

POSLOVNO POROČILO

Ce bi sodili poslovni uspeh meseca po izplačilih osebnih dohodkov, bi dobili vtis, da je bil mesec maj mnogo uspešnejši od aprila. Na osnovi ostalih podatkov pa lahko ugotovimo, da je prodaja res nekoliko v porastu, da pa trenutno ne more zadovoljiti vseh potreb, ker ne moremo dovolj hitro povečati proizvodnje, ne po količini in tudi ne po asortimentu. Zaloge finalnih izdelkov so padle že skoraj na minimum in zato se že približujemo obdobju, ko bomo prodajali izključno samo toliko, kolikor bomo proizvedli.

V tem času, ko povečujemo proizvodnjo, zaposlujemo tudi nove delavce, s tem pa se izpostavljamo nevarnosti, da bi potrebe trga precenili in bi tako pozneje, ko bi se razmere ustalile ugotovili, da je nivo proizvodnje previsok. Za sedaj seveda takata bojazen ni utemeljena, opravičuje pa določeno previdnost v politiki zaposlovanja. V kolektivu se že formirajo določena mišljenja, ko nekateri zagovarjajo stališče, da bi morali še bolj povečati število zaposlenih in da je treba izkoristiti konjunkturo na trgu v čimvečji meri. Te ugotovitve, čeprav točne, pa nas ne smejo pripeljati do skrajnosti, da bi zaposlovali po trenutnih potrebah, ne glede na to, ali bomo morda že čez nekaj

mesecev morali razmišljati o znižanju proizvodnje.

Zaenkrat smo se odločili za srednjo pot, ki je normalna, ne samo z vidika stalnosti zaposlitve, ampak ima tudi svoje ekonomske utemeljitve. Novi delavci pomenijo dodatno obremenitev poslovnega sklada, saj moramo povečati nabavo surovin in tudi zaloge nedovršene proizvodnje in polizdelkov. Tako pretečeta najmanj dva meseca, da se povečana proizvodnja proda in še nadalje dva meseca, preden jo kupec plača. To pomeni, da moramo povečano proizvodnjo sami kreditirati in je zato bolje, da taproces izvajamo postopoma. Posledice te vrste kreditiranja so tudi sorazmerno nizki osebni dohodki v prvih štirih mesecih tega leta. V mesecu maju smo povišali vrednost enote za izračun fonda osebnih dohodkov za 10 %, zato bo povprečje 15 % višji kot v aprilu in se bo pri osebnih dohodkih v mesecu maju ca. blížalo 750 N din.

Stanje v osebnih dohodkih, ki je bilo že skoraj kritično, se je s tem bistveno popravilo in prav bi bilo, če bi se vsi zavedali, da so s tem prizadeti skladi podjetja in da je to skrajni ukrep, ki bi se ga bilo treba v bodoče izogibati.

Branko Prhne

Kaj narediti?

V neprestanem boju za življenje se spoprijemajo milijoni in milijoni ljudi širom našega planeta. Vojne, stavke, neredi, nemiri, lakota, so zvesti spremljevalci človeka.

V naši ožji domovini se tudi nešte-to kolektivov spoprijema s težkimi nalogami, kako svoje izdelke prodati ali kakor se to strokovno reče »plasirati na tržišče«. Od realizacije, to je prodane in dobavljene količine je odvisna debelina naše lkuverte, katere vsebina mnogokrat ne zadošča za vsakdanje življenje.

Kako je s plasiranjem naših proizvodov na tržišču? V zgodovini Elme smo doživljali v prodaji močna nihanja, ki so imela v kolektivu različne posledice. Spomnimo se nazaj na leto 1965, ko je kolektiv moralo zapustiti 38 ljudi, ker so nam zaloge narastle že na 740 milijonov starih dinarjev, kar je predstavljalo za naš kolektiv 3 mesečno proizvodnjo. Takrat so mnogi člani kolektiva spraševali: »Kaj komerciala dela?«. Naši sodelavci v komerciali so vložili mnogo truda, da bi izdelkom našli kupca. Zaloge so naraščale, prodaja je padala in naše kuverte so bile vedno tanjšje.

Konec leta 1966 je novo vodstvo podjetja pripravilo sanacijski načrt, ki bi sprostil vezana denarna sredstva. Uspeh ni izostal. Tržišče se je umirilo, prodaja je začela postopoma rasti. Zaloge so se zmanjševale. Ko-

merciala pa se spoprijema z drugo težavo, kako ugoditi zahtevam kupca. Dan za dnevno brnijo telefoni in nas sprašujejo: »Kdaj nam boste dostavili stikala, tipkala, doze, natikala?«

Nemalokrat padejo s strani kupca pikre pripombe na naš račun. Trgovina mora zadovoljiti potencialnega kupca in upravičeno pričakuje, da jim bo tovarna blago dobavila v čim krajšem možnem času. Nikakor ne morejo razumeti, da morajo na posamezne izdelke, ki so v našem proizvodnem programu, čakati tudi po 3 mesece. Kupci se upravičeno pritožujejo, če ne dobe tipkal, ki jih potrebujejo za dokončanje inštalacij v novo zgrajenih stanovanjih.

Preveč prostora bi zavzeli, če bi naštevati celo vrsto izdelkov, ki so naročeni in jih nimamo, da bi jih dostavili kupcem.

Zaskrbnjujejoč je podatek, da je bilo v mesecu aprilu za 70 milijonov S din neizdelanega instalacijskega materiala in 56 milijonov S din neizdelanih transformatorjev.

Mislil, da je vsakemu članu kolektiva jasno, da bi se krepko zvišal njegov osebni dohodek, če bi bil ta material izdelan, na katerega tržišče težko čaka.

Nekateri ljudje bodo morda v svoje opravičilo porekli, zakaj pa ne prodajo blaga, ki je na zalogi. Pri tem kaj radi pokažejo na izolacijski material, ki ga naš konkurent zaradi

Posvet o tovarniških glasilih

Dne 24. maja 1968 je bilo v Mariboru posvetovanje urednikov tovarniških glasil in organizatorjev informiranja, povezano z ustanovitvijo združenja le-teh, pri Društvu novinarjev Slovenije.

Organizatorji posvetovanja so bili Republiški svet sindikatov, Društvo novinarjev Slovenije in družbeno politične organizacije mesta Maribor. Na posvetovanju je bilo preko 100 sodelavcev tovarniških časopisov iz vse Slovenije. Po dveh uvodnih referatih »Vloga tovarniškega časopisa« in »Položaj glasil delovnih organizacij«, je v nekaj urni razpravi več deset tovarišev nakazalo številne težave tovarniškega tiska, od tega, kakšna naj bo vsebina, do cenzurnih pojavov v nekaterih delovnih organizacijah. Najbolj pogosto se uredniški odbori srečujejo s premajhnim številom sodelavcev in seveda prispevkov za časopis, pri čemer je značilen podatek, da je najtežje dobiti sodelavce s tehnično izobrazbo, da pa so na drugi strani prav ti najstrožji ocenjevalci izišlih prispevkov.

Na posvetovanju so bili na osnov razprave sprejeti zaključki, med temi tudi priporočilo, naj se objavijo v tovarniškem glasilu. Z nekaj popravki (črtanje tujk) jih objavljamo.

Glasila delovnih organizacij in druge oblike informiranja v delovnih organizacijah se morajo zavestno razvijati v smeri, da bodo neposredni proizvajalci vedno manj objekt informiranja in vedno bolj njegov aktivni subjekt.

Urejanje družbenega informiranja in sredstev informiranja v delovnih organizacijah naj bo grajeno na samoupravnem sistemu, ker le tako se je možno izogniti »krojenju« in prilaganju informacij posameznim težnjam.

Združenje si bo, poleg svojih organov, družbeno-političnih organizacij in samoupravnih teles vztrajno prizadevalo, da bo komuniciranje v delovnih organizacijah resnično samoupravljalno, grajeno na družbenem javnem mnenju.

Združenje in odbor za informiranje in tisk v delovnih skupnostih se bosta prek sindikatov in drugih družbeno-političnih organizacij zavzema-

la, za samoupravno komuniciranje (ne samo informiranje) ter, da v statutih delovnih organizacij dobi komuniciranje svoje mesto in vlogo, ki ga terja nadaljnji kakovostni razvoj samoupravljanja.

Odbor za informiranje in tisk v delovnih skupnostih pri republiškem svetu Zveze sindikatov za Slovenijo bo deloval na področju informiranja zaposlenih v delovnih skupnostih in skrbel, obravnaval ter predlagal izboljšave glede položaja in vsebine sredstev informiranja. Hkrati bo seznanjal urednike glasil s političnimi dogajanjem v sindikatu, Zvezi komunistov, Socialistični zvezi, Zvezi mladine ter z drugimi pomembnejšimi prizadevanji naše družbe.

Združenje si bo s pomočjo Društva novinarjev Slovenije in prek ustreznih izobraževalnih institucij prizadevalo za stalno strokovno usposabljanje in izpopolnjevanje kadrov, ki v delovnih organizacijah skrbijo in odgovarjajo za samoupravno komuniciranje, da bo le-to čimbolj izkoriščeno in resnično služilo nadaljnemu kakovostnemu razvoju glasil delovnih organizacij.

Sindikati in Zveza komunistov v delovnih organizacijah morajo zastaviti vse svoje sile, da bi bila vloga tiska v delovnih organizacijah in informiranost vsakodnevna potreba in nujnost vseh zaposlenih.

Člani združenja se bodo zavestno zavzemali, da bodo prek sredstev obveščanja v delovnih organizacijah resnično objektivno obveščali javnost. Pri tem delu naj jih vodi in usmerja kodeks jugoslovanskega novinarstva ter zakon o tisku.

Člani združenja prevzemajo vse moralno-politične obveznosti, ki jih nalaga kodeks jugoslovanskega novinarstva. Pri svojem delu se bodo člani združenja trajno zavzemali za uresničevanje načela javnosti, ki jih proklamirala naša ustava.

Z vso doslednostjo si je treba prizadevati za preprost in razumljiv način pisanja ter za čistost slovenskega jezika. Na to naj zlasti pazijo odgovorni uredniki glasil v delovnih organizacijah. Odločno je treba odklanjati tujke ali popačenke.

Fanči Žagar

boljših prodajnih pogojev lažje plasirati na tržišču. Razumljivo je, da kupce raje vzame blago od tistega proizvajalca, ki mu da večji rabat. Z našim 10 % rabatom ne moremo, kljub boljši kvaliteti, doseči tistega prometa, ki ga doseže konkurent s svojim 13 % rabatom.

Nekateri kupci nas resno opozarjajo, da si bodo iskali drugega proizvajalca, če jim mi ne moremo dobaviti blaga v zadostni količini. Eden izmed naših večjih odjemalcev je takole dejal vodji naše prodaje: »Povejte, če Elma ne more zadostiti naših potreb, da poiščemo drugega proizvajalca. Zagotavljam vam, da ga bomo tudi našli!«

Mnenja smo, da ne smemo izgubiti niti enega našega kupca, kajti lahko se ponovi zgodovina iz leta 1965, ko bomo kupce morali iskati. Izgubljeno prijateljstvo se težko pridobi nazaj in kupec je naš poslovni prijatelj.

In kaj narediti, da se te težave premostijo?

Ni malo kolektivov, ki so se znašli v podobnem položaju. Morda bi kazalo, da naše strokovne službe pripravijo predlog po njihovem vzgledu.

Prepričan sem, da je odvisno od nas vseh, kakšen bo naš kos kruha, za katerega vsi želimo, da bi bil čim večji.

Za delavce PPS
Leopold Babšek

Kje se začne uvajati in izvajati varstvo pri delu?

Napačno je misliti, da ukrepi za preprečevanje poškodb in poklicnih obolenj začenjajo veljati šele v obratih pri delu na strojih, orodjih in drugih pripravah in napravah.

Po temeljnem zakonu o varstvu pri delu (Ur. list SFRJ št. 15/65) 8. člen in Pravilniku ZTV podjetja 13. in 15. člen, so dolžni izvajati ukrepe za varno delo že projektanti, konstruktorji in tehnologi. **Tu je in mora biti začetek vseh varnostnih ukrepov.** Vsi nadaljnji ukrepi v zvezi z varnostjo pri delu so tudi preventivnega značaja, vendar pa ponavadi manj učinkoviti v zvezi z varnostjo.

Oglejmo si dva primera poškodb pri delu, ki sta nastala samo zaradi kršitve spredaj navedenih zakonitih določil za varnost pri delu.

1. Primer — zgodil se je 9. 5. 1968. Potrebno je bilo izdelati orodje za luknanje letev vrstne skobe. Konstrukcija je dostavila risbo orodja v orodjarno, katera je orodje izdelala, komisija za prevzem orodja pa je to orodje prevzela. Obrat je po naročilu orodje vpel v stroj, pričel z delom in — zgodila se je poškodba pri delu.

Pri raziskavi vzrokov o nastanku poškodb pri delu je bil ugotovljen med drugim tudi glavni vzrok poškodb — orodje je bilo pomanjkljivo zaščiteno. Do pomanjkljive zaščite pa je prišlo zato, ker risba orodja ni bila izdelana v skladu s 13. členom Pravilnika ZTV podjetja, ki zahteva, da so na risbah vrisane tudi tehnične in druge varnostne naprave. Dejansko pa je na nekaterih risbah napisana samo pripomba »orodje zaščititi«, ni pa predpisano, katere dele in kako je zaščititi treba izvesti. Prav v tem pa je storjen hud prekršek konstruktorja orodja, ker je orodjarna na podlagi pomanjkljive risbe izdelala pomanjkljivo zaščito

orodja. Zaščitila je samo prebijač orodja, medtem ko je pomična naprava, ki je povzročila poškodbo, ostala nezavarovana.

Ker pa orodjarna po našem Pravilniku ZTV, niti po temeljnem zakonu o varstvu ni dolžna ugrabiti, kje in kako se mora orodje zaščititi, nosi največji del odgovornosti za nastalo poškodbo oddelek konstrukcije oziroma konstruktor. Sreča, da je bila poškodba lažja.

2. Primer — zgodilo se je 18. 5. 1968. Na stroju za kontaktno ploskovno brušenje domače konstrukcije, ki je konstruiran za mokro ter suho brušenje in je dobro zaščiteno, je bilo treba preizkusiti nov tehnološki postopek, ki bi izboljšal kvaliteto brušenja spodnjih plošč likalnika.

Preizkusu so poleg tehnologa prisostvovali še analitik časov, samostojni kontrolor kvalitete in šef proizvodnje.

Naloga tehnologa je, da postopek v naprej pripravi, upoštevajoč varnost postopka, od priprave stroja do ugotavljanja kvalitete. Pri tem pa kontrolira po posameznih fazah pravilnost in varnost postopka. Mojster ali druga oseba, opravlja pri preizkušnjah postopkov samo tista dela in ukrepe, ki jih naroči oziroma odredi tehnolog.

Dejansko pa se je preizkušnja postopka izvajala takole: Ko je bila komisija zbrana, je mojster vključil brusilni stroj in spustil prve komade spodnjih plošč likalnika skozi stroj. Ker pa brušenje ni bilo kvalitetno, je stroj ustavil, zamenjal brusilni rak na četrtem stebru stroja, zapel zaščitni pokrov, vklopil in izklopil pogon stroja, nato pa odprl zgornji del zaščitnega pokrova in ročno namazal s pasto še vrteči se brusilni trak.

Takoj po tem je isti postopek hotel napraviti še na prvem stebru stroja. Toda, ko je segel z roko v stroj, mu jo je vrteči brusilni trak zgrabil in poškodoval.

Pri raziskavi o nastanku poškodb so na vprašanje, kdo je dal nalog za tak način mazanja brusilnega traku, vsi, ki so bili prisotni odgovorili, da ne vedo. Tehnolog kot vodilna in odgovorna oseba v trenutku poškodbe sploh ni bil navzoč.

Natančno pa vemo, da je stroj konstruiran samo za mokro in suho brušenje, ne pa za ročno mazanje brusilnega traku, ko se še vrti. Da je stroj že nekaj mesecev obratoval na suho brušenje in da je bil postopek ročnega mazanja brusilnega traku v vrtečem stanju prvič izdelan že tri dni pred dnevom, ko je nastala poškodba, tudi vemo. Torej je tehnolog vedel za to.

Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z delovnimi pripravami in napravami 16. člen (Ur. list. SFRJ št. 18/67) nalaga dobesedno: Med delom je prepovedano popravljati ročno mazati in snaziti delovno pripravo, razen če ni priprava zato posebej prirejena.

Pravilnik ZTV podjetja 5. in 15. člen nalagata sledečo odgovornost: Tehnolog je dolžan izdelati tehnološke in delovne postopke tako, da ne ogrožajo zdravja in varnosti delavcev pri delu. Nosi vso odgovornost in posledice, nastale zaradi kršitve določil v zvezi varstva pri delu.

SKLEP:

Tehnolog je napravil prekršek nad določili o varstvu pri delu iz obeh navedenih pravilnikov, ker kot vodstvena in odgovorna oseba ni ukrenil ničesar, da bi preprečil nezgodo in je za poškodbo mojstra odgovoren.

Primeri naj služita v resen opomin vodstvenim osebam iz tehničnih služb, ki so po Temelnjem zakonu o varstvu pri delu in po pravilniku ZTV podjetja, prve odgovorne uvajati in izvajati določila o varstvu pri delu.

Vladimir Mlinar

NAŠ RAZGOVOR S PETROM GRBCEM

Med Petri v tovarni je samo eden, ki mu pravijo Pero in marsikdo sploh ne ve, da se ta tovariš piše Peter Grbec. Enako ali morda celo bolj kot konstruktor je poznan v tovarni zaradi tega, ker zna na šaljiv, zafrkljiv in zbadljiv način komentirati vsakodnevne človeške slabosti. Tisti, ki ga že dolgo poznajo pravijo, da je v tem nenadkriljiv še danes, četudi se zdi, da zadnje čase te njegove sposobnosti nekoliko upadajo.

Njegove puščice padejo po navadi na pravo mesto ter zadenejo z enako močjo tiste »zgoraj« kot one »spodaj«. Včasih sicer njegove puščice udarijo v prazno, toda to bi mu lahko zamerili le tisti, katerim se kaj takega nikoli ne pripeti.

Da ne bi njegovi sočni in ostri komentarji ostali za naše potomce le ustno izročilo, sem ga naprosil, da nam po svoje odgovori na nekaj aktualnih vprašanj.

1. Reorganizacija in reforma sta v zadnjem času zelo uporabljani besedi, ki, kot izgleda, veliko več obetata, kot zmoreta. Nekateri (zlobneži?) trdijo, da je reorganizacija majhen državni udar (borba za oblast) ali salomonska rešitev za sožitje dveh nespravipljivih nasprotnikov. Ker smo reorganizacijo nedavno tega imeli tudi v naši tovarni, bi radi izvedeli za vašo oceno ali razlago, zakaj je bila potrebna.

Razne reforme in reorganizacije so pri nas zelo priljubljene in to ne samo v našem podjetju, temveč tudi v širši družbi. Primerjava naše reorganizacije z državnim udarom ni niti tako slaba. Razlika je le v tem, da pri državnem udaru letijo »velike ribe«, pri naši reorganizaciji pa so letele manjše.

Na žalost je bilo z našo reorganizacijo precej tako kot z večino drugih. Teoretično je vse »štimalo«, uspeh podjetja je bil na dlani in celo v časopisih (Delo, Občan) smo lahko brali, kakšne pozitivne spremembe so bile izvedene v naši tovarni. Danes, po tolikem času, ko bi morale te spremembe že roditi sadove, se sprašujem, kje je obljubljeno povprečje osebnih dohodkov v višini 800 N din. Dejansko smo izplačali v lanskem letu povprečne osebne dohodke v višini 711 N din, aprila letos pa že kar 667 N din. Po teh podatkih sodeč, nismo z reorganizacijo dosegli tistega, kar je bilo predvideno in zato ne morem trditi, da je v celoti uspela. V odnosih Elma-Rowenta pa vse kaže, da se je res nekaj premaknilo in to v pozitivni smeri.

2. Ocene sposobnosti sedanjih vodilnih delavcev kot: (iz dežja pot kap, korita so ostala, itd) so zelo pavšalne, zato bi nas zanimala vaša ocena teh sodelavcev, ker je v tovarni splošno znano, da imate smisel za opazovanje in dokaj slabo razvite sposobnosti za besedno ovinkarjenje. Če vam je tako bolj prav, lahko pri ocenjevanju izpustite vašega nadrejenega.

Kar se tiče ocenjevanja sposobnosti vodilnih delavcev, ne bi mogel reči, da je obdobje pavšalnega ocenjevanja že za nami. Ocenjevanje bi jaz razdelil v dve etapi. V prvi je bilo bolj prognoziranje kot ocenjevanje — slično kot pri športni stavi. Le malo, kdo ali pa nihče izmed nas bi mogel na začetku vedeti, kakšen bo posamezni vodilni delavec. Menim namreč, da človek lahko nekoga oceni le na podlagi rezultatov, ki jih dosega pri delu. Sedaj, ko je od tega minilo že eno leto, imamo na razpolago že res toliko podatkov, da lahko preidemo na drugo etapo ocenjevanja. To bo verjetno bolj realno, ker rezultati,

Srečanje Rowente z jugoslovanskimi prodajalci

Izdelki Rowente so poznani v večini zapadnih držav kot zelo kvalitetni. Pri nas pa razen električnega likalnika z regulacijo, katerega izdeluje naše podjetje v sodelovanju z Rowento, teh ne poznamo. Da bi seznanili jugoslovanske poslovne ljudi z njihovim programom in samimi izdelki, so skupno z našim podjetjem v prejšnjem mesecu pripravili srečanje s predstavniki veletrgovin in maloprodajalci v Ljubljani. Ker je Rowenta edino proizvodno podjetje v tujini, s katerim čedalje tesneje sodelujemo, bo verjetno marsikoga zanimalo, kaj in kako so prikazali na tem srečanju.

V uvodnih besedah je direktor g. Buro opisal razvoj podjetja vse do danes. Pred več kot 100 leti so pričeli z izdelavo okovja za kovčke, doz za puder, vžigalnikov in v novejšem času z zahtevnimi aparati za gospodinjstvo. V osnovni in dveh novejših tovarnah v okolici Offenbacha dela 1.600 delavcev, ki ustvarijo letno za okrog 25 milijard S din proizvodov. Najštevilnejšo skupino izdelkov predstavljajo avtomatski likalniki različnih izvedb. Izdelali so jih za preko 20 milijonov, kar predstavlja preko 50 % vse zahodno-nemške proizvodnje.

Zatem je sledilo prikazovanje izdelkov s poudarjanjem posameznih lastnosti. Na hiter, neprisljen in lahko razumljiv način so podali za vsak izdelek njegove karakteristike. Likalnik z regulacijo, različnih ob-

lik, izdelujejo v izvedbi z zaprtim in odprtim ročajem. Zanimiv je podatek, da likalnike z odprtim ročajem kupujejo največ mlajši kupci. Nekateri likalniki imajo na spodnji plošči že tanko teflonsko prevleko, ki nudi posebne ugodnosti pri likanju.

Daljši čas so se zadrževali pri prikazovanju parnih likalnikov. Zanimivi so podatki, v kakšnem razmerju z navadnimi likalniki prodajajo parne v nekaterih državah. V ZDA je že 90 % parnih, v Angliji 55 %, v Zap. Nemčiji 18 %, v Avstriji pa samo 3%. Kljub občutno višji ceni ima parni likalnik prednosti, ki postajajo čedalje pomembnejše.

Krajši čas likanja ni potrebno vlažiti ali likati preko krpe, ne pušča svetlih sledi na blagu. Uporabnost parnih likalnikov je v tesni zvezi s pojavom sintetičnih vlaken. Rowentin parni likalnik ima glede proizvodnje pare (gr/minuto) po ugotovitvah nevtralnih inštitutov najboljšo lastnost. Vsak likalnik ima priloženo napravo za destiliranje vode. V 2 h minutah očisti vodo za eno polnitev, s katero se lahko lika 20 minut. Iz celotnega prikaza sledi, da parni likalnik zaradi svojih prednosti hitro osvaja tržišče.

Naslednji izredno zanimiv izdelek, na katerem Rowenta zelo resno dela, je sušilec za lase (hauba). To je najnovejši izdelek. V ZNR so jih lansko leto prodali okoli 200.000 kosov — Rowenta cca 50.000 — letos pa raču-

najo s prodajo 750.000 in od tega Rowenta 250.000 kosov. Rowenta kot nov proizvajalec tega izdelka hitro osvaja tržišče zaradi izredne kvalitete in sorazmerno nizke cene.

Naše prodajalce so opozarjali na njihove friteuse lonce (za cvrtje). Te posode omogočajo pri visoki temperaturi pripravo jedi tako, da ne zgubijo svojega okusa, niti vitaminov, pri tem pa hrana ni prepojena z mastjo, ker beljakovine zakrknje in ne dopuščajo prodiranja maščobe. Olje, v katerem se pečejo na primer ribe, ostane po pečenju brez vonja po ribah in se lahko to olje uporabi za vse ostale jedi.

V nekaterih deželah je tak način pripravljanja jedi že popolnoma v navadi, ker je cenejši, kvalitetnejši in veliko bolj zdrav, pri nas pa ga skoraj ne poznamo.

Nekoliko podrobneje so pokazali še stroček za prajenje kruha, katerega tudi proizvajajo v velikih količinah.

Med izdelki, ki jih nismo prikazovali bolj podrobno, so plinski vžigalniki, ki so v svetu zelo cenjeni, električne ure, ki dobivajo pogon od 1,5 V baterije, ta zadostuje za eno letno delovanje.

Med celotnim izvajanjem so podali precej napotkov prodajalcem, kako se posamezni izdelki najuspešneje prodajajo. Vsi prisotni so srečanje ocenili kot izredno uspešno.

Sandi Knez

ki so bili med tem časom doseženi, že sami dajejo objektivno oceno o vsakem posamezniku.

Ne bi rad ocenjeval vsakega posebej, da ne bi s tem storil komu krivico. Je pa res, da sem utopistom že pred letom rekel, naj si nikar ne obetajo preveč od novega vodstva, ker je naša bodočnost odvisna tudi od tržišča. Eden izmed njih mi je zaradi take razlage dal celo vzdevek »razredni sovražnik«. Danes pa mi že marsikdo reče: Mislim sem, da bo drugače — boljše.

Če soglašamo s trditvijo, da »riba smrdi pri glavi« potem si upam trditi, da je utemeljitev, ki je bila podana lansko leto na sestanku naše enote pri obravnavi predloga povečanja števila točk za vodilne delavce, še danes točna. Rečeno je namreč bilo, da »perspektiva našega podjetja in nas samih zavisi od vodilnih delavcev«.

3. S čim je utemeljen obstoj takomenovane vzdrževalske miselnosti (čim manj novitet, naprej po izhojeni poti, itd.), ki je v Elmi dokaj udomachena, negovana in priljubljena ter kakšen nasvet bi dali trmoglavcem in tvegalcem, ki vedno silijo na neznanu področja, četudi jih v to nihče ne sili?

Res je, da sem precej konservativen, toda kljub temu ne bi upal trditi, da pozitivne novitete našemu podjetju niso potrebne. Ker smo ljudje zelo različni, tudi različno ocenjujemo, katere stvari so pozitivne in katere negativne. Tisti, ki so zagovarjali spremembe na kadrovskem področju, so prišli na svoj račun, tega pa za tiste, ki so se navduševali za reorganizacijske novitete, ne bi upal trditi.

Zdi se mi, da marsikaj, kar je bilo predvideno (in torej novo) le ni bilo doseženo. Take kritike se večkrat slišijo tudi od stalnih članov našega kolektiva. Najlepše, se mi zdi, da se kritika teh novitet odraža 16. v mesecu, ko delavci zaskrbljeno zrejo v kuverte in pri tem premišlujejo, kako dolg bo zopet zanje mesec. Ker torej opravičujem (čeprav ne v celoti) staro izhono pot, s katere so v glavnem ovire že odstranjene, smatram, da zagovarjanje starega ni nič večja napaka kot težnja po nečem novem, kadar tega niti dobro ne poznaš. Lahko priznamo junaštvo tistim tvegalcem, ki stalno silijo v nekaj novega, opozoriti pa jih je treba, da mora človek te novosti popreje doobra spoznati in jih uvesti šele takrat in tako, da bo od tega imelo koristi tudi delovno ljudstvo.

4. Ali imate komplekse, če vas kdo opomni, da spadate v vrste tistih, ki živijo na račun neposredno proizvodnih delavcev, ali pa vas morada v takih primerih popade bes, ko vidite, kako v praksi odpravljamo nasprotje med fizičnim in umskim delom?

Ne, kompleksov pač nimam, ker ne mislim, da živim na račun proizvodnih delavcev. Menim, da bi morali biti vsi zaposleni bolj složni in brez predsodkov, da kdo izmed njih dela za drugega. Vsi smo namreč delavci, razlika je le v tem, da so eni fizični, drugi pa umski. Vsekakor je točno, da v podjetju, kot je naše, ne bi mogli umski delavci živeti brez fizičnih, toda to velja tudi obratno. Vseeno (čeprav sem umski delavec) pa menim, da ne bi bilo slabo, če bi našim fizičnim delavcem raje dvignili plače namesto norm. Če v podjetju res kdo živi na račun proizvodnih delavcev, bi ga morali nadrejeni na to opozoriti in ga prisiliti, da se postavi na lastne noge.

5. S čim menite, se lahko naša tovarna ponaša in kaj smo storili takega, kar nam je v sramoto?

Morda nisem dovolj razgledan, da bi lahko opazil v našem podjetju tisto, na kar bi lahko bili posebno ponosni. Kot pri vsaki hiši je tudi pri naši nekaj dobrih in slabih stvari. V

skrajnosti ne gremo niti v pozitivnem niti v negativnem smislu. Mogoče je naša značilnost, da smo eno izmed redkih podjetij, ki že več kot celo desetletje nekaterim svojim izdelkom ni spremenilo cen, čeprav so se v istem času surovine nekajkrat podražile in četudi je to eden od vzrokov za osebne dohodke, ki so med najnižjimi v občini in prav to nam ni v čast in ponos.

6. Ali pričakujete, da se bo tudi tokrat izkazalo, da je kritika »ptica selivka, ki se vedno vrača tja, od koder je priletela«?

V to sem prepričan, toda pisal sem brez ovinkov na način, kakršnega uporabljamo tudi v pogovoru. Večkrat sem zaradi odkritih besed padel pri kom v nemilost in morda bom tudi tokrat. Pri tem imam prijetno zavest, da ti odgovori niso odraz le mojih misli, temveč tudi mnogih drugih delavcev v tovarni.

Naj zaključim ta razgovor s besedami, ki jih je izrekel neki veliki državnik pred težko odločitvijo: Boljši dober sovražnik, kot slab prijatelj!

Vsak proces mora imeti tisti, ki ga je sprožil pod kontrolo, ker sicer se utegne zgoditi, da mu uide iz rok. Tako nekontroliran proces nas ponavadi pripelje v puščavo, namesto v obljubljeni deželo. V družbenih dogajanjih, o katerih je govora v tem članku, so kazalniki stališča in mišljenja ljudi. Če tako razumemo tudi ta prispevek, smo našemu Perotu lahko le hvaležni in mu kak manjši spodrseljček ali pa poenostavljeno sklepanje v njegovih odgovorih lahko oprostimo.

Franč Križaj

DOGODKI MESECA

Na fakulteti je diplomiral in dobil naziv diplomiranega strojnega inženirja tov. Marijan Seliškar.

Iskreno čestitamo!

V času od 1. do 31. maja 1968 so se na novo zaposlili naslednji sodelavci in sodelavke.

Hörn Vesna, Marguč Zlata, Saje Franciška, Selko Tatjana, Borin Ana, Škrjanc Vida, Kramberger Danica, Benčič Stanislava — delavke na stiskalnici, Bon Veronika, Urbanija Marija — delavki v montaži, Drač Jožica, Klemenčič Tomaž, Cerar Milka — delavci v nekovinah, Močilnikar Zlata, Jurčević Lenka — delavki v vrtalnici, Petermanec Rozalija — delavka v kontroli, Hribar Francišek, Zorko Jože — delavca v galvaniki, Pijavenc Evgen — ključavničar v orodjarni, Teher Jože, Matai Jožef, Kuzina Štefan, Jaklovič Zoltan — delavci in Mančec Štefan, Kerek Štefan — ključavničarja ter Vuk Stanko, Tkalec Daniel — strugarja — v obratu nekovin Lendava. Od »Student-skega servisa« se je zaposlilo 13 študentov za določen čas.

Iz delovne organizacije so v tem času na lastno željo odšli:

Djumič Ana, Sankovič Stanka — delavki iz stiskalnic, Strnad Andreja, Radman Marija — delavki iz vrtalnice, Strah Ignac, Radej Anton — orodjarja iz orodjarne, Hrvojevič Ivan — delavec iz brusilnice, Bolazič Amalija — delavka iz kontrole, Vidovič Mihael — delavec iz nekovin Lendava, Perša Bronislava — delavka iz elektro oddelka, Remic Jože — propagandist iz komercialne službe, Kaiser Anton — mojster iz ključ. delavnice.

Na odsluženje vojaškega roka v JLA so odšli:

Seliškar Marjan — dipl. stroj. inženir, tehnolog, Jemec Marjan — orodjar iz orodjarne.

Povzetki stališč s posvetovanja o pripravištvu

Nadaljevanje iz prejšnje številke

Glede splošnih dolžnosti pripravnik ne more biti nobenih razlik od dolžnosti, ki jih imajo ostali delavci.

Posebne dolžnosti pa so tiste, ki jih ima delavec na svojem delovnem mestu. Za pripravnika je značilno, da še nima delovnih izkušenj za samostojno delo v svoji stroki. Opis delovnega mesta pripravnika med delovnimi nalogami ne sme vsebovati samostojnih del. To ne pomeni, da pripravnik ne bi smel ali mogel sam izvršiti določenih del. Nesamostojen je le v toliko, da so njegovi izdelki in njegovo delo podvrženi kritiki in nadzoru mentorja, ki ga sproti opozarja na morebitne napake, mu svetuje, kako naj delo racionalizira, izboljša in podobno. Izpolnjevanje nalog delovnega mesta pripravnika je posebna pripravnikova dolžnost in za njeno izpolnjevanje odgovarja. Najpomembnejša pripravnikova dolžnost je izvajanje programa pripravniške dobe. Delovna organizacija pa je dolžna, da mu to omogoči. Mnenje, da pripravnik za svoje posebne dolžnosti ni odgovoren, ne drži. Razlika v odgovornosti pripravnika je le v naravi njegovih delovnih nalog, ki ne vsebujejo samostojnega dela v smislu, kot smo ga prej opisali. Pripravnik ne more odgovarjati za samostojno delo, ker tako delo ne spada med njegove naloge. Če se mu naloži samostojno delo, za katerega kot pripravnik nima dovolj izkušenj in ga ne bi smel opravljati, ni odgovoren. Samostojno opravljanje dela ni njegova dolžnost in za kršitev opravi, ki ne spadajo med dolžnosti na njegovem mestu ne more biti odgovoren.

Podoben je položaj glede materialne odgovornosti pripravnika. Pripravnik odgovarja le za tisto škodo, ki jo je napravil s storitvijo ali opustitvijo pri svojem delu oziroma v zvezi s svojim delom. Pri tem pa je odločilno vprašanje, kaj je njegovo delo.

Pripravniki se v pripravniški dobi seznanjajo z delovnimi izkušnjami na podlagi splošnih in posebnih programov za posamezne stroke in stopnjo izobrazbe. Podrobno vsebino in razporeditev dela pripravnikov v pripravniški dobi določajo programi za posamezne stroke.

Programi morajo biti taki, da omogočajo pripravnikom na čim hitrejši način vključiti se v proces dela in da dajejo odgovarjajoči prispevek v do-

seganju poslovnih uspehov delovne organizacije.

Program je sestavni del splošnega akta in zoper ta splošni akt pripravnik ne more ugovarjati.

Po končani pripravniški dobi ocenjuje uspeh pridobljenih izkušenj delavca posebna strokovna komisija, ki naj bi v svojem sestavu imela najmanj 3 člane.

Preverjanje pridobljenih izkušenj po končani pripravniški dobi se lahko opravi s polaganjem strokovnega izpita pred komisijo na podoben način, kot je to urejeno s predpisi o pripravniškem stažu v organih uprave.

Delavca, ki v času pripravniške dobe in pri strokovni oceni preizkušanj (strokovni izpit) pokaže zadovoljiv uspeh, delovna skupnost oziroma pristojni organ, ki ga določi v internem splošnem aktu, razporedi na odgovarjajoče delovno mesto.

Ob neuspešnem preizkusnem izpitu se lahko pripravniška doba podaljša in pripravniku omogoči ponovno polaganje izpita, vse to pa mora biti izvedeno v okviru enoletnega roka, ki ga postavlja zakon.

Predpisi o varnosti pri delu imajo razne določbe, ki so namenjene tudi pripravnikom. Tako n. pr. 28. člen TZDR, 66. do 69. čl. TZVD in 6. do 8. čl. republiškega zakona o varnosti pri delu.

Delovna organizacija je dolžna poskrbeti, da bo pripravnik, predno bo razporejen na delo, spoznal delovne pogoje in nevarnosti dela oziroma ukrepe in sredstva za varstvo pri delu. Med zaposlitvijo pa je organizacija dolžna skrbeti za njegovo vzgojo in izpolnitev njegovega znanja s področja varstva pri delu.

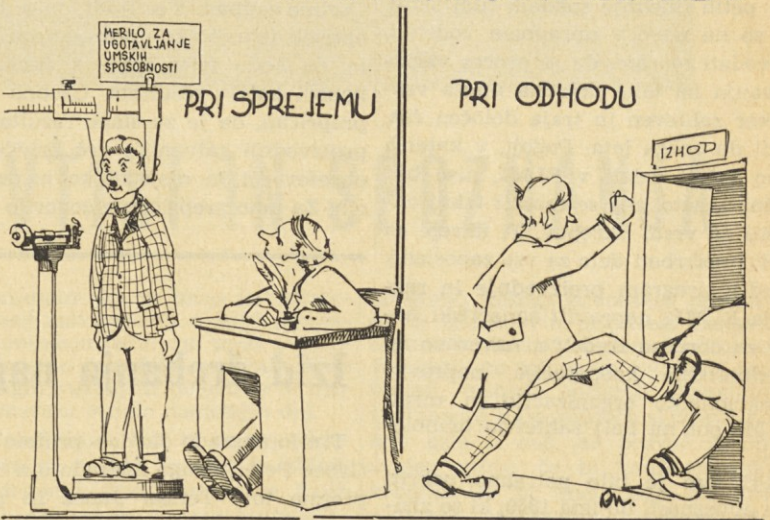
Posebej je treba poskrbeti za strokovno izobraževanje pripravnikov iz tvarine varstva pri delu.

Delavci, katerim bodo zaupani pripravniki, bodo morali storiti vse ustrezno, da bodo pripravniki varni pri svojem delu. Predvsem bo to dolžnost njihovih mentorjev.

Temeljni zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov je uvedel nov razlog za prenehanje dela delavca pripravnika — t. j. neuspehi preizkus znanja ob koncu pripravniške dobe. Neuspeh pripravniške dobe pa ne povzroči avtomatično prenehanje delovnega razmerja pripravnika. Nezadovoljiv uspeh je samo odpovedni razlog.

Nadaljevanje

KAKO SI NEKATERI PREDSTAVLJAJO KADROVSKO ORGANIZACIJSKO SLUŽBO



V imenu delavcev na normo

V zadnji številki Stika smo imeli priliko prebrati nekatera stališča in mnenja anonimnega sodelavca, ki dela na normo. K sestavku je tov. Križaj pripisal svoje mnenje o anonimnem pisanju.

Predno bi odgovoril na vprašanja, ki so postavljena v pismu, bi želel poudariti, da bo jasnost in tudi javnost pogledov vsakega posameznika vsekakor pripomogla k razbistritvi in razrešitvi problemov. Morda je neznan avtor podzavestno čutil, da nima čisto prav, in morda je prav zato njegov članek ostal brez podpisa. Čeprav je način izražanje precej oster in čeprav v pismu tudi žaljivke ne manjkajo, mu osebno tega ne zamerim, saj je načel vprašanja, ki verjetno zanimajo kolektiv, vprašanja, na katera si člani kolektiva iščejo odgovore sami, ki pa zaradi nepoučenosti večkrat niso objektivni. Vseeno pa bi predlagal piscu, naj se v bodoče kar junaško podpiše.

Sedaj pa k bistvu stvari:

Imenovani nastopa v imenu delavcev na normo. Mišljenja sem, da nihče od nas ne more govoriti v imenu 400 ljudi, ki delajo na normo. Zato naj vsakdo opozarja na probleme kar v svojem imenu in za cilje vseh. Bolj bo spoštovan in bolj upoštevan, ker je vendar to, kar imamo, stvar nas vseh in ne posameznika ali posamezne skupine.

Najprej nekaj misli o novem upravnem vodstvu in pogojih novega upravnega vodstva za delo. Če govorimo že o upravnem vodstvu, to vodstvo potem ni direktor in šefi posameznih služb, temveč so to vsi, ki vodijo — vodje posameznih oddelkov, v proizvodnji pa obratovodje, mojstri izmenovodje in predelavci. Zato menim, da pomeni govoriti o novem upravnem vodstvu o vseh, ki so v to skupino zapodeni. V resnici pa bi bilo treba govoriti o vlogi šefov služb, torej o novih članih strokovnega kolegija. Kot nam je znano, sta bila imenovana zadnja dva člana kolegija pred dvema mesecema, trije od njih so bili imenovani pred letom dni, dva člana kolegija pa sta že več let na takem delovnem mestu. Pisca verjetno zanima vloga in ukrepi tistih petih (mednje spadam tudi sam), ki so na novo v upravnem vodstvu. Povedati moram, da je proces vključevanja na taka delovna mesta vsekakor zahteven in traja določen čas, tudi do enega leta. Pogoji, v katerih smo začeli delati v ELMI, niso bili rožnati, zato smo se morali takoj odločiti za vrsto ukrepov. Ti ukrepi so bili: preskrbeti delo za vse zaposlene, urediti program proizvodnje in razvoja ELME, napraviti sanacijski načrt za obratna sredstva, navezavo na mednarodno kooperacijo, napraviti funkcionalno organizacijo in utreti ELMI pot na bolj zahtevno tehnologijo.

Pri tem je bilo potrebno pokriti vse obveznosti do leta 1969, ki so znašale 878 milijonov S din. Tudi na osebne dohodke nismo pozabili, kot

trdi dopisnik. V letu 1965 so bili povprečni osebni dohodki 516,04 N din, v letu 1966 592,— N din, v letu 1967 711,— N din v letu 1968 pa predvidevamo 800,— N din mesečno. Če pa pogledamo povprečne osebne dohodke priučenih delavcev, so bili v letu 1965 412,— N din, v letu 1966 528,— N din in v letu 1967 550,— N din, dočim bi naj bili letos 621,— N din.

Strinjam se, da delavci z najnižjimi osebnimi dohodki ne morejo primerljivo živeti, vendar je treba sprejeti tudi to resnico, da tržišče to stopnjo izdelkov tako plača. Niso upravni ljudje ELME krivi, če življenjski stroški rastejo hitreje, kot naša produktivnost in s tem osebni dohodki. Ni pričakovati veliko boljših rezultatov brez vlaganja v tehnologijo in večjo produkcijo. Mislim, da vodstveni delavci ne krivijo za slabe rezultate dela neposrednega delavca, saj ima on itak odrejeno normo, priprava dela pa je stvar drugih.

Če pa govorimo o galvaniki — potem je stvar nekoliko drugačna. Izmet je v večji meri odvisen od točnosti priprave kemikalij in ne nazadnje od točnosti izvajanja dela, kot je predpisano. To drugo pa je seveda stvar neposrednega delavca ali mojstra, ki vodi delo. Lani smo napravili 80.000 kap, od tega je bilo izmeta 21 %, ena kapa do te obdelave pa stane najmanj 1.000 S din. Izračunajte si izgubo!

Upravne službe niso pri tem spale, toda vseh ukrepov niso mogle izvesti. Menim, da pa smo vsaj za to leto preprečili, da bi se lanski problem ponovil. V tehnologijo galvanike smo vložili ca. 12 milij., izobraževali smo delavce, ki delajo v galvaniki, zagotovili smo kvaliteto mojstrsko grupo, omogočili smo sodelavcem, da si ogledajo tehnologijo v tovarni Rowenta. S tovarno Podnart, ki nam dostavlja elektrolite, smo se dogovorili za neposredno pomoč. Uvažali bomo kvalitetna razmastilna sredstva in dodatne kemikalije.

Vsi ti in še drugi ukrepi, ki po dopisnikovem mnenju niso nič, pa dejansko niso nič, če se ljudje, ki neposredno delajo, ne bodo potrudili. Osebo zaupam v te ljudi, da se bodo oprijeli tehnološko predpisanega dela in da bodo letos imeli s skupnimi naporji boljše rezultate. Osebo sem prepričan, da je za slabe rezultate v proizvodnji galvanike več krivde na obratovodji in mojstrih kot na delavcih. Za tako prepričanje govorijo tudi

Vaši argumenti. Pri zahtevi po odstranitvi nekaterih pa mi delavski svet iz neznanih vzrokov ni pomagal in je problem zato dolgotrajnejši.

Torej vsi ti ukrepi niso tolažba vam, temveč so živa resnica, ki pa ima z ozirom na omejene kompetence svoje meje.

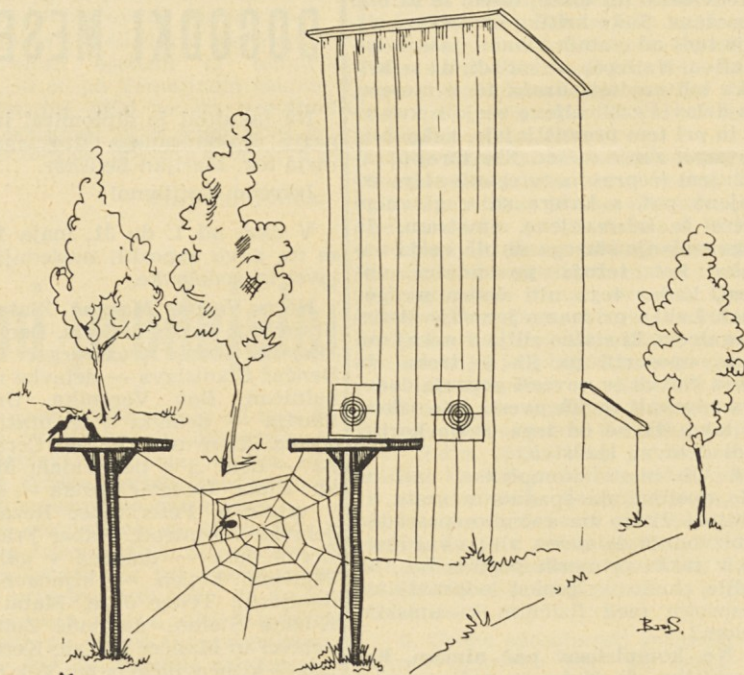
Pripominjam še to, da bomo uredili tudi nagrajevalne osnove za tiste, ki delajo v galvaniki. Skušali bomo urediti nagrajevanje na izmene, torej na ožje grupe, kar bo pripomoglo k plačilu prizadevnostim.

Kar se tiče pridobitve »težkih upravnih asov« menim, da gre tu za piščevo nepoznavanje dela v tovarni. Strinjam se s tem, da je v upravi podjetja še nekaj — vendar malo takih, ki jim lastno delo ni v zadovoljstvo in raje razpravljajo o delu drugih, sejejo nezadovoljstvo med ljudi, skratka, so neustvarjalni. Verjetno te poznate tudi Vi in po njih sodite delo vseh ostalih. Velika večina pa vendarle ustvarjalno sodeluje

v proizvodnem procesu. Res je, da je umsko delo težje vrednotiti in da se umski delavec po navadi lažje izogne odgovornosti za neopravljeno delo, vendar sem mnenja, da je pisec do teh pojavov le preveč kritičen, zato zavračam trditve, da delavci v upravi živimo na račun ostalih delavcev, ki naj bi bili kot meni pisec, »žrtve težkih asov«. V veliki zmoti ste, če mislite, da tovarni razen neposrednih delavcev v proizvodnji ter mojstrov in obratovodij drugi tako imenovani »režijci« niso potrebni. Ni dovolj, da likalnike, stikala in izolacijski material izdelamo, treba je zanje poiskati tudi kupca, predno pa začnemo z izdelavo, je treba izdelati načrte, tehnološke postopke, nabaviti material in ne nazadnje, preskrbeti in skrbeti za delavce. Vsega tega pa ne razume le tisti, ki ne pozna ali noče poznati.

Da bi bili v prihodnje bolj uspešni, se moramo čimprej otresti miselnosti, da je za tovarno potrebno le fizično delo v proizvodnih obratih, vsako drugo delovno mesto pa da je tovarni v breme. V slogi je moč, in to velja tudi za ELMO!

Rudi Vavpotič



NAŠI STRELCI SE „INTENZIVNO“ PRIPRAVLJAJO NA TEKMOVANJE.

Izid žrebanja nagradne križanke št. 2

Tretjo nagrado din 1,— prejme tov. Grbec Peter, drugo nagrado din 30,— prejme tov. Teršan Janez in prvo nagrado din 50,— prejme tov. Zdravec Štefan.

Žrebanje je bilo opravljeno 10. junija 1968 v prisotnosti Kosec Marte, Bostič Lojzeta in Žagar Fanči. Nagrade je izvele Bostič Lojze — vajenec iz orodjarne.

Glasilo STIK izdaja delovna skupnost
Elma — tovarna elektromateriala
Ljubljana-Crnuče. Ureja ga uredniški
odbor, izhaja enkrat mesečno.
Odgovorni urednik: Peter Arko
telefon 341-05, int. 14
Tisk: Tiskarna PTT, Ljubljana
Tržaška 42/a