fotografije prinesete v uredništvo Informatorja do 15. septembra 1984.

Iz prispelih del bomo v oktobru oblikovali razstavo.

Fotografi – pogum!

Pogoji natečaja:

1. Sodelujeja lahko vsi delavci temeljnih organizacij in delovnih skupnosti sozda Gorenje.

2. Fotografije z letovanja, z dela doma in drugod, poljubne velikosti, so lahko posnete v barvni ali črnobeli tehniki.

3. Fotografije morajo biti opremljene z naslednjimi podatki:

— naslov fotografije (opis, kaj predstavlja)

— ime in priimek avtorja, naslov, toz ali DSSS in interna tel. številka

4. Rok za oddajo fotografij je 15. september 1984. Fotografije bomo avtorjem vrnili. Organizator si pridržuje pravico objave fotografij v Informatorju.

5. Posebna komisija bo izbrala fotografije, ki bodo povečane in razstavljene v jedilnici A.

6. Avtorji najboljših fotografij bodo prejeli knjižne nagrade.

7. Fotografije prinesite ali pošljite v uredništvo Informatorja (prizidek obrata plastike int. tel. 113).

Stane Bregant

Z delom in uspehi, a tudi s številnimi bolečinami prežeto življenje Staneta Breganta je za vedno pretrgala smrt. Tovariš Stane, ki se je rodil pred enainšestdesetimi leti v zaselsku Za trato v podnožju Pokljuke v številni kajžarski družini, je na Dunaju ustanovil podjetje Gorenja ter bil njegov uspešen direktor. S svojimi izrednimi organizacijskimi sposobnostmi, z ustvarjalnostjo in vztrajnostjo ter delovno vnemo je prizadevno sodeloval tudi pri zasnovi in graditvi naše zunanjetrgovinske mreže.

Tovariš Stane Bregant, ki je bil tudi direktor Metalke v Ljubljani, ta je pod njegovim vodstvom prerasla iz majhnega grosista v velikana, je bil vzoren in priljubljen sodelavec ter učitelj našim mlajšim marketinškim kadrom. Način in metode njegovega dela, za katerega je prejel tudi vrsto visokih odlikovanj in priznanj, so trdno vtakane v zunanjetrgovinsko dejavnost Gorenja. Zapustil je neizbrisne sledi, ki jih bomo skrbno negovali kot trajen spomin na njegovo delovno ustvarjalnost in človeško osebnost.

Sodelavci

Solidarnostna stanovanja

V 34. številki Našega časa z dne 30. avgusta 1984 je bil objavljen razpis za zbiranje prijav za pridobitev stanovanj, ki jih ima pravico dodeljevati samoupravna stanovanjska skupnost občine Velenje.

Vse informacije lahko dobite v oddelku za stanovanjsko gospodarstvo v Gorenju.

Iskati nove prodajne poti

(Nadaljevanje s 1. strani)

Uresničevanje teh in drugih nalog sloni predvsem na vodstvenih in strokovnih kadrih in seveda na vseh delavcih Gorenja Commerce ter drugih kolektivih Gorenja.

Na seji so obravnavali tudi druga vprašanja kot fluktuacija in občutno pomanjkanje strokovnih kadrov z visoko in višjo izobrazbo, osebni dohodki in vsebinske priprave na srednjeročni plan.

Sreča v zelenju in cvetju

Razstava izdelkov "zelenega programa" Gorenja SOZD. Letošnje geslo razstave je "Tradicija, razvoj in kakovost". Številne prireditve se bodo pričele v sredo, 5. septembra, v nedeljo popoldne, 9. septembra, pa bo na Muti velik spreved cvetja, ki si ga je vredno ogledati.

Na Muti bo letos že osma razstava "Sreča v zelenju in cvetju", na kateri bodo delovne organizacije Gorenje Muta, Gorenje Fecro, Gorenje Notranja oprema in Gorenje Metalplast predstavile izdelke s področja kmetijske in živilske tehnike. Hkrati bodo na Muti predstavljeni vsi dosežki Gorenja na področju zelenega programa, to je za pridobivanje hrane, predelavo živil in za urejanje bivalnega okolja. Posebej dragoceni so izdelki poljedelskega orodja in male kmetijske mehanizacije za

hribovita področja, kjer se da z različnimi priključki in pripomočki pridelati znatno več hrane. Gorenje je proizvajalec opreme za pridobivanje in hlajenje mleka, opreme za klavniško in mesno-predelovalno industrijo.

V sredo ob 9. uri bo otvoritev razstave na Zgornji Muti. Ob 11. uri bodo v tozdu Proizvodnja sive litine predali namenu nove proizvodne zmogljivosti (livarna Vuzenica).

Parada cvetja pa se bo v nedeljo, 9. septembra pričela ob 15. uri.

Torej, Sreča v zelenju in cvetju bo na Muti prav gotovo privabila številne poslovne partnerje, kjer bo ob predstavitvi novih izdelkov dovolj časa za temeljite poslovne pogovore, v drugem delu pa bodo številni gostje od blizu in daleč spoznali ta kraj tudi v drugačni, praznični podobi. Zato posebej vabimo vse, ki imajo možnost, da si ogledajo prireditve na Muti.

Obvestilo vozačem

Vse vozače, ki se pri prevozu na delo poslužujejo javnega prevoznega sredstva ali kombiniranega prevoza, obveščamo, da se je 1. avgusta 1984 zvišal lastni prispevek vozačev na 180 dinarjev. Povišanje lastne udeležbe, ki predstavlja 1 % republiškega povprečja,

je v skladu s Pravilnikom o prejemkih in izdatkih, ki štejejo med poslovne stroške ter z organizacijskim navodilom za prevoze na delo!

DS Splošni posli
Gorenje SOZD
Kadrovski sektor

Obvestilo Integrala

Integral tozđ Potniški promet Prevalje sporoča, da je 3. septembra ponovno uvedel pogodbeno avtobusno linijo z Raven na Koroškem v Ljubljano.

Z Raven na Koroškem avtobus odpelje ob 6.20 uri, stoji na postajah v Dravogradu, Slovenj Gradcu, Mislinji in Titovem Velenju.

Iz Titovega Velenja avtobus odpelje ob 7.15 uri,

v Ljubljano pred Maxi-market oziroma Skupščino SRS pripelje ob 8.35 uri.

Vrnitev iz Ljubljane ob 15.15 uri.

Povratna vozovnica Titovo Velenje -- Ljubljana stane 440 din. Rezervacije in predprodajo vozovnic vršijo Turistični biroji na Ravnah, Radljah ob Dravi, v Slovenj Gradcu in v Rdeči dvorani v Titovem Velenju.



Z vestnim in prizadevnim delom, z uveljavljanjem kakovosti, z racionalno porabo materiala, energije in delovnega časa bomo dosegli spodbudne rezultate, ki se bodo zrcalili tudi v naših osebnih dohodkih, saj imajo te sestavine v novih merilih o nagrajevanju po delu posebno pomembno mesto in vpliv.

O samoupravnih aktih s področja delitve po delu razpravljamo ustvarjalno in vsestransko. V njih so vgrajeni vsi elementi, ki bodo spodbujali pridnost, disciplino, kakovost dela, gospodarnost, samoiniciativnost, strokovnost, znanje ...

Zato pozorno preberimo naš Informator!

Odgovorni smo za to,
kar delamo, pa tudi za
tisto, česar ne delamo.
Voltaire

*

INFORMATOR — LIST ZA OBVEŠČANJE DELAVCEV Gorenje, Tovarna gospodinjstke opreme, Gorenje Promet Servis, Gorenje Interna banka, Gorenje Raziskave in razvoj, DSSS Gorenje SOZD. Družbeni organ: Izdajateljski svet — predsednik: mag. Jože Zagožen, namestnik predsednika: Srečko Krajnc. Ureja: Uredniški odbor — Glavni in odgovorni urednik: Hinko Jerčič, člani: Dušan Pirc, Nevenka Žohar—Mijoč, Srečko Panič, mag. Jože Zagožen, Dušan Jeriha, Anka Melanšek. Izhaja tedensko. Naklada 6900 izvodov. Tisk: Grafično podjetje GRAFIKA Prevalje, 1984. Oproščeno prometnega davka po sklepu 421-1/72 z dne, 23. 1. 1974

Brezdelje bolj uničuje človeka kot delo. Zdi se, da človek izgubi mnogo življenske sile, če nima nobenega cilja.

J. Steinbeck