



VALMIERAS KĪMĪĶIS

VALMIERAS STIKLA ŠKIEDRAS RŪPNĪCAS IZDEVUMS

Avīze iznāk kopš 1970. gada 25. oktobra

CETURTDIEN,
1991. gada 6. jūlija

Nr. 19 (589)
Cena 1 kap.

Pircēju netrūkst

Tikai dažas nedēļas rūpnīcas ēdnīcas «Vitrium» telpās darbojas Mazsalacas patērētāju biedrības firmas veikals «Salisburga». Tas iemantojis lielu popularitāti uzņēmumā. Piecas reizes nedēļā veikalā no Mazsalacas desu darbnīcas piegādā svaigus izstrādājumus, piemēram, desas «Iecienītā», «Atsevišķā», «Doktoru» un citas, reizēm arī žāvējumus. Pieprasījums pēc šīs produkcijas ir liels, un pārdevēja Līgita Audēja teic, ka gandrīz katru dienu visu šo produkciju izpērk, tikai retos gadījumos kaut kas vēl atliek nākamajai dienai. Desu un žāvējumu varētu būt vēl vairāk, taču arī Mazsalacas patērētāju biedrības desu darbnīcā jūtams gajās trūkums.

Iecienīta ir arī Skapaishkalna

saimniecības maize, taču arī to diemžēl nevar iegādāties katru dienu. Pārdevēja piedāvā pircējiem

arī dažādus cepumus, dzirkstošus dzērienus, konfektes, konservus un citas preces.



Veikala «Salisburga» pārdevēja LIGITA AUDEJA.
Alekseja Kozīņeca foto

Apbalvojumi

Par ilggadēju un nevainojamu darbu rūpnīcā ar Goda rakstu un naudas prēmiju apbalvoti 17. ceha RMN remontatlēdznieks Anatolijs

Veremjs, 3. bērnudārza mazbērnu novietnes darbiniece — Ināra Rubene, garderobiste Feodosija Strautāne.

Jāmaksā vairāk

Sakarā ar cenu paaugstināšanos elektroenerģijai, gāzei, ūdenim, apkurei, kas rūpnīcas dzīvokļu saimniecībā uz vienu personu sastāda 27,72 rubļus, sākot ar 1991. gada

1. maiju personām, kas dzīvo rūpnīcas kopmītnēs, bet uzņēmuma nestrādā, noteikta samaksa mēnesī vienai personai par vieninieka guļtas vietu — 28 rubļi.

Jauni materiāli celtniekiem

Aizvadītajā nedēļā rūpnīcas direktors Inārs Poļaks un direktora vietnieks komercjautājumos Aldis Rudzītis Tallinā tikās ar ražošanas apvienības «Silikāts», Lietuvas Republikas Gergdžajas valsts celtniecības materiālu ražošanas uzņēmumu un Papežas stikla rūpnīcas speciālistiem, lai kopīgi apspriestu par jaunu materiālu ražošanas iespējām un perspektīvām. Konkrēti runa bija par jumta seguma ražošanu, izmantojot mūsu rūpnīcā izlaisto stikla audumu. Desmit dienu laikā rūpnīcai jānosūta partneriem

audumu eksperimentālā partija, lai sapemtu galīgo slēdzienu par to, ka būtu derīgs un kādas izmaiņas nepieciešamas tehnoloģiskajā procesā.

Ja šo projektu izdosies īstenot, varēs ražot jumta seguma materiālu uz stikla šķiedras auduma bāzes, kas aizstātu deficitos materiālus un nodrošināt ar to Baltijas republiku vajadzības.

Tika pārrunātas arī citas sadarbības iespējas. Triju republiku uzņēmumu pārstāvji parakstīja attiecīgu protokolu.

JAPĀNA — NOSLĒPUMIEM PILNA ZEME

(Nobeigums)

Japānas firmas, rūpnīcās arī pastāv plānošana. Pagaidām arī tur nav mācējuši tikt vaļā no plāniem. Japāņi uzskata, ka pats svarīgākais ir plānus savlaicīgi koriģēt, pareizi koriģēt. Amerikas Savienotajās Valstīs esot tā, ka lielās firmas vadība ir jāatlaiz, ja iepriekšējā koncepcija nav attaisnojusies, ka tādā gadījumā vadītāji nav attaisnojuši uz viņiem liktās cerības un tāpēc tiem jāaiziet. Turpretim Japānā valda uzskats, ka vērtīgākā vadība ir tā, kas savlaicīgi spēj pareizi grozīt firmas kursu, atteikties no iepriekšējiem uzskatiem, koncepcijas, nospraust jaunu, vadoties no tā, kā ir mainījusies visa situācija ārpus firmas un tās iekšienē. Viņiem ir svarīgi pieņemt lēmumu, ko darīt tālāk. Tas aizņem daudz praktiskā laika, un šis darbs tiek nosaukts par «sakņu pārrakšanu». Ir jāatrod, kur ir tās saknes, no kurām firma barosies, vai ir izdevīgi saraut vecās, lai firma varētu kārtīgi attīstīties. Arī pie mums pieņem plānus, tos saskaņo, daudz runājam par plāniem, tie visiem ir apnikuši. Bet kā tur strādāt ar plāniem, kāda tur ir pieeja — pie mums tā praktiski nav. Tas ir viens no japāņu noslēpumiem, kāpēc viņi ir tik tālu tikuši.

Vispirms tiek izstrādāta un pieņemta koncepcija ilgākā laika posmā. Katru gadu firmas prezidents savā atskaitē no zemākiem posmiem un vienreiz gadā dod jaunus plāna uzdevumus.

Mīnēsim tikai vienu piemēru. Ir slavenā firma «Micimoto», kas ražo perles. Visa tās darbība vērsta uz to, lai visā pasaulē katrai sievietei būtu vismaz viena šīs firmas ražotā perle — tāda ir firmas koncepcija, darbības vadlīnija. Vadoties no tās, visi firmas darbinieki strādā tā, lai to nodrošinātu.

Ideju plānam dod no augšas — firmas vadība. Sai idejai ir jādarbojas, to novada uz zemākiem posmiem. Tiek doti pamatā kontrolskaitļi: cik jāsarāžo tirgum, cik jāatskaita līdzekļu kopējā katlā, ko ražot. Ar vārdu sakot — tā, kā rūpnīca novada uzdevumu ceļiem. Viņiem ir četri rentabilitātes līmeņi, arī pašmaksu aprēķina citādi nekā pie mums. Rentabilitāte ir 9 procenti, no 6 līdz 9 procentiem, no 4 līdz 6 procentiem un zem četriem procentiem. Ja vadītājs ir nodrošinājis vismaz 4 procentus, tad viņš ir derīgs savam amatam, ja nevar nodrošināt 4 procentus, tad tādām vadītājam ir jāaiziet, cik labs cilvēks viņš arī nebūtu.

Plāna sastādīšanai un saskaņošanai veltīts nopietns darbs. Rūpīgi tiek analizēta tirgus konjunkcija, materiāli un energoresursi, citi rādītāji. Kad visi plāni ir saņemti un analizēti, tiek stādīts firmas kopējais plāns. Un tad atkal korekcijas, reizēm 3 līdz 5 reizes, kamēr plāns iegūst galīgo veidu. Tas viss tiek veikts divu mēnešu laikā.

Kad šis darbs ir paveikts, plāns tiek galīgā veidā pieņemts un ir jānodrošina tā izpilde.

Plāna pamatā ir noteikums, ka precīzi un savlaicīgi ir jāprot pieņemt tirgus izaicinājums un pareizi uz to atbildēt. Lai sapemtu nepieciešamos līdzekļus, zemākajām struktūrām jāpierāda, ka produkcija, ko tā ražo, ir izdevīga. Katra firmas nodaļa vai filiāle tiek rūpīgi analizēta pēc speciālas sistēmas un novērtēta ar ballem, lai uzzinātu, vai attiecīgās produkcijas ražošana ir jāpaplašina, vai jāsauglabā esošais līmenis, vai tās ražošana jāpārtrauc. Analīzi izdara, vadoties no tirgus attiecībām, no konkurences, no konkurējošo līderu cenām, rentabilitātes un citiem rādītājiem un tikai tad tiek pieņemts galīgais lēmums.

Katru gadu firmas vadība noslēdz līgumu (kontraktu) ar zemāko posmu vadītājiem, kurā pēdējie apņemas saimniekot patstāvīgi, nodrošināt izpildi, pelņu, iztikt ar iedabītiem līdzekļiem utt. Ja viņš to nodrošina, tad saņem attiecīgu atzinību.

Sī sistēma ir ļoti laba, bet patīkama nav. Cenas nosaka firma. Ja arī zemākie firmas darbinieki apgalvo, ka cenas ir par augstām, viņus gan uzklausa, bet cenas nemaina, jo tad nevar rentabli saimniekot.

Daudzās Japānas firmās valda lozungs, ka racionalizācijai nav robežu, ir tikai sociāli ierobežojumi, jo dažāda ir cilvēku izglītība, iespējas. Personālam tipveida štatu nav, tāpat arī tipveida struktūru. Kopējais ir tas, ka cilvēks atdod

firmai visu savu darba mūžu. 90 procenti japāņu, kuri strādā, visu mūžu nodarbināti tikai vienā firmā. Visa darba samaksas sistēma, visi tie labumi, kas saglabājas, kad cilvēks aiziet pensijā, atkarīgi no tā, cik ilgi cilvēks ir firmā nostrādājis. Ja firmu esi pievilis, tās uzticību neesi attaisnojis, sac atkal visu no gala, nekais tevi neglābs.

Firmas cilvēkus darbā pieņem pamatā tikai no skolām. Valda tāds uzskats, ka tas cilvēks, kurš ir piekritis (nav attaisnojis uzticību) vienu firmu, nav derīgs arī citām, jo nav garantijas, ka viņš nepieļīs arī tās.

Lai varētu iekļūt darbā firmā, ir jānoliek eksāmens. Uzņemšanu organizē reizi gadā — 1. aprīlī. Skolniekam jānāk uz firmu ar rekomendāciju. Televīzija raida dažādus konkursus. Firmas maksā naudu skolām, tehnikumiem un augstskolām, lai tās atlaistu firmai vajadzīgākos un spēcīgākos audzētnus. Bez tam firmā jābūt vismaz vienam darbiniekam, kurš labi pazītu to bērnu, kas velas stāties darbā šajā firmā, zinātu, vai viņa īpašības ir tādas, kas firmai var noderēt un viņš firmai var būt noderīgs.

Darbā pieņem pēc speciālas sistēmas. Vispirms katru dienesta darbinieku pārbauda reflektantu ar speciālu testu un programmu pafidzību, vai viņš firmai var būt noderīgs. Sajā pārbaudē galvenais nav profesionālas zināšanas, jo firma uzskata, ka tās ir jānāk

katram, bet gan intelektuālais līmenis. Pēc tam eksperts dod savu slēdzienu, un tikai tad ar jauno darbinieku runā viņa tiešais priekšnieks. Tikai tad, kad cilvēks ir vispusīgi pārbaudīts un izpētīts, tiek dota piekrišana viņa pieņemšanai darbā attiecīgajā firmā.

Sākams mācību laiks. Trīs nedēļas tiek dotas izpriešanas braucienam uz firmas rēķina. Sajā laikā jaunie darbinieki iepazīstas ar firmas vēsturi, tradīcijām, iepazīstas viens ar otru.

Apmācību laikā 70 procenti nodarbinātu veltīti praktiskajam darbam, 30 procenti — teorijai. No sākuma jaunais darbinieks saņem 40 procentus no vidējās strādnieku algas. (Sāda kadru gatavošanas, apmācīšanas un pieņemšanas sistēma attiecas gan uz strādniekiem, gan arī uz kalpotājiem. — Red. piez.)

Pēc vidusskolas jaunajam darbiniekam apmācība ilgst gadu, pēc tam jānoliek eksāmens. Pēc augstskolas cilvēks tūlīt tiek iecelts amatā. Japānā pastāv tāda kārtība, ka katram cilvēkam firmā tiek vesta karjeras vai dienesta karte. Pēc augstskolas darbu parasti dod ne savā specialitātē, bet gan citā, jo uzskata, ka augstskola dod tikai zināšanas vispārējā līmenī, bet, ja cilvēks gatavojas kļūt par vadītāju, viņam jāapgūst dažādas specialitātes. Jāstrādā dažādos darbos, dažādās specialitātēs. Par vadītāju varot kļūt tikai pēc 13—15 gadiem. (Nobeigums 2. lappusē)

JAPĀNA — NOSLĒPUMIEM PILNA ZEME

(Nobeigums)
kas nostrādāti firmā. Karjeras (dienesta) karte tiek sastādīta 40 gadiem. Ipatnēja ir darba diena. Paša darba laikā tiek veikts operatīvais darbs, kas kalpo firmas taktikas un stratēģijas jautājumu risināšanai, bet ļoti daudzi jautājumi tiek risināti pēc darba. Jo augstāks ir darbinieka rangs, jo vairāk tiek uzskatīts par labo toni.

labklājības pazīmi, ja viņš pēc iespējas vairāk no personiskā laika ziedo sabiedrībai, ja vairāk pavada laiku kopā ar citiem kolēģiem kopīgā darbībā ārpus ģimenes. Varētu teikt, ka daudzi svarīgi jautājumi un problēmas tiek risinātas, piemēram, golfa klubā, pie tējas tases vai stiprāku dzērienu glāzēs. Tāda tur ir tradīcija.

Darba samaksas sistēma par

šiem gadiem nav sevišķi mainījusies. Parasti algas pielikumu darbinieki saņem katru gadu 1. aprīlī. Sim nolūkam tiek izmantota speciāla novērtēšanas sistēma. Atkarībā no tā, kā darbinieks strādā, viņš 1. aprīlī saņem lielāku vai mazāku piemaksu, bet var saņemt arī aploksni ar paziņojumu, ka viņa pakalpojumi firmai vairs nav vajadzīgi...

Ir arī prēmijas, ko izmaksā divas reizes gadā. To apjoms ir dažāds — gan 4—5 algu apmērā, pat arī līdz 8 algu apmērā.

Lūk, tādi īsumā ir iespāidi, kurus direktors pastāstīja, tīkoties ar rūpnīcas galvenajiem speciālistiem, daļu un celu vadītājiem. Viņš arī atzīmēja, ka laikā, kopš viņš pirmo reizi pabija Japānā, tur ir noti-

kušas lielas kvalitatīvas pārmaiņas, ko var just ik uz soļa: gan ekonomikā, gan ekoloģijā, gan transportā, sadzīvē un citās jomās. Tāpēc no japāņiem mēs varam daudz ko pamācīties.

Stāstījumu ieraksta diktofonā saīsināto izklāstu sagatavoja
HERMANIS HERCBERGS

Darba laiks un darba samaksa

Kārtējo reizi republikas parlamentis ir apliecinājis savu ražību — mainot darba likumus. Sajā jaunradē savu ieguldījumu, izmantojot likumdošanas iniciatīvas tiesības, ir devusi arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Tā, 1991. gada 7. maijā pieņemts Latvijas Republikas likums «Par grozījumiem un papildinājumiem Latvijas PSR darba likumu kodeksā». Šis likums stājas spēkā ar 10. maiju.

PIRMKĀRT, likumā precizētas un papildinātas normas, kas reglamentē atpūtas laiku, DLK 72. pantā paredzot, ka darbiniekiem ikgadējo atvaļinājumu piešķir ne mazāku par četrām kalendāra nedēļām, neieskaitot svētku dienas. Ir atrisināta svētku dienu problēma — gadījumā, ja svētku diena iekļaujas atvaļinājumā, tad tas tiek pagarināts par svētku dienu skaitu.

Risinot strādātāju atpūtas jautājumus, papildināts 68. pants ar svētku dienām, kuras vienmēr ir svētdienas: pirmās Lieldienas un maija otrā svētdiena — Mātes diena. Ja ir nepieciešamība strādāt svētku dienā, šāds darbs kompensējams saskaņā ar DLK 94. pantu, t. i., samaksājot divkārtā apmērā vai pēc strādātāja vēlēšanās viņam piešķirot citu atpūtas dienu.

Gada laikā trešo reizi tiek mainīts 70. pants, kas paredz papildatvaļinājumu piešķiršanu. Par šā panta grozīšanas nepieciešamību iestājas Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Pieņemot panta iepriekšējo (1990. gada 10. decembra) redakciju, tika būtiski samazinātas strādājošo māmiņu iespējas atpūties. Tagad šī norma ir labota. Tādā papildatvaļinājumu piešķir darba dienās pēc kalendāra.

Ikgadējie papildatvaļinājumi, sa-

skaņā ar likumdošanu un darba koplīgumiem, jāpiešķir darbiniekiem, kuri strādā kaitīgos vai smagos darba apstākļos. Sievietēm, kam ir trīs un vairāk bērnu vecumā līdz sešpadsmit gadiem vai bērns invalīds, piešķir papildatvaļinājumu trīs darba dienas. Parasti to pievieno pamatatvaļinājumam un citiem papildatvaļinājumiem, bet pēc sievietes vēlēšanās var piešķirt jebkurā citā viņai izdevīgā laikā. Gadā, kad bērns sasniedz 16 gadu vecumu, papildatvaļinājumu piešķir neatkarīgi no tā, kurā mēnesī bērns šasniedzis šo vecumu — pirms vai pēc sievietes ikgadēja atvaļinājuma.

Ikgadējos papildatvaļinājumus var piešķirt darbiniekiem ar nenomērtu darba laiku, darbiniekiem, kuri strādā naktis laikā, maiņās un citos gadījumos. Šo papildatvaļinājumu ilgumu un piešķiršanas kārtību nosaka darba koplīgums.

(Nobeigums nāk. num.)

Tas jāzina atpūtniekiem...

... ar šādu virsrakstu mūsu laikraksta šī gada 18. aprīļa numurā bija ievietots rūpnīcas direktora pavēles izklāsts par atpūtas bāzes «Augstroze» un maksšķerņu bāzes «Vecate» ekspluatāciju 1991. gadā.

Nemot vērā mednieku un maksšķerņu biedrības rūpnīcas pirmorganizācijas biedru priekšlikumus, direktors izdevis pavēli par papildinājumiem augstāk minētajai pavēlei:

«Noteikt laivas īres maksu par vienu dienu VSSR atpūtas bāzēs «Augstroze» un «Vecate» rūpnīcas maksšķerņu pirmorganizāciju



«Zvīņa», «Pludiņš», «Asaka» un maksšķerņu mednieku biedrības rūpnīcas pirmorganizācijas biedriem, uzrādot augšminēto pirmorganizāciju biedra karti, vienu rubli.»

NENOKAVĒJIET!

Valmieras rajona preses apvienība vēlrreiz atgādina, ka abonementu pieņemšana Latvijas Republikā

likas laikrakstiem un žurnāliem uz 1991. gada jūliju un turpmākajiem mēnešiem noslēgsies 10. jūnijā. Nenokavējiet noformēt parakstīšanos, lai saņemtu laikrakstus un žurnālus bez pārtraukuma!

Devīze «Sabiedriskās vietas un transports — brīvi no smēķēšanas»

Lai jums, cienijamie lasītāji, tas nešķistu tukšs skaulis, atgādinām, ka nesmēķētāji, kuri spiesti uzturēties piesmēķētajās telpās, stundas laikā ieelpo tikpat lielu nikotīna devu, kādu saņem smēķētājs, izsmēķējot 3—4 cigaretes.

Iepazīstieties ar zinātniski pierādītiem faktiem.

Smēķēšana samazina priekšā stāvošās dzīves ilgumu par 4—8 gadiem.

40 gadu laikā, pastāvot tagadējām cigarešu cenām (izsmēķējot 1 paciņu dienā), smēķētājs iztērēs līdz 73 tūkstošus rubļu.

Smēķējot tiek kairinātas šūnas, kas izklāj elpošanas ceļus. Uz kairinājumu tās atbild ar liela gļotu daudzuma izdalīšanos, no kurām organisms atbrīvojas klepojot. Šis smēķētāja klepus ir hroniska bronhīta pazīme un pāriet, kad tiek pārtraukta smēķēšana.

Tabakas dūmi satur darvu, kas pārklāj plaušu alveolu sienīņas, padara tās trauslas un neelastīgas. Gadīem ilgi klepojot, tās izstiepas un paliek elpošanai nederīgas. Tā izveidojas plaušu emfizēma, kas diemžēl nav ārstējama.

Smēķēšana veicina plaušu vēža attīstību. Plaušu vēzim nav agrīnu pazīmju un to bieži vien izdodas konstatēt tikai tad, kad jau parādī-

jušas metastāzes citos orgānos. Izārstēšanas gadījumu skaits pēc vēža operācijas ir mazāks par 10%.

Tabakas dūmi samazina ielēpojamā skābekļa daudzumu un kopā ar tvana gāzi — arī tā koncentrāciju asinīs, tādējādi veicinot sirdslielkmes rašanos. Smēķētājus, kuri jaunāki par 50 gadiem, sirdslielkmes piemēklē 3 reizes biežāk nekā nesmēķētājus. Pirmā nopietnā sirdslielkme biežāk nekā 50% gadījumu ir arī pēdējā...

Smēķētājus (sievietes!) var pazīt pēc sejas ādas un zobu krāsas. Tabakas darva rada uz zobiem nosēdumu kārtu, kas ir ideāla baktēriju augšanas vide. Baktērijas savukārt noārdā zobu emalju, radot tani zobu caurumus. Smēķētāji zobus zaudē divreiz biežāk nekā nesmēķētāji.

Ja sieviete smēķē grūtniecības laikā, tabakas indes ar asinīm (to ir pāri par 4000) nokļūst arī vēl nepiedzimušā bērna organismā. Tāpēc smēķējošām mātēm bērni dzimst ar apnēram 200 g lielu svāra nepietiekamību.

Indes no mūsu organisma tiek izvadītas galvenokārt ar urīnu. Tāpēc smēķētāji biežāk saslimst ar urīnpūšļa vēzi.

Varbūt tomēr ir vērts padomāt par smēķēšanas atmešanu?

EMILIANS BROKANS,
ārsts narkologs

Ekoloģiskās vēstis no Tveras

«Rūpnīcas ļaudis un daba»

Tveras stiklaplastu un stikla šķiedras rūpnīcā noslēdzās divu mēnešu pasākums «Rūpnīcas ļaudis un daba». Tas notika saskaņā ar uzņēmuma komplekso programmu apkārtējās vides aizsardzībai un dendroloģisko projektu, ko izstrādājis Tveras valsts universitātes Botāniskais dārzs.

Minētajā laikā posmā paveikts darbu kompleks rūpnīcas, pirmskolas bērnu iestāžu un kopmītnu teritorijas apzaļumošanā. Strādāts tika galvenokārt pēc darba laika.

Teritorijas labiekārtošanā un apzaļumošanā piedalījās 2478 rūpnīcā strādājošo cilvēku. Viss sākās ar teritorijas uzkopšanu, augsnes sa-

gatavošanu, pēc tam sākās koku un krūmu masveida stādīšanas darbi. No jauna iestādīts vairāk nekā 1200 zaļo augu. Tagad rūpnīcas teritorijā aug vairāk nekā 90 veidu koku un dekoratīvo krūmu.

Veikts liels darbs dekoratīvo zālāju izveidošanā gan rūpnīcas teritorijā, gan ielā. Tie visi apsēti ar speciālu zālāju maisījumu.

Masveida stādīšanas darbi ir pabeigti. Tagad nepieciešams sekot, lai iestādītie kociņi izeaugtu, nenokalstu. Vasaras laikā tie pastāvīgi jāaplaista.

Rudeni, saskaņā ar dendroloģisko projektu, notiks bojā gājušo kociņu un krūmu izrakšana un jau-

nu dēstīšana. Līdz ar to stādīšanas darbi būs pabeigti.

Daudzi rūpnīcas cilvēki ar lielu nopietnību un apzinību atbalstīja visus šos pasākumus. Visu šo laiku lielu palīdzību sniedz Tveras valsts universitātes Botāniskā dārza darbinieki.

Lielais divu mēnešu darbs ir noslēdzies. Tagad visiem kopīgi jā rūpējas par tīrības un kārtības uzturēšanu rūpnīcas teritorijā, nepieļaujot tās piesārņošanu un kociņu bojāšanu.

T. VOLGAREVA,
tehniskās daļas specialitāte
ekoloģijas jautājumos



Daba un mēs.

ANITAS MARTINSONES foto
Par ekoloģisko pasākumu izpildi mūsu rūpnīcā sniegsim ziņas kādā no sekojošiem numuriem.