

GLASILO DELOVNEGA
KOLEKTIVA TOVARNE



U A G I S U

ŠT. 12

DECEMBER 1979

LETO III.

Srečno 1980



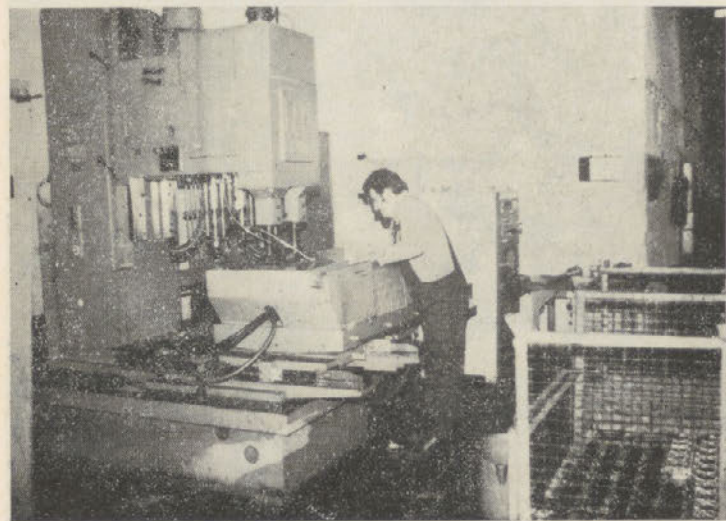
VOLITVE SAMOUPRAVNIH ORGANOV

Dne 10. februarja naslednje leto bo potekel mandat delegatom neposredno izvoljenih samoupravnih organov v delovni organizaciji in v delovni skupnosti skupnih služb. V skladu z zakonom o volitvah in odpoklicu organov upravljanja in o imenovanju poslovodnih organov v organizacijah združenega dela morajo biti volitve razpisane najkasneje 30 dni pred potekom mandatne dobe delegatov.

Naloga delavskega sveta delovne organizacije in delavskega sveta delovne skupnosti skupnih služb je torej, da še ob koncu tega leta ali takoj v začetku naslednjega leta razpišeta volitve samoupravnih organov, in sicer razpiše delavski svet delovne organizacije volitve delavskega sveta DO, odbora samoupravne delavske kontrole DO in skupne disciplinske komisije. Delavski svet DSSS mora razpisati volitve delavskega sveta DSSS in odbora samoupravne delavske kontrole DSSS.

lja vso življenjsko stvarnost, iz katere rastejo njihovi skupni interesi in potrebe.

V njem morajo biti posebej izraženi skupni interesi in potrebe delovne sredine, ki ga je izvolila. Delegat je oziroma mora biti poslanec delovne sredine, iz katere izhaja, izvoljen in pooblaščen, da zastopa temejno organizacijo pri sporazumevanju, dogovarjanju in odločanju v delavskem svetu delovne organizacije oziroma, da zastopa interese delavcev dela delovne skupnosti skupnih služb, če gre za delav-



K sami izvedbi volilnega postopka je potrebno pristopiti z veliko pazljivostjo in odgovornostjo in hkrati paziti, da bodo organizacije sindikata izvedle tak demokratični kandidacijski postopek, ki bo omogočil delavcem, da svobodno izrazijo svojo voljo pri predlaganju in določanju kandidatov za delegate v samoupravnih organih delovne organizacije in v organih delovne skupnosti skupnih služb.

V preteklem mandatnem obdobju smo se velikokrat srečevali z vprašanjem nesklepčnosti ali zelo majhne navzočnosti delegatov na sejah delavskega sveta delovne organizacije in delavskega sveta delovne skupnosti kot posledico premajhne zavezanosti in odgovornosti posameznih delegatov. Da se tudi v naslednjem mandatnem obdobju ne bi srečevali s problemom nesklepčnosti, moramo pri kandidiranju in izvedbi volitev polagati posebno pozornost zlasti na naslednje:

Delegat naj bo čimbolj pristni, pravi, avtentičen zastopnik delavcev temeljne organizacije oziroma delovne skupnosti in njihovih interesov. Z njimi dela in živi ter neposredno z njimi doživ-

ski svet delovne skupnosti. Pri kandidiranju določenega delegata naj bodo merila za kandidaturu in izvolitev predvsem njegova delovna vna in sposobnost, volja zavzeti se za uresničevanje skupnih ciljev, čut odgovornosti, volja, da se stalno usposablja za svoje naloge kot delavec in delegat, itd.

Delegat naj bi bil namreč med drugim čim bolj družbeno usposobljen za naloge, katere opravlja in o katerih odloča. Stalno naj bi spremljal in proučeval družbeno problematiko na svojem področju, stalno naj bi bil delovno povezan s svojo samoupravno bazo, tako da bo lahko deloval v okviru njenih interesov, potreb, predlogov in navodil ter da bo za svoje delo tudi odgovarjal.

Pri izvedbi volilnega postopka je potrebno posebej paziti tudi, da bodo kandidirani in izvoljeni delegati iz vseh slojev delavcev od delavcev z najnižjo stopnjo strokovne izobrazbe do visoko izobraženih strokovnjakov, od žensk do moških, od mladih do starejših delavcev, itd. Socialno strukturo je potrebno v popolnosti upoštevati pri delavskem svetu delovne skupnosti, nekoliko težje pa jo je v navedenem smi-

Kaj so zaupni dokumenti

Večkrat se srečujemo z izrazom »Zaupni dokument«, vendar je le malo ljudi v naši delovni organizaciji, ki vedo pomen tega izraza. Zato smo se odločili, da v kratkem opredelimo in razložimo, kaj so ti dokumenti, kako jih ločimo in kakšno je poslovanje z njimi.

Ločimo zaupne dokumente, ki predstavljajo:

- Državno tajnost,
- Uradno tajnost,
- Poslovno tajnost.

DRŽAVNA TAJNOST

so za ljudsko obrambo pomembni podatki, ki bi utegnili imeti, če bi bili odkriti, hude posledice za varnost in obrambo države.

Državna tajnost so podatki, ki se nanašajo zlasti:

- na načrte — ukrepe pripravljenosti delovne organizacije za primer neposredne vojne nevarnosti ali drugih nevarnosti, ki grozijo državi. To so tudi naloge TOZD in služb, ki izhajajo iz nalog v ukrepih pripravljenosti DO.
- Na načrte za obrambo ter načrte in programe razvoja DO, TOZD ali posameznega dela TOZD, ki imajo poseben pomen za ljudsko obrambo.

— Na zmogljivosti in možnosti vojne proizvodnje delovne organizacije.

— Na objekte DO, ki imajo poseben pomen na obrambo v občini.

— Na znanstvene izsledke in tehnične izume, ki so posebnega pomena za ljudsko obrambo.

Na listinah, ki pomenijo državno tajnost, mora biti v zgornjem desnem kotu označba »Ljudska obramba«, pod njo pa označba »Državna tajnost«.

URADNA TAJNOST

s stopnjo »strogo zaupno«, so tisti podatki ljudske obrambe, ki bi utegnili imeti hujše škodljive posledice za varnost in obrambo države, če bi bili odkriti.

Uradna tajnost s stopnjo »Strogo zaupno« so podatki, ki se nanašajo zlasti na:

— obrambni mobilizacijski načrt delovne organizacije in naloge, ki iz tega načrta izhajajo za posamezne TOZD in DSSS.

— Vojno organizacijo delovne organizacije in vaske TOZD ter DSSS.

— Analize in ocene stanja obrambnih priprav delovne organizacije TOZD in DSSS.

slu upoštevati pri delavskem svetu delovne organizacije. Pri delavskem svetu delovne organizacije je potrebno obvezno upoštevati, da ga sestavljajo delegati delavcev temeljnih organizacij v sestavi delovne organizacije in delegati delovne skupnosti, neposredno izvoljeni na način po postopku, ki ju določata samoupravni sporazum o združitvi v DO, statutu in zakon.

Delavski svet DSSS mora biti sestavljen iz delegatov vseh delovne skupnosti v skladu z določili statuta delovne skupnosti skupnih služb.

Danica VINDIŠ

— Načrte o organizaciji in funkcioniranju službe za opazovanje, javljanje, obveščanje in alarmiranje.

— Načrte za rušenje ali nesposabljanje objektov ter materialno tehničnih in drugih sredstev.

— Poročila o inšpekcijskih pregledih, o stanju obrambnih priprav, civilne zaščite in narodne zaščite v DO TOZD in DSSS.

— Znanstvene izsledke in tehnične izume, ki so pomembni za ljudsko obrambo.

— Vojne in druge za ljudsko obrambo pomembne predpise in navodila.

— Na načrte o sistemu zavarovanja DO, TOZD in DSSS.

Na listinah, ki pomenijo »uradno tajnost« s stopnjo »Strogo zaupno« morajo biti v zgornjem desnem kotu druga pod drugo označbe: »Ljudska obramba«, »Uradna tajnost«, »Strogo zaupno«.

Pri uradni tajnosti uporabljamo še zraven stopnje »Strogo zaupno« tudi »ZAUPNO« in »Interno«, kar pa zavisi od pomembnosti podatkov.

POSLOVNA TAJNOST

so vsi podatki in dokumenti, ki so opredeljeni v Pravilniku o ljudski obrambi in družbeni samozščiti DO AGIS in sicer:

1. Iz proizvodnje

— listine v konstrukcijskih ali tehnoloških oddelkih, ki pomenijo nove tehnične rešitve

— načrti, modeli in druga dokumentacija z elementi proračuna za nove proizvode, ki še niso zavarovani s patentom ali avtorizirani,

— podatki, ki se nanašajo na proizvodne zmogljivosti delovne organizacije

— vrsta in lokacija opreme pomembne za proizvodnjo,

— detajlni plan proizvodnje in njegova detalna realizacija,

— podatki, ki se nanašajo na tehnološki proizvodnje, če je to bistvenega pomena za DO.

2. S KOMERCIALNEGA PODROČJA

— lastna kalkulacija cene

— pogoji v ponudbah za natečaj

— detajlni plan nabave in prodaje

— stanje zalog surovin, polizdelkov in finančnih izdelkov

— seznam partnerjev, ki kupujejo od nas proizvode ali material, ali proizvode prodajajo.

3. Z EKONOMSKO FINANČNEGA PODROČJA

— stanje kreditov

— stanje lastnih sredstev

— detajlni podatki o finančnem planu in njegovi realizaciji.

4. S SPLOŠNEGA PODROČJA

— struktura kadrov

— vse listine z označbo »Zaupno« in »interno«

Združevanje investicijskih sredstev za posebne namene

Z ozirom na gospodarska gibanja je bilo sprejetih v zadnjih mesecih več ukrepov, ki omejujejo aktivnosti na investicijskem področju. Realizacija načrtovanih investicij bo možna le ob večji lastni udeležbi investitorjev.

Kaj pomeni to za Agis?

DO AGIS ima velike potrebe s tega področja, zato so nas ti ukrepi privedli do drugačnega pristopa k reševanju investicijskih potreb.

Dosedanje razpolaganje investicijskih sredstev je bilo v rokah TOZD, zato so bile odločitve podrejene v prvi vrsti zadovoljevanju teh, kar pa gotovo ni bilo racionalno z vidika DO AGIS.

Združevanje teh sredstev na nivoju DO bo v bodoče omogočilo plasiranje na tista mesta, kjer so sredstva najbolj primerna, to pa pomeni skladnejši razvoj naše DO. Več o tem je za naš časopis spregovoril direktor DO, Václav Vrábič, in zapis iz tega razgovora tudi v celoti objavljamo.

»Kot prvi in najbistvenejši element poslovne politike za naslednje leto izpostavljam stabilizacijo, kot nalogo širše družbene skupnosti in ne samo Agisa. Pod tem razumemo dosledno spoštovanje zakonodaje, ki nas zadržuje, da se gibljemo v okvirih, ki so opredeljeni z zakoni, sporazumi in resolucijami. Skratka gre za dosledno spoštovanje obvez, ki smo jim dali v dosedanjem obdobju premalo poudarka na pomembnosti, in smo jih tako tudi manj dosledno spoštovali. V Agisu, v okviru DO in v posameznih temeljnih organizacijah bo potrebno izdelati stabilizacijski program, poleg gospodarskega načrta, kjer je predvsem nujno izpostaviti zaposlovanje, kajti tu smo še vedno preveč ekstenzivni. Odreči se bomo morali željam posameznih TOZD in drugih ekonomskih enot, ki stremijo mnogokrat za neracionalnim številom zaposlenih, ne misli pa se kako bi z ustrežnejšo delitvijo dela, predvsem v režijskih strukturah napravili več. Nadalje je potrebno izpostaviti omejitve trošenja sredstev, predvsem na področjih, ki so že bila izpostavljena, več kot pred letom dni in dopolnjena letos v polletju.

Konkretno gre za potovanja, reprezentanco, reklame itd. Seveda s tem, da se pod določeno stopnjo tudi tu ne bomo morali gibati. Pri gospodarjenju moramo v kompleksu še dosledneje upoštevati kazalce produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti. In vse povsod, kjer s teh področij, ne dosegamo predpisane stopnje, smo dolžni izdelati interni stabilizacijski in sanacijski program ter ga seveda tudi dosledno izvesti. V naslednjem letu se predvideva še težji položaj, pred-

vsem v smislu pridobivanja dohodka in ugodnega položaja na trgu. Pod stabilizacijo bi še posebej izpostavili izvoz, kot bistveni faktor za uravnavo Agisove plačilne bilance. Tu bi poudaril pozitivne učinke TOZD-a TAP in doseganje dogovorjenih vrednosti.

Negativno zunanje trgovinsko bilanco bi morali rešiti predvsem z realizacijo kooperacije KINZLE, TOZD-a Precizna mehanika ter vpeljavo ustrezne rasti mednarodne menjave v TOZD Kovinska obdelava. V gumarni pa predvsem pospešiti izvoz k že znanim kuncem. Skratka zavzeti se, da se višje oblike mednarodnega sodelovanja še povečajo, okrepijo in nadaljujejo. Tu je potrebno poudariti možnosti večjega sodelovanja s firmo Hapih in še drugimi, ki nudijo realne možnosti menjave s tujino. Naslednje področje poslovne politike je združevanje sredstev za naslednje leto in srednjeročno obdobje. Nujna in izhodiščna možnost sloni na dosledni realizaciji združevanja sredstev, v DO in s poslovnimi partnerji izven DO. S tem, ko smo s precejšnjo točnostjo opredelili, kaj se kje dela in za kaj kdo odgovarja, je nujno, da to delo združimo v Agisu, s sredino, v kateri se nahajamo. Mislim na razvoj malega gospodarstva, za kar nosimo tudi svojo obvezo. Princip združevanja dela naj ne bi bil samo formalen, da bi se tako lahko poslovalo povezano, in ne, kot da so delovne organizacije v delovni organizaciji.

Mišljen je kvaliteten premik delitve dela, istočasno pa da se delo združuje v čim večjem obsegu in uporablja na način, ki nam bo vsem zagotovil večje učinke. Enako je potrebno tudi razumeti pri združevanju sredstev. V preteklem obdobju smo združevali sredstva, toda le za področja dejavnosti, ki nimajo direktnega vpliva na proizvodnjo. Združevanje sredstev za vzpostavitve določenih proizvodnih beležimo samo na področju kovinske, gumarne, PM in TAP-a. Medtem, ko kompleksnejšega združevanja sredstev za naložbe v opremo, razen primera, ki je še v realizaciji, TAP — Orodjarna, Vzdrževanje, ni. V prihodnje se predvideva in je nujno, da se

družbena sredstva, ki so ustvarjena na našem področju racionalno in namensko uporabljajo. Določiti bo pomembno tudi prioriteto porabe sredstev po že znanih kriterijih, ekonomičnosti, rentabilnosti, in produktivnosti. Vemo, da imamo v Agisu tudi delovne prostore, ki morajo postati bolj avtomatizirani in predvsem v tej smeri se mora gibati prioriteta. K vsemu temu nas ne sili samo zakonodaja, temveč tudi pozitivna praksa in dejanske potrebe.

Urejevanje delitve po delu bo sigurno potekalo še v naslednjem obdobju. Gre za še doslednejšo opredelitev dela in vrednotenje ter ocenjevanje rezultatov dela; v primerjavi s podobnimi deli v Agisu in širši družbenopolitični skupnosti, skratka zavzeti se moramo za večjo urejenost na tem področju. Danes še

kljub nenehnim dograjevanjem sistema in usklajevanjem nismo zaježili nenehnih želja posameznikov.

Prisoten je problem naše miselnosti in pristopa, precej pa še imamo tudi režijsko opredeljenih delovnih struktur, skoraj polovico in v teh strukturah so rezultati manj merljivi in slabše ocenjeni. Vrednotenje dela in konkretizacija rezultatov dela s posročja odprtih režijskih struktur, lahko da tudi pravičnejši odnos pri delitvi sredstev za osebne dohodke. Danes lahko rečemo, da še vedno nismo dosegli tega, da bi kvalificirani delavec, lahko zaslužil bistveno več kot slab administrator.

Kolektivu Agisa želim v letu 1980 obilo dobrih rezultatov, obilo uspehov pri našem skupnem ustvarjanju in veselo praznovanje. Vrábič Václav

Vsi smo odgovorni, ne le posamezniki

Še nekaj dni in zaželeli si bomo sreče, zdravja in uspehov v novem letu. V teh dneh bodo naši odnosi bolj naravni, človeški, saj si ob prehodu v novo leto vzamemo več časa za sodelavca, za soseda. V teh dneh smo manj obremenjeni z vsako dnevnimi problemi, vse je podrejeno pričakovanju novega — lepšega.

Vsak drugače gleda na to pričakovano novo — lepše leto. Vsi smo si pa edini v želji, da bi bilo še lepše kot to, ki se izteka.

Mnogim delavcem bo sreča vedno merjena z denarjem, ki ga dobi 15. v mesecu. Za mnoge namreč pomeni sreča, če se prebijejo do naslednjega meseca. O tej sreči oz. nesreči bi rad nekaj več napisal.

Naša delovna organizacija se dokaj uspešno prebija skozi najrazličnejše čeri, ki so vedno višje okrog nas. Skozi podražite reprovmaterialov, uvoznih prepovedi se vedno težje prebija. Za posameznike, ki tvorimo to DO pa lahko rečemo, da tonemo, saj realni osebni dohodki padajo. Letos smo se s tem že sprijaznili.

Ali se bomo sprijaznili s takšnim potapljanjem tudi v naslednjem letu?

Kot so pričakovanja, za naslednje leto ni možnosti za bistven porast OD. To pa pomeni, da bo kupna moč OD na letošnji ravni oz. še nižje. Vse to se bo dejansko zgodilo, če bomo ostali takšni kot lani, letos, prejšnja leta. Vse to se bo zgodilo, če ne bomo dojeli da se spreminjajo pogoji gospodarjenja in da se jim moramo prilagajati.

Ugodnih vplivov na zdravje naše DO, torej tudi na naše ne moremo pričakovati. Energetska kriza ter težave na uvoznem področju nas bodo pestile še naprej.

Rešitev bomo morali iskati znotraj DO. Vse je odvisno samo od nas. Nas pa ni malo. 2000 nas je. Povezani lahko storimo več, kot si mislimo. Vsi smo v tej številki 2000. Ja, tudi ti in jaz. Samo takšno razmišljanje nas lahko privede do takšnih rezultatov, da se našim sodelavcem ne bo potrebno prebijati z nizkim OD od meseca do meseca.

Torej vsi smo odgovorni, zlasti pa člani ZK, da bomo storili več kot letos, da bomo storili toliko, da bomo premagali neugodne vplive na našo DO od zunaj.

Rešitev za uspešnejše delo torej ne moremo pričakovati več od tistih, ki med delavnikom naslonjeni na šank iščejo recepte za višje OD.

Stanje tudi ne bomo izboljšali s stalnim reorganiziranjem. Usoda višjih OD prav tako ni v rokah komisij, ki so do sedaj v vlogi »alkemistov« čarali višje OD.

Rešitev je vsem znana, vendar zanjo bo treba več storiti, kot do sedaj. Korenito bomo morali spremeniti odnos do dela in to vsi. Sreča tudi naslednje leto ne bo prišla sama, zanjo bomo morali zares več storiti.

Dežurni sekretar ZK

— detaljniji plan razvoja delovne organizacije

— poslovne tajnosti drugih organizacij v domovini s katerimi se je delovna organizacija seznanila na kateri koli način.

Prav bi bilo, da vsaj nekatere stvari iz tega, kar smo napisali zapomnimo, saj so tudi zaupni dokumenti sestavni del družbene samozaščite, ki pa v naši delovni organizaciji, kot sami vemo, še vedno ni na zaželeni ravni.

S. B.

PROIZVODNJA NOVEGA TAHOGRAFA V TOZD PRECIZNA MEHANIKA

Sedaj proizvodni program TOZD Precizna mehanika temelji na proizvodnji tahografov TH 103 T/X in tahofilmov, ki služijo za zapis poti in hitrosti motornega vozila. Obstoječa proizvodnja je v glavnem usmerjena predvsem v montažo tahografov in izdelavo tahofilmov, manj pa v izdelavo delov za osnovni proizvod. Zaradi slabe tehnološke opremljenosti z delovnimi sredstvi v oddelku izdelave delov je 70 % delov kooperacijskega izvoza, ki ga predstavlja interna kooperacija v okviru DO Agis in zunanja kooperacija, ki je v glavnem usmerjena na malo gospodarstvo.

Maksimalno kapaciteto tega proizvodnega programa odreja montažna linija, ki je projektirana za 2000 tahografov v eni izmeni mesečno. Zaradi slabe materialne oskrbe montaže pa je dejanska izkoriščenost največ 75 %.

Zastarelost obstoječega tahografa in pojav novih sodobnih registriranih aparatov iz uvoza ter potrebe jugoslovanskega tržišča so prispevale, da je TOZD Precizna mehanika že pred leti prič-



la s prizadevanji za posodobitev svojega proizvodnega programa. Načrtovanja so potekala v smeri razvoja lastnega elektronskega tahografa in osvajanja proizvodnje na osnovi mednarodnega poslovnotehničnega sodelovanja.

Po večletnem kontaktiranju z zunanjimi partnerji smo se nazadnje odločili za licenčno in kooperacijsko pogodbo za proizvodnjo tahografa TCO-15-6, adapterjev in tahoplošč z znano nemško firmo KIENZLE. Pri navedeni odločitvi so bili pomembni predvsem naslednji elementi:

- sodobna konstrukcijska rešitev,
- sodobna tehnologija, uporabljiva tudi na ostalih proizvodnih programih,
- osvojenost jugoslovanskega tržišča,
- dobro organizirana servisna mreža.

Za potrditev navedenih pogodb smo poleg ostalega izdelali Tehnično-ekonomski elaborat v sredini leta 1978. Ta je tudi potrdil ekonomsko upravičenost sprejete odločitve. Licenčna in kooperacijska pogodba je bila potrjena na Zveznem komiteju za energetiko in industrijo koncem novembra 1979. leta.

Okoliščine, ki so vplivale na ta dolgotrajni postopek so bile predvsem naslednje:

- pred registracijo pogodbe

nismo razpolagali s primerno tehnično dokumentacijo, ki bi omogočila hitrejšo izdelavo tehnično ekonomskega elaborata,

— sprememba Zakona o ekonomskih odnosih s tujino je povzročila zastoje v poteku potrditve zaradi spremembe postopka in potrebnih vsebinskih dopolnil pogodbe,

Bistvene značilnosti licenčne in kooperacijske pogodbe s firmo Kienzle so:

1. Predmet pogodbe je dolgoročna kooperacija na področju proizvodnje tahografa tipa TCO in adapterjev za TCO. Poleg pogodbenih proizvodov so vključeni v kooperacijo posamezni deli kovin, plastičnih mas ali gume, ki jih proizvaja Agis za druge mehanske in električne proizvode Kienzle.

2. Predmet licenčne pogodbe je:

— Know how za licenčno izdelovanje izdelkov Kienzle t. j. za tahograf TCO in adapterje. V licenčno pogodbo so vključeni tudi kompletni TCO, adapterji, diagramske plošče za TCO in rezervni deli za pogodbene proizvode.

— Agis izdeluje pogodbene proizvode po posebni specifikaciji, kjer so navedeni vsi deli pogodbenih proizvodov, ki jih sme Agis proizvajati po kooperacijski pogodbi,

— Tehnična pomoč s strani F. Kienzle se nanaša na izobraževanja kadrov za organiziranje proizvodnih procesov, za kontrolo kvalitete in kontrolo proizvodnje.

— F. Kienzle omogoča teoretično šolanje delavcev Agis v Villingu.

3. Licenčna pristojbina:

— enkratna licenca DM 100.000, plačljiva 30 dni po veljavni pogodbi z akreditivom,

— kosovna licenca za vse s strani Agisa prodane pogodbene izdelke in njihove dele v DM, ki se giblje od 2,5 % do 1,5 % v odvisnosti prodane količine

- do prodanega 30.000 TCO — 2,5 %
- do prodanega 60.000 TCO — 2 %
- in preko tega 1,5 %

4. Rok uvajanja pogodbe o kooperaciji:

- 12 mesecev za pripravo začetka proizvodnje (izdelava orodja, šolanja kadrov, druga uvajalna dela),
- postopno osvajanje proizvodnje delov in sicer tako, da se

predpostavlja možnost osvajanja v roku 18 mesecev po sprejetem dogovoru za vsako skupino dogovorejeh delov. Deli tahografa so razdeljeni v 4 skupine glede na zahtevnost,

— do začetka proizvodnje posameznih delov, se deli kupujejo pri Kienzle izven kooperacije,

— Agis po 49. mesecu izdeluje vse v pogodbi navedene dele.

5. Obseg medsebojnih dobav predstavlja kompenzacija med potrebnim uvozom in doseženim izvozom.

6. Dobave potekajo na osnovi obojestransko potrjenih naročil.

7. Potek pogodbe:

DO Agis lahko nadaljuje proizvodnjo s pogodbo določenih proizvodov tudi po izteku 10 let, razen v primeru, ko neha veljati pogodba pred to dobo po krivdi AGIS-a.

Za predvideno realizacijo licenčno kooperacijskega sodelovanja je bil izdelan investicijski elaborat, ki obenem predstavlja razvojni program TOZD PM do leta 1985. Ta vključuje poleg že opredeljenih ciljev tudi povsem novi proizvodni program »PNEV-KO«, katerega namen in razvoj smo v našem glasilu že opisali.

Fizični plan nosilnega proizvodnega programa do leta 1985

Leto	1980	1981	1982	1983	1984
TH 103	18.000	10.000	6.000	—	—
TCO — 15	2.000	12.000	18.000	27.500	28.800
Skup. kol. izdel. tahografov	20.000	22.000	24.000	27.500	28.800

Iz prikazane tabele je razvidno, da proizvodnja sedanjega tahografa počasi upada in v letu 1983 popolnoma preneha. Osvajanje nove proizvodnje prične v letu 1980 z 2.000 montiranimi tahogra-

fi in se ustali po letu 1984 z nekaj manj kot 30.000 izdelanimi tahografi in adapterji. Vzporedno narašča tudi proizvodnja tahoplošč.

Celotni prihodek TOZD PM (v 1000 din)

Leto	1980	1981	1982	1983	1984
Prihodek	87.400	125.500	152.400	167.100	170.100

Za realizacijo navedenega prihodka bodo potrebne nove naložbe v višini 26.200,00 din, od tega približno dve tretjini v letu 1980, ostalo v letu 1981.

Zaposlenost se bo v predhodnem srednjeročnem obdobju povečala v TOZD PM tako, da bo predvideno število delavcev poraslo približno za 100 % do konca tega obdobja.

Leto	1979	1980	1981	1982	1983	1984
St. delavcev	97	112	137	145	165	182



Ključni pogoji za izvedbo tako zastavljenega programa bodo v letu 1980 predvsem naslednji:

- zagotavljanje tehnološke opreme in orodij po investicijskem programu,
- osvajanje delov po kooperacijski pogodbi
- pridobivanje manjkajočih deviznih sredstev,
- zagotavljanje ustreznih kadrov.

Za pridobivanje manjkajočih deviznih sredstev smo našim

kupcem predložili samoupravni sporazum o poslovnotehničnem sodelovanju, po katerem bi naj podpisniki združevali devizna sredstva za proizvodnjo v prvih letih, do popolne osvojitve tahografa in delov za kooperacijsko izmenjavo. Prav tako predvidevamo sovlaganje za realizacijo investicijskega programa s sodelovanjem UNICOMERC Zagreb in največjih kupcev naših proizvodov iz dosedanjega proizvodnega programa.

V sredini januarja prihodnjega leta je v AGIS-u dogovorjen s predstavniki F. Kienzle prvi sestanek po potrditvi licenčne pogodbe. Namen tega obiska je konkretizacija določil licenčne in kooperacijske pogodbe, kar pomeni uspešno realizacijo novega proizvodnega programa v letu 1980 in naslednjem srednjeročnem obdobju.

Le drobec, ki je lahko več kot samo to ...

Konec leta je prav gotovo priložnost potegniti črto pod vsem, kar smo storili ali pa smo to le hoteli. Pravezprav si tudi tisto, kar smo hoteli storiti pa tega nismo mogli lahko štejejo v dobro. Če pa česa zavestno nismo hoteli ali pa želeli storiti moramo o tem razmišljati v Novem letu drugače in boljše. Upam, da smo se po svojih močeh trudili, da bi izpolnili naloge, ki so nam bile zaupane, ne samo tiste, ki nas kot delavce obvezujejo na delovnem mestu, ampak tudi tiste, ki smo jih sprejeli in so nam bile zaupane. Nekateri so se morali truditi z organizacijo športnih srečanj, drugi zopet z različnimi akcijami in eni z kulturnimi prireditvami. Vsem njim, ki to opravljajo poleg svojega dela je edina nagrada obisk delavcev ob teh priložnostih. Žal pa je ta nagrada vedno preskromna. Kako ključni občutki spremljajo organizatorja pa tudi nastopajoče ob pogledu na prazno dvorano ali kak drug prireditveni prostor. Je poletni temu krivo delo, ki nas čaka še doma? Kaj pa pozimi? Ne morem mimo proslave, ki je bila v počastitev praznika JLA, ki je bila 21. 12. 79 v ODP — AGIS. Program, ki je bil pripravljen je bil izpeljan kljub navzočnosti le nekaj delavcev. V gosteh smo imeli vojake in starešine iz ptujske garnizije, tamburaše DPD Svoboda Ptuj. Svoj lep in enkraten program pa je tudi prikazal član našega kolektiva Mirko Kocmut. Finale Kviza med TOZD-I pa so bile prav gotovo enkraten prispevek k praznovanju JLA. Zakaj

je bila jedilnica prazna ne vem. Mar nismo vedeli za proslavo? Ne, toni res! O tem so obveščali plakati. Ali pa sodelavci nastopajočih niso vedeli za nastop svojih prijateljev. V finalu kviza so sodelovali trije TOZD-i. Mar tudi ljudje v teh TOZD-ih niso vedeli za proslavo? Mar tudi tisti ljudje, ki so »ukazali« pripraviti proslavo niso vedeli zanjo?

Odnos do tega bomo morali spremeniti ali pa vso zadevo opustiti saj nenazadnje to tudi veliko stane.

Nehote se mi vsiljuje tudi misel o našem časopisu, ki je po vsebini in sami kvaliteti prav gotovo na zavirljivi ravni. Če pa to ni smo pa upravičeni kritike prav gotovo vsi člani kolektiva. Koliko pa jih je, ki hočejo vsebino popestriti s prispevki? Kaj tu delavci ne zamužajo priložnosti izpovedati se, saj je ravno to smisel tovarniškega glasila, izpopolniti informacije in utrditi vezi med delovnimi ljudmi v DO in izven nje. Ga sploh vsi prečitamo? Opaziti je, da ne. Pa vendar se ne vprašamo, zakaj ne? Nam ni všeč? Kje so vzroki za malomarni odnos do časopisa. Poskušajmo pomagati sestavljati pa čeprav z malimi prispevki in nastal bo vsebinsko takšen, v katerem bo vsakdo našel nekaj zase.

To je le nekaj utrinkov iz mojega zapažanja. Upam in prepričan sem, da bomo v letu, ki je pred nami postali tudi do teh reči drugačni.

Upam ...?

MENONI



Ob razvitju novega proizvoda, to je toplotnega izmenjevalca, so s številnimi demonstracijami in poskusnimi vgraditvami raziskali možnosti plasmaja na trg, kar so opravili s solidnim uspehom.

V letu 1973 so dobili dodatne naloge, v smislu raziskave trga po vprašanju industrijske obnove GRAU zavornih agregatov. Dosedanje število 4000 komadov industrijsko obnovljenih agregatov, kaže dobre rezultate vloženega dela, pa tudi proizvodnja je v stalnem porastu. Za to seveda niso bili zaslužni sami, ampak je bila prisotna pomoč sektorja marketinga, katerega je danes primarna naloga najti proizvede, ki jih trg oziroma kupec iščeta. Tako je vloga TKS v Osijeku, v sodelovanju s sektorjem za marketing, v smislu razvoja in raziskave trga, trajen in kontinuirani koncept AGIS-a. To misel bi lahko podkrepili z njihovo uspešno vključitvijo v začetku proizvodnje sedežev, v obliki demonstracij in poskusnih vgrajevanj. Po desetih letih so razpredli mreže v številna središča

naše domovine in vedno večje število ljudi, ki se usposablja pri njih, zahteva seveda tudi primerne pogoje. Sedanji prostori utesnjujejo in odmikajo celovit in kvaliteten sistem usposabljanja teh ljudi, zato je bil v soglasju z občino Osijek sprejet dogovor o razširitvi, za kar pa je že tudi vsa potrebna dokumentacija. V programu je izgradnja učilnice, v kateri se bo prenašalo znanje na potrošnike o popravilu in uporabi tahometra, GRAU zavornega agregata, PNEUCO sistema in še o drugih proizvodih, ki bodo spadali pod servisno dejavnost.

S tem sporočilom smo poskušali na kratko zabeležiti in grobo predstaviti to, kar se dogaja tristo kilometrov od nas, o nas in za nas. Za vse kar je zapisano skrbni in odgovarja šest delavcev (1 inženir, 4 tehnik in 1 NKV delavec). Ob srečanju z njimi je bilo slišati tudi nekaj pripomb na osebne dohodke. Izpostavili so predvsem kvalifikacijsko strukturo, usposobljenost in pogoje na terenu v zimskem času, za kar bi po njihovem mnenju morali biti bolje nagradjeni.

Ali poznamo ... Tehnično komercialni servis v Osijeku

Če želimo celovit zapis o tehnično komercialnem servisu v Osijeku, se moramo povrniti trinajst let nazaj. Že leta 1966 je del zaposlenih sedanjega TKS opravljalo naloge, na popularizaciji in demonstraciji merilne ure — tahografa, ko še njegova vgradnja ni bila zakonsko predpisana. Po treh letih dokaj uspešnega dela je bilo tej skupini zaupano organiziranje servisne službe za tahometre.

Svečan trenutek je nato sledil 15. 10. 1969. leta. V prisotnosti družbenopolitičnih delavcev Osijeka in predstavnikov TAP-a je dipl. oec. Andrej Kovač, predal namenu nove servisne prostore Agisa, v Osijeku, kar je dalo večje možnosti in pogoje za nadaljnji razvoj te dejavnosti. V desetih letih dela in obstoja so zaposleni v TKS usposobili šeststo servisov. Ta podaljšana roka Agisa je uspela ustvariti pri kupcih zaupanje za nakup naših proizvodov, predvsem s stalno prisotnostjo servisov širom po naši zemlji, kjer so v tovorna vozila

vgrajeni tahometri, naši zavorni sistemi, ali hidravlični sedeži. Tako smo obenem tudi prepričali kupce v solidnost naših proizvodov in ažurnost opravljanja eventualnih napak.

Razen organiziranja seminarjev TKS sistematsko in dosledno usmerja delo servisne mreže. V sklopu prodajne službe organizira in izvaja specialne tečaje (milici, avtomehaničnim delavnicam, transportnim podjetjem itd.) in predavanja. Je tudi ena izmed pomembnih vezi s kooperacijskimi delovnimi kolektivi, kot so FAP, TAM, ZASTAVA, razni centri JLA itd.

V naslednjem letu izgradnja nove obratne ambulante

Zdravstveno varstvo v DO je sestavni del družbene reprodukcije. Naloga obratne ambulante je dvojna: kurativna (zdravi delavce) in preventivna (preprečuje obolenje).

Kurativna naloga je, da utrjuje in izboljša zdravstveno stanje delavcev, ki se kaže v povečanju produktivnosti in zmanjšanju obolelosti. Preventivna naloga je, da preprečuje obolenje in nezgode pri delu.

Da bi sledili tem obveznostim in uspešno delovali na zdravstvenem razvoju v naši delovni organizaciji, je nujno potrebno omogočiti sodobne pogoje dela zdravstveni službi — a to je izgradnja nove obratne ambulante.

Izgradnja novih objektov bi omogočila racionalizacijo in sodobno medicinsko organizacijo obratne ambulante AGIS ter pri tem omogočila velike prihranke DO ter vplivala na delovno storilnost.

Navajam samo nekaj organizacijskih sprememb:

— strokovno organizirana preventivna medicina bo omogočala manj poškodb na delu. Sistematski pregledi se bodo opravljali v obratni ambulanti Agis (prihranek v času!).

V novi OA se bodo opravljale naslednje preiskave:

- a) laboratorijske
- b) fizikalne terapije
- c) EKG (slikanje srca)
- d) ginekološki pregledi

Prihranek v dohodku bi bil letno 7,000,000 — 8,000,000 din. Upam, da bodo delavci DO AGIS, samoupravni organi in družbenopolitične organizacije podprli izgradnjo nove obratne ambulante v letu 1980, ker je ta važen dejavnik produktivnosti dela ter bistven element socialne politike in življenjske ravni vseh delovnih ljudi.

A. M.

PLANIRANJE KADROV

Družbeni dogovor o uresničevanju kadrovske politike v SR Sloveniji v poglavju »Načrtovanje kadrov« citira:

Udeleženci dogovora pri svojem delu v mejah svojih pristojnosti zagotavljajo kadrovske načrte, ki obsegajo:

— potrebe, prikazane po objektivnih strokovnih in poklicnih zahtevah, glede na tekoče in razvojne načrte temeljnih organizacij združenega dela in drugih organizacij ter skupnosti,

— program predvidene zagotovitve potrebnih kadrov,

— program izobraževanja, stalnega izpolnjevanja in usposabljanja kadrov,

— program dejavnosti in ukrepov za razvoj inovacijske dejavnosti,

— program zagotavljanja pogojev za izobraževanje (štipendiranje...),

— program za urejanje stanovaljskih in socialnih razmer ter drugih vprašanj družbenega standarda v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnimi sporazumi o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju delavcev.

Tako torej družbeni dogovor — kako pa planiramo mi?

Objektivni odgovor za to vprašanje nas ne bi smel zadovoljiti, kajti gotovo le delno zagotavljamo izpolnitev določil družbenega dogovora.

Plan kadrovskih potreb nam pove, koliko in kakšne kadre potrebujemo. Osnove za planiranje kadrov so:

1. Tehnologija, ki zahteva delavca določene stroke, določenega izobrazbenega nivoja.

2. Obseg proizvodnje oziroma drugega dela nam pove število potrebnih kadrov.

3. Koncept organizacije, ki vpliva zlasti na razmerje med univerzalnimi linijskimi vodji in funkcionalnimi in štabnimi specialisti.

Operativno planiranje je navadno kratkoročno.

Perspektivno planiramo kadrovske potrebe takrat, kadar nimamo določenega obsega proizvodnje, (dela) včasih pa tudi ne tehnologije in organizacije, zato na osnovi raznih podatkov o potrebi tržišča, tehničnem razvoju, kadrovskih, finančnih in surovinskih možnosti predvidevamo obseg dela, tehnologijo in organizacijo. Bolj ko so naši perspektivni plani dolgoročni, več je negotovosti v našem predvidevanju.

Kako pridemo do kadrovskih potreb lahko prikažemo:

C I L J I

tehnologija študij dela normativi časa	plan	organizacija analiza delovnih mest
--	------	------------------------------------

plan kadrovskih potreb — plan OD

analiza obstoječe kadrovske strukture	analiza fluktuacije	analiza kadrovskih virov
---------------------------------------	---------------------	--------------------------

plan kadrovskih ukrepov

načela kadrovske politike planirani kadrovski postopki	plan sprejema plan štipendiranja plan napredovanja plan izobraževanja plan strokovnjakov
--	--

Iz grafičnega prikaza je razvidno, da planiranje kadrov obsega več obsežnejših postopkov in nimam namena nadalje opisovati le-te. Na plan kadrov vplivajo tudi zunanji činitelji, kot je resolucija ali druga oblika vplivanja na zaposlovanje.

Lahko ugotovimo, da v naši DO še nimamo določene optimalne strukture za opravljanje proizvodnega programa zlasti pa ne za režijska dela. Kajti prav to je končni cilj planiranja kadrov.

Za posamezne naloge, ki so zažete v planiranju kadrov, so odgovorne posamezne službe ali organi. Če to ni določeno, se naši plani ne bodo obnesli in uresničevali.

Za planiranje optimalnega sestava kadrov moramo imeti na razpolago določene podatke po možnosti vsaj za nekaj let nazaj in sicer:

- število zaposlenih,
 - število strokovnih kadrov (ločenih po kategorijah)
 - število delavcev, ločeno po kvalifikacijah,
 - število administrativnega kadra,
 - razmerja med zaposlenimi v proizvodnji in strokovnih službah,
 - število poslovodnih kadrov,
 - indekse produktivnosti idr.
- Pri optimalnosti je sestava kadrov bistveni element inovativnosti.

Splošno znano dejavnost je, da učinkovitost podjetja raste in je odvisna od hitrosti, s katero se nova odkritja in znanstvena dodanja vnašajo v proizvodnjo.

Investicije v razvoj prispevajo svoj delež k novemu znanju, in če le-tega vnesemo v tehnologijo, povečujemo produktivnost. Torej sta raziskovanje in razvoj

Naša delovna disciplina

O delovni disciplini v delovni organizaciji oziroma o nekaterih vidikih problematičnosti delovne discipline je bilo že precej napisanega v glasilu »V AGISU«. Nazadnje je bil objavljen članek s to temo v majski številki tega leta.

O naši delovni disciplini, verjetno bi bil izraz nedisciplina mnogo bolj primeren, je očitno potrebno še spregovoriti, ker ista ni na zavidljivi ravni, ta je ravno nasprotno, to je problematična. Za ugotovitev, da se delovna disciplina v delovni organizaciji ni izboljšala tudi v zadnjih mesecih, ni potrebno biti noben strokovnjak. Za nazorni primer te trditve lahko samo navedemo podatek, da pravna služba skoraj vsakodnevno dobiva prijave o kršitvah delovne discipline in je do dne 10. 12. 1979 sprejela že 223 prijav. Iz primerjave z lanskoletnimi prijavi, ko je bilo 120 prijav, kaže na to, da gre za enkratno povečanje, ker pričakujemo, da bo še nekaj prijav v letošnjem letu.

Iz primerjave prijav glede na leto 1978 s primerjavami v letošnjem letu se delovna disciplina tako kaže zelo problematično. Podatek prijav v letošnjem letu nam tudi pove, da je bil prijavljen v tem letu vsak osmi delavec delovne organizacije. Pri tej primerjavi so upoštevane le tiste kršitve, zoper katere je bila vložena prijava. Poleg teh prijavljenih kršitev vsi vemo, da je še zelo mnogo kršitev, za katere prijave niso bile podane in zoper te, po dobrem starem načelu, kjer ni tožnika tam ni sodnika, je bilo pokrenjeno nasplošno malo. Tu gre predvsem za kršitve manjšega pomena, med njimi pa so tudi brez dvoma take katere pomen je večji in bi zaslužile obravnavo ter obsodbo v smislu izreka disciplinskega ukrepa.

Vsaka organizacija mora imeti za svoje normalno delovanje sprejeta pravila, ki ji omogočajo delovanje. Ob enem pa je potrebno, da se za tiste, ki se pravil družbe ne pridružujejo, predpišejo in izvajajo kazni. V okviru zakona o združenem delu in zakona o delovnih razmerjih smo si določili naša ravnanja, ki škodijo našim skupnim interesom. Določili smo si v tem smislu dejanja,

izredno pomemben dejavnik na gospodarsko rast, oziroma za neposredni vir produktivnosti dela. Nikdar ni konca novih odkritij in izumov, zato s tem poudarjam to pomembnost. Verjetno je, da smo v tem področju izredno v zastonju. Še nekaj misli našega znanega strokovnjaka s kadrovskega področja:

»Zadovoljstvo v kadrovski politiki je odvisno od stopnje informiranja kadrov in od nivoja soglasja med nosilci te politike. Sicer so nesoglasja tem redkejša, čim bolj je demokratičen odnos poslovodnega organa do vseh organov v delovni skupnosti oziroma, bolj birokratski odnos le-tega v podjetju povzroča

ki predstavljajo hijše ali lažje kršitve delovne discipline.

Na nas vseh je, da ta pravila spoštujemo, saj bomo le na tej osnovi lahko dosegli najboljše rezultate dela.

Delovna disciplina v naši delovni organizaciji je brez dvoma problematična. Ta problematika ima mnogo škodljivih posledic, saj v mnogih primerih nastane materialna škoda, so kršeni interesi drugih delavcev in podobno. Takšno stanje delovne discipline zahteva povzemanje ukrepov za izboljšanje. V izhodiščih za zmanjšanje kršitev delovne discipline bo potrebno imeti v vidu zavest vseh delavcev, posebej pa še zavest delavcev, ki so odgovorni za svoje sodelavce oziroma so tudi stimulirani pri osebnem dohodku, dela pa malomarno opravljajo. Povdariti je potrebno, da za kršitve delovne discipline take vrste prijav skoraj ni.

Za odpravo takšnega stanja kot je sedaj, je potrebna tudi doslednost pri uveljavljanju odškodninskih zahtevkov, ker v mnogih primerih kršitev delovnih obveznosti nastane materialna škoda za delovno organizacijo. Materialna škoda ne nastane samo v primeru poškodbe orodja, stroja ali naprav, ta nastane tudi v primerih neopravičenega izostanka, zamujanja na delo, zapuščanja dela med delovnim časom ali prečasnega odhajanja z dela in podobno, ker stroj ni delal, je zanj treba plačati amortizacijo, stroške zgradbe, energije in drugo. Povračila teh stroškov smo se dosedaj le redko posluževali.

Menimo, da je prav, da smo navedli nekatera izhodišča, ki se kažejo kot vzrok za pogoste kršitve delovne discipline, navedli pa smo tudi nekaj izhodišč za odpravo vzrokov, poglavito pa je, da da vsak član našega kolektiva svoj prispevek za izboljšanje sedanjega ekonomskega položaja in s tem prispevek za stabilizacijo.

Pravna služba

nezadovoljstvo s kadrovske politiko.

Preveliko direktorjevo preferiranje tehnološko-ekonomskih faktorjev na račun kadrovske-organizacijskih, v poslovni politiki privede do nižjih osebnih dohodkov.

Vsekakor obstoji tesna povezava po eni strani med strokovno, optimalno strukturo kadrov in po drugi strani od ustreznosti, kvalitetne uporabe teh kadrov pri reševanju problemov samoupravnega, organizacijske in tehnične narave.

Potrebna je sprotne analize obstoječih kadrov in zahtev proizvodnje v smislu neprestanega prilagajevanja in izboljševanja ter vnašanja inovacij. «

Oton Coklin

Študenti smo obiskali DO Agis

Že nekaj let je tradicija, da po pričetku novega šolskega leta študenti AGIS obiščejo matično delovno organizacijo. Obisk je v glavnem namenjen študentom — podpisnikom študentskih pogodb v tekočem letu, torej novincem in ker je vsa stvar letos bila izvedena kasneje, smo tudi obisk organizirali šele sedaj, v soboto 22. t. m.

Ob 10. uri zjutraj nas je sprejel tov. Simonič, organizator izobraževanja, znotraj tovarniških prostorov pa nas je spremljal tov. iz civilne zaščite. Najprej smo si ogledali proizvodne prostore, pri tem so nas predvsem zanimali obdelovalni stroji. Tisti, ki tu nismo bili prvič, smo opazili, da je v proizvodni proces vnešenih, od lanskega leta, le nekaj sprememb. Največ časa smo se zadržali pri numerično krmiljenem vrtilnem stroju oddelku GRAU, saj je to stroj, o katerem vse več govorimo ter zavzema vedno večjo vlogo v kovinsko predelovalni industriji — prednosti obdelave z njim napram klasičnim strojem smo lahko kaj hitro videli.

Po ogledu proizvodnje nas je tov. Simonič povabil v sejo sobo na razgovor, ki se je nanašal predvsem na naša vprašanja ter želje. Tov. Simonič nam je na kratko opisal sedanji položaj ter razvoj delovne organizacije v nadaljnjem, zatem pa je bila glavna tema pogovora študentska politika. S tem v zvezi nas je tov. Simonič seznanil s pravilnikom o študentiranju, ki je izveček iz samoupravnega sporazuma o študentiranju v SRS, katerega podpisnica je tudi naša DO. Torej študentiranje še vedno poteka po enakih kriterijih in ni nobenih sprememb od preteklega leta. Predvsem je tov. Simonič povdaril, da bo DO nudila vsakemu študentu pomoč pri študiju, seveda v okviru zmoglosti; tako imamo npr. možnost izposojanja strokovne literature iz knjižnice v AGIS-u.

Danes se vse bolj uveljavlja tendenca povezovanja srednješolskih in visokošolskih ustanov z združenim delom že tekom šol-

lanja. Moram reči, da je študentom DO AGIS ta možnost v veliki meri dana s tem, da smo študenti že drugo leto formirani v OO ZSMS ter se hkrati z drugimi OO posameznih TOZD enakopravno vključujemo v načrtovanje in izvajanje dela mladih v AGIS-u. Ob tem naj povem, da se je do sedaj naše delo najbolj odražalo v sodelovanju z mladimi iz TOZD Gumarne, s katerimi smo imeli že večkrat skupne delovne akcije in športna srečanja, kar smo tudi uspešno izvedli. Med drugim smo pomagali tudi pri izkopu jarkov okrog novih delovnih prostorov TOZD Servisi. Prav tako smo se vedno udeleževali problemskih konferenc mladih v AGIS-u ter ostalih akcij v okviru vseh OO. Tekom leta pa smo imeli več samostojnih sestankov, na katerih smo obravnavali tekočo problematiko iz dela mladih, sklepe in predloge OK, vedno pa smo nekaj časa posvetili tudi razgovoru o študiju ter se tako dotaknili nekaterih problemov.

Ob koncu naj povdarim, da si študenti želimo takšnih srečanj in razgovorov, kot je bil minuli ogled delovne organizacije, v bodoče ne le enkrat v letu, temveč vsaj dva, morda trikrat. Želimo tudi, da bi se naj sodelovanje z mladimi v DO odražalo z vedno več in uspešnejšimi rezultati, saj želimo tudi mi, ki še nismo neposredno vključeni v proizvodni proces, prispevati svoj delež k ustvarjanju boljšega in lepšega jutri. Ob tem želim celotnemu kolektivu AGIS v naslednjem letu čim več gospodarskih uspehov.

Marjan Leber

Ogled proizvodnje naših bodočih sodelavcev



OBISK UPOKOJENCEV

Že tradicionalno vsakoletno srečanje nekdanjih naših delavcev, sedaj upokojenih, je tudi ob koncu tega leta doživelo ponovno kratak stik s kolektivom, med katerim so nekoč zavzeto in plodno ustvarjali. Številni, ki jim zdravje dopušča so bili prisotni na tem srečanju, pozabiti pa seveda ne smemo tudi tistih, ki se iz kakršnih koli razlogov niso mogli odzvati našemu povabilu.

Ves pričujoči proizvodni proces, jim je dal vedeti, da z naporom in odrekami sledimo vsem poso-

dobitvam in novim programom za uspešnejše poslovanje. Ob razgovorih v ODP so se seznanili tudi s problemom in težnjami nadaljnje razvoja delovne organizacije. Seveda ni manjkala še pozornost pogostitve in podelitev, sicer skromnih vendar za njih razveseljivih, denarnih nagrad, kot potrjuje priznanja in cene njihovih prispevkov.

Upamo, da so po vsem kar je sledilo, odšli zadovoljni z našo in njihovo željo, obilo uspehov tudi vnaprej.



Utrinek s prijetnega zaključka obiska upokojencev

ZAVAROVANJE ODGOVORNOSTI

Ne malokrat se primeri, da delavec o prihodu na delu ali med delom presenečen ugotovi, da mu je nekdo nasilno odprl garderobno omarico, da si je iz nje prilaščil njegove stvari, da mu je na tovarniškem dvorišču poškodoval na parkirnem prostoru avtomobil, ali da mu je iz kolesarnice odpeljal kolo ali moped.

Iz zakona o delovnih razmerjih je razvidno, da morajo delavci TOZD oziroma delovne skupnosti povrniti delavcu odškodnino za škodo, ki jo je utrpel pri delu ali v zvezi z delom. Delavci TOZD oziroma DSSS so takšno odgovornost za omenjene ali podobne primere zavarovali pri Zavarovalnici skupnosti »Triglav« — območni skupnosti Maribor, ki delavcu oškodovancu (zavarovancu) izplača odškodnino.

Za uveljavitev odškodnine mora zavarovalec (TOZD ali DSSS) obvestiti zavarovatelja (Zavarovalno skupnost) o škodnem primeru, kakor tudi postajo milice.

Če so proti zavarovalcu ali osebi, za katero on odgovarja, uvedene kazenske poizvedbe ali kazenska preiskava ali je vložena obtožnica, ali če je izdana odločba v upravno kazenskem postopku, je zavarovalec dolžan o tem nemudoma obvestiti zavarovatelja.

Če so na zavarovalca postavljene odškodninske zahtevke, ali če je proti njemu vložena odškodninska tožba, mora zavarovalec o tem ravno tako brez vsakega odlašanja obvestiti zavarovatelja in mu dostaviti v originalu vse

listine, ki vsebujejo te zahtevke.

Zavarovalec je dolžan vodstvo pravde zaupati zavarovatelju in dati pravdo pooblastilo tisti osebi, ki jo določa zavarovatelj.

Če zavarovalec onemogoči zavarovatelju, da reši odškodninske zahtevke s poravnavo, zavarovatelj ni dolžan plačati presežka odškodnine, obresti in stroškov, ki zaradi tega nastanejo.

Zavarovatelj je dolžan proučiti odškodninske zahtevke tako po temelju, kot po višini, ugoditi upravičenim zahtevkom in poskrbeti za obrambo zavarovalca pred neutemeljenimi ali pretiranimi odškodninskimi zahtevki.

Za smrt ali poškodbo delavca zavarovalna izplača zavarovalna skupnost 200.000,— din, za uničenje, poškodovanje ali za izginitve stvari po 60.000,— din.

Zavarovalna vsota predstavlja zgornjo mejo obveznosti zavarovatelja za eno nesrečo, ne glede na število zavarovalcev oziroma zavarovancev ter ne glede na število oškodovancev. Več časovno povezanih škod predstavlja en škodni primer, če nastanejo iz istega vzroka.

Kljub temu, da so v zavarovalni pogodbi jasno določene obveznosti zavarovalne skupnosti, pa praksa kaže, da pride pri reševanju zadev do raznih težav, prej ko pride do izplačila odškodnine. Na nas vseh je, da skrbimo za svoje predmete oz. premoženje in na tak način se bomo izognili dolgotrajnim odškodninskim postopkom.

Rado Lesjak

Koriščenje ostanka letnega dopusta

Položaj delegacij v DO AGIS moramo oceniti v odnosu na ustavni položaj, po katerem si delavci uresničujejo svoje pravice, dolžnosti in odgovornosti pri uresničevanju družbenih zadev.

Vsako leto se ob zaključku pojavljajo problemi v zvezi s koriščenjem »ostanka« letnega dopusta oziroma za neizkoriščeni del rednega letnega dopusta. Vsak delavec ima po pravilniku o delovnih razmerjih odmerjeno število dni za koriščenje letnega dopusta. Dopust običajno koristimo v najugodnejšem letnem času. Nekateri delavci si po lastni želji zadržijo nekaj dni dopusta za jesen — za trgatve ipd. opravila, ali pa za zimsko veselje smučanja. V poslovnem procesu nastajajo kritična obdobja, ko nastaja veliko delovnih problemov in zato v takih primerih apeliramo na delavca, da preloži koriščenje dopusta na poznejši čas, ko se delo umiri. Žal nam praksa dokazuje, da tako imenovane umiritve dela ni in tako delavcu proti njegovi želji prelagamo koriščenje dopusta, kot da bi bil za poslovni proces nepogrešljiv.

Naj mi odgovorni organizatorji dela ne zamerijo, če bom kritiziral slabo organizacijo oz. delitev dela, kar je posledica, da pač ne moremo delavca pogrješati iz dela.

Namreč, slaba delitev dela oziroma polobrtinski način proizvodnje ni vzrok samo za slabo izkoriščenosti osnovnih sredstev, ampak tudi za slabo uporabljanje delovne sposobnosti zaposlenih. S tem želim poudariti, da je pri planiranju dela treba upoštevati ne samo delovne kapacitete stroja temveč tudi kapacitete delavcev. Če bomo delavcem pravilno pripravili in pravočasno organizirali delo, ne bodo nastajale mot-

nje v notranji delitvi dela. Prav isti vzroki pripeljejo do konic v proizvodnji pa tudi v režiji. Ni krivda samo na organizatorjih neposrednega dela temveč še ostalih dejavnikov, kot je to nabava, prodaja, tržišče idr. Kakor koli obračamo si moramo priznati le eno, da nismo dobri organizatorji dela ali pa smo neodgovorni, razvajeni in navajeni, da osebni dohodek prejemo oz. ga moramo prejemati tudi z manj truda.

Vse to se izkazuje kot posledica »ostanek« dopusta ob zaključku leta. Zanimivo je slišati, da se posamezniki včasih celo pohvalijo kako imajo v dobrem še lansko letni dopust, ker ga zaradi dela niso mogli izkoristiti. Menim, da prav tako ugotovitev kaže zopet na slabo organizacijo in delitev dela ali celo na organizacijo lastnega dela. O vsem tem velja razmišljati danes, ko pripravljamo plan za naslednje leto. Namen tega pisanja je spodbuda nam vsem, saj smo mi vsi organizatorji lastnega dela, torej vsi soodločamo o planu, o poslovanju in o dohodku.

Za zaključek le še za osvežitev določila 96. člena zakona o delovnih razmerjih:

»Delavec izrabljuje letni dopust za tekoče koledarsko leto do konca koledarskega leta; če ga nastopi ob koncu leta, ga nepretrgoma nadaljuje v naslednjem koledarskem letu.«

Dopusta v »dobrem« iz preteklega leta ni!

C. O.

Delo delegatov nezadovoljivo

V DO Agis delegacije v TOZD še ne opravljajo svoje z ustavo določene funkcije.

Posledica tega, da delegacije še ne delujejo kot bi morale je v tem, da delegacije v TOZD ne smatramo, kot samoupravni organ. Vse premalo se spremljajo problemi, ki se pojavljajo v DO in TOZD. Vsled tega strokovne službe o marsikaterih vprašanih odločajo mimo delegatskega sistema. Moram povedati, da delegacije oziroma delegati v TOZD dostikrat niso seznanjeni s smernicami DPO. Menim, da bi morale DPO stalno bdeti nad delom delegacij, ter jih vzpodbujati pri delu.

Sam sistem informiranja ni urejen. Gradivo za delegacije sedaj še ne ustreza potrebam za oblikovanje smernic in stališč. Morale bi biti prilagojene po posameznih fazah za obravnavo. V glavnem se ugotavlja, da so prenatrpani dnevni redi za skupščine interesne skupnosti. Nujno se bomo morali dogovoriti, kateri elementi se naj obravnavajo preko delegatskega sistema, in kate-

teresne skupnosti samostojno v re sprejemajo samoupravne inokviru svojih pristojnosti.

Da bi odpravili slabosti pri delu delegacij smo si zamislili, da bi potekalo delovanje delegacij na naslednji način:

Zbor združenega dela oziroma SIS predloži gradivo v obravnavo delegacijam po TOZD in delavcu zadolženem za analizo gradiva. Delavec to gradivo sprejme in ga pregleda, razporedi po posameznih strokovnih službah, zbere strokovna mnenja, ter na osnovi tega pripravi dnevni red za sejo delegacije. Dnevni red seje delegacij s strokovnimi mnenji posreduje delegatom, ki pošiljajo na skupščino interesnih skupnosti po 1. delegata.

Predlagam, da bi se delegacije v TOZD zmanjšale, ker je pri številu desetih delegatov vprašljiva sklepčnost.

V želji za uspešno delovanje delegacij povdarjam, da moramo na vsak način pospešiti sodelovanje na relaciji DPO, strokovne službe, delegacije

Franjo Vlah

Predavanja za pristop k reorganizaciji TOZD Vzdrževanje

Slavko KLANČNIK dipl. ing. — samostojni svetovalec za organizacijo pri ZOP Ljubljana, je 26. novembra predaval o »PREVENTIVNO PLANSKEM VZDRŽEVANJU DELOVNIH SREDSTEV«. Predavanje je potekalo v prostorih družbene prehrane DO AGIS in je bilo namenjeno predvsem vodstveni strukturi in vzdrževalcem. Predavanje je tov. Klančnik popestril z diagrami in tabelami s pomočjo grafoskopa. Napravljen je bil prerez skozi celotno preventivno plansko vzdrževanje delovnih sredstev.

Najprej je zajel: OSNOVNE ZNAČILNOSTI IN IZHODIŠČA ZA PREVENTIVNO PLANSKO VZDRŽEVANJE DELOVNIH SREDSTEV

To zajema naslednja področja: — Področje terotehnologije — Stroške vzdrževanja in zastojev — Definicije in cilji vzdrževanja — Kaj je okvara — Opredelitev vzdrževanja na delovnih sredstvih — Določitev kriterija za razmejitev med tekočim in investicijskim vzdrževanjem.

Nadalje je povdaril pomembnost TEHNOLOŠKE DOKUMENTACIJE, ki je osnova za uspešno uvedbo preventivno planskega vzdrževanja delovnih sredstev.

Nato je razlagal o PLANIRANJU V PLANSKO PREVENTIVNO VZDRŽEVANJU DELOVNIH SREDSTEV.

Cilji planiranja so v naslednjem:

— da pripravimo podatke za plan stroškov vzdrževanja delovnih sredstev za posamezne naročnike,

— da enakomerno porazdelimo delo in stroške vzdrževanja na delovnem sredstvu po posameznih naročnikih,

— da planiramo zastoje na delovnih sredstvih,

— da planiramo prihodek izvajalca po stroškovnih mestih,

— da s planom postavimo osnovno za dohodkovne odnose med naročniki in izvajalcem.

Nazadnje je spregovoril o NAROČANJU MATERIALA ZA VZDRŽEVANJE DELOVNIH SREDSTEV. Pri tem ima pomembno vlogo nabavna služba. Le ta mora skrbeti za pravočasno nabavo rezervnih delov.

Epilog predavanja je slaba udeležba s strani vodstvenih kadrov. Vendar ne gre zanemariti dejstva, da je bilo predavanje uvod v postopno reorganizacijo TOZD VZDRŽEVANJE. Reorganizacija je potrebna. Vsi ki imajo veliko pripomb na račun TOZD VZDRŽEVANJA pa kljub vabilu na predavanje niso prišli.

Ker smo na izteku leta bi želel, da TOZD s posluhom in razumevanjem skupno pristopajo k skupnim problemom — saj smo vendar vsi skupaj eno in ena DO.

Naj za bližajoče se novo leto citiramo misel: »Naprej hočemo živeti in bomo živeli dobro, ne moramo pa živeti bolje, kot delamo!«

Egon ZOREC

Devizna situacija v letu 1979

V letošnjem letu je DO AGIS dosegla približno enako stopnjo menjave s tujino kot v preteklem letu. Uvoz je bil realiziran v višini 51.225.299 din, prilivi iz izvoza pa v višini 31.279.070. Iz navedenih podatkov je razvidno, da je znašal devizni primanjkljaj skoraj 20 milijonov, tako da znaša stopnja pokrivanja uvoza z izvozom 61 % za DO AGIS. Stopnja pokrivanja je različna po TOZD-ih. TOZD AVTOOPREMA TAP pokriva svoje potrebe skoraj v celoti, dočim je pokrivanje ostalih TOZD minimalno in morajo devizna sredstva pridobivati s Samoupravnimi sporazumi. Pridobivanje sredstev na ta način pa je zelo drago in zmanjšuje že tako slabo likvidnost TOZD oziroma DO. Zato bo potrebno v prihodnje vložiti večje napore za povečanje izvoza ter s tem doseči ugodnejše razmerje med uvo-

zom in izvozom. Pri sklepanju pogodb z domačimi partnerji, ki vgrajujejo naše proizvode v proizvode, ki jih nato izvažamo, pa bo potrebno urediti, da bomo udeleženi pri deviznem prilivu v procentu, v katerem je naš proizvod udeležen v skupnem proizvodu v skladu s 67. členom ZDP. Zraven tega pa bo potrebno hitreje osvajati proizvode, ki jih uvažamo, pa bi jih lahko osvojili doma. Potrebno bo tudi iskati alternativne materiale, za materiale ki jih uvažamo.

Vse navedeno nam je že dolgo poznano, vendar pa je bilo malo napravljenega. Glede na predvideni ostrejši devizni režim v letu 1980 pa bo to vsekakor potrebno, ker pričakujemo še večje težave na področju uvoza, glede na neugodno devizno bilanco Jugoslavije.

Rudi PAPST

Slovesnost ob tako pomembnem prazniku je pritegnila maloštevilne

Tudi v Agisu smo se s prijetnim programom pridružili številnim praznovanjem dneva JLA, širrom po naši domovini. Med nas smo povabili vojake in starešine kasarne Dušana Kvedra. Z zanimanjem so si ogledali proizvodne prostore in sodelovali na razgovorih o proizvodni problematiki, naše DO in nasploh kovinsko predelovalne industrije. Na osrednji slovesnosti, ki je potekala ob 14. uri v ODP pa je sodeloval tamburaški orkester SVOBODA

izmed tričlanskih ekip je medse povabila predstavnika kasarne, s čimer smo želeli opozoriti, da si želimo trdnejše vezi sodelovanja. Po izvečenih vprašanjih in odgovorih so bile skupine dokaj izenačene. Sledila so dodatna vprašanja in znanje pa morda tudi nekaj sreče je prineslo zmago ekipi TOZD Kovinska obdelava. Brez razlik smo nato ob koncu finalistom podarili lepe in bogate knjižne nagrade, ki jih je prispeval sindikat. Vendar s tem pro-

Nova gumarna

Pred nekaj meseci smo v našem glasilu poročali, da so pripravljala dela na gradbišču nove Gumarne stekla in da pričakujemo, da bomo z njimi prihranili nekaj dragocenega časa pri sami gradnji. Danes lahko trdimo, da smo se odločili pravilno, saj nas zima ne bo presenetila ob odprti strehi. Proizvodna hala in pomožni prostori so pokriti, pozidane pa so tudi vse zunanje stene.



Tako napreduje izgradnja v okviru začrtanega termenskega plana in lahko pričakujemo, da bodo tudi nadaljnja dela izvršena v predvidenem roku, t. j. do začetka meseca avgusta 1980, ko planiramo preselitev in poiskusni pogon. Sklenili smo že tudi večji del pogodb, v katerih je vezano približno 80 % planiranih investicijskih sredstev. Pri tem je tehnološka oprema delno že izdobljena v letu 1978 in 1979, nabavo dela uvozne opreme pa bomo morali preložiti na leto 1980 zaradi znanih težav pri postopku pridobivanja uvoznih dovoljenj. Pričakujemo, da bomo morali montažo te opreme preložiti in izvesti poiskusni pogon le z delom planirane opreme.

Tehnična dokumentacija je večinoma že izdelana, dopolnjujejo jo le z zahtevami, ki do sedaj še niso bile znane. Tako smo pred kratkim definirali energetske priključke ter temelje opreme za katere bomo v začetku novega leta pripravili pogodbe.

Največ dela čaka v tem trenutku delavce TOZD Gumarne, ki morajo pravočasno pripraviti organizacijske osnove proizvodnje v novi gumarni ter določiti tehnološko tehnično ureditev delovnih mest. Ob predpostavki, da bodo vsa ta dela pravočasno izvršena lahko pričakujemo, da odstopanj od dogovorjenih rokov ne bo.

P. M.

Kratko iz nabavnega sektorja TOZD KOMERCIALA

Nabava repromaterijala v letu 79 je potekala z velikimi težavami kar je posledično vplivalo na proizvodnjo in realizacijo planov.

Ko smo pri direktnih proizvajalcih prijavljali letne potrebe za letošnje leto smo pri večini dobili manjše količine kot smo želeli. To pomeni, da smo različne morali iskati iz drugih virov predvsem iz zaloge prometnih organizacij. Spričo tega smo imeli res velike težave, saj proizvajalci prvenstveno pokrivajo direktnega kupca med tem ko je trgovina v drugem planu in zato tudi negotove in neredne dobave. V letošnjem letu smo z ozirom na omenjene težave del oskrbe prenesli na prometne organizacije. Kljub temu smo uspevali pokrivati naše potrebe z repromateriali.

Prav tako moramo omeniti, da je tendenca povečanja cen skozi vse leto bila močno prisotna saj so se nekateri materiali podražili tudi do 30 % (embalaža, brezšivne cevi, paličasta jekla) naravni in sintetični kaučuk, lome ter ostale kemikalije.

Jože ILEC



Vojaki in starešine kasarne Dušana Kvedra Ptuj

Ptuj. Iz programa je pomembno izpostaviti tudi kviz na temo SKOJ. Priredil ga je koordinacijski svet ZSMS AGIS in je bil obenem posvečen obletnici SKOJ in revolucionarnim sindikatom. Predtekmovanja med OO TOZD in DSSS so stekla pred tem, v finalni del pa so se uvrstile tri ekipe, ki so pokazale največ zavzetosti in znanja. To so bile ekipe TOZD Vzdrževanje, Velika oprema in Kovinska obdelava. Vsaka

gram nismo zaključili. Za posebno atrakcijo maloštevilnih obiskovalcev je poskrbel Kocmut Mirko iz TOZD Kovinske, z rokohitrimi spretnostmi. Izvajanje njegovega prispevka je pritegnilo vse prisotne in z navdušenjem so aplaudirali vsaki njegovi spretnosti. Žal samo to, da ni bila slovesnost obiskana številneje, da je bila prisotna samo manjšina, kajti proslave tudi nekaj stanejo in so namenjene vsemu kolektivu.

Zmagovalci kviza, ekipa OO ZSMS TOZD Kovinska obdelava



Kako v bodoče pred sklenitvijo zakonske zveze

Zakonska zveza sloni na svobodni odločitvi, na čustveni navezanosti, vzajemnem spoštovanju, enakopravnosti, zaupanju in medsebojni pomoči dveh ljudi. Večkrat se zgodi, da bodoči zakonci niso dovolj pripravljeni za uspostavljanje in ohranjanje takšnih odnosov. Prav tako niso dovolj pripravljeni na obveznosti starševstva.

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih določa, da mora od 1. januarja 1980 v vseh slovenskih občinah delovati zakonska svetovalnica, ki bo bodočim zakoncem strokovno pomagala da se pripravijo na skladno skupno življenje. Zakoncem pa bo pomagala ob težavah v zakonu in pri izvrševanju roditeljskih pravic in obveznosti.

Zakonska svetovalnica je nekaj novega. Tudi v Ptuj bo začela z delom takoj po novem letu. Usmerjena je preventivno, to pomeni, da znajo želimo preprečevati nesoglasja, v njej se bodo mladi pogovorili o problematiki odnosov med spoloma pred sklenitvijo zakonske zveze, v izvenzakonski skupnosti, v zakonski zvezi in družini. Pogosto smo v položaju, da svojih problemov ne moremo rešiti sami in prav je, da poiščemo tudi na tem področju pomoč strokovnjakov, kot to storimo v primeru bolezni itd.

Predzansko svetovanje ima namen opozoriti mlade na možne težave in pojasniti, kako jih rešujemo. Na drugi strani pa lahko zakonci pridejo po pomoč, kadar sami ne najdejo iz težav, zaradi slabih medsebojnih odnosov.

Nezdravi medsebojni odnosi vplivajo na razvoj otrok. Naša ustava obvezuje starše, da morajo otrokom nuditi pogoje za zdrav duševni in telesni razvoj. Staršem, ki tega ne zmorejo, nudi v letu 1980 družbena skupnost organizirano pomoč v zakonski svetovalnici.

Zakonsko svetovalnico ustanovi Skupnost socialnega skrbstva v občini. V Ptuj bo začela delovati 1. 1. 1980, priprave nanjo pa tečejo že od leta 1978. Svoje prostore bo imela v DIJAŠKEM DOMU, Prešernova 30. Delovala bo ob ponedeljkih od 10. do 13. ure in ob sredah od 14. do 17. ure.

V začetku bo poudarek dela v svetovalnici veljal predzakonskemu svetovanju. To je oblika priprave partnerjev na skupno življenje, kot nam jo nalaga zakon o zakonski zvezi. Bodoča zakonca bosta spoznala:

— pravice in dolžnosti, ki jih sprejemata drug do drugega in do otrok (pravne osnove),

— družbene ustanove, ki so jim na voljo v primeru potrebe,

— osnovne pogoje za skladno skupno življenje s sociološkega, psihološkega in medicinskega vidika.

Nalogev okviru zakonske svetovalnice bo opravljala skupina strokovnjakov: psiholog, zdravnik in socialni delavec. Vsi trije

so ustrezno strokovno usposobljeni za delo. Po potrebi bodo za delo v svetovalnici pritegnjeni še drugi strokovnjaki, na primer pravnik pedagog, sociolog.

Predzansko svetovanje bo potekalo po pravilniku, ki velja za celo Slovenijo. Praviloma bodo občani obiskovali zakonsko svetovalnico pred poroko, in sicer v tisti občini, kjer imajo stalno bivališče. Če tega ne želijo, pa lahko obiščejo predzakonsko svetovalnico v drugi občini. Od 1. januarja 1980 je obisk v svetovalnici obvezen za vse, ki se želijo poročiti. Potrdilo o obisku bosta morala bodoča zakonca predložiti ostalim dokumentom, ob prijavi za poroko pri matičarju.

Ob prvem obisku zakonske svetovalnice se bosta bodoča zakonca pogovorila s strokovnim delavcem in prejela gradivo, ki ju bo podrobno seznanilo z vsebino svetovanja. Praviloma bosta prišla na razgovor oba bodoča zakonca hkrati. Prvi razgovor bo trajal približno eno uro. Po tem razgovoru se bosta bodoča zakonca odločila ali bosta obiskala še širši program predzakonskega svetovanja, ki bo organiziran enkrat mesečno, trajal pa bo od 4 do 6 ur, v dveh delih. Bodoča zakonca bosta lahko poslušala predavanja in se pogovorila s strokovnjaki.

Že po prvem obisku v svetovalnici in po temeljitem razgovoru, bosta bodoča zakonca dobila potrdilo o obisku.

Zaradi družbenega interesa za razvoj otrok in varstvo družine je družbena skupnost dolžna organizirati ustrezno obliko predzakonskega svetovanja in informiranja. Bodoči zakonci si morajo pridobiti ustrezne informacije in znanje o pravicah, dolžnostih in obveznostih v medsebojnih odnosih, v odnosih do otrok in do družbene skupnosti. Svetovanje mora biti organizirano tako, da je omogočena udeležba vsem zainteresiranim. Za delavce, ki so na začasnem delu v tujini in namepravajo skleniti zakonsko zvezo v Sloveniji, se organizira predzakonsko svetovanje v času, ki je zanje najbolj ustrezen.

Obrazec potrdila o obisku zakonske svetovalnice je enoten za vso Slovenijo in ga izda Skupnost socialnega skrbstva.

Od 1. januarja 1980 dalje je torej pred poroko obisk zakonske svetovalnice obvezen!

J. Toplak

Rekreacija teži k množičnosti

Razvoj na področju športne rekreacije je usmerjen v množično ukvarjanje delavcev s športno-rekreativnimi aktivnostmi to pomeni, da prizadevanja tečejo v tej smeri, da bi se čim več delavcev ukvarjalo s tako športno aktivnostjo. Ta prizadevanja so se porajala šele pred nekaj leti na osnovi spoznanj medicine dela in fiziologije, ki vedno bolj poudarja, da aktivno udejstvovanje na področju športne rekreacije prinaša osebi vedno več zadovoljstva, radosti in sreče, hkrati pa pozitivno vpliva na zdravstveno stanje, na zvečanje fizičnih in umskih sposobnosti ter s tem tudi na produktivnost.

Oblik športno rekreativne dejavnosti je več. Ena od takih je dejavnost med delovnim procesom v obliki kratkih odmorov (3—5 minut), v katerih delavci izvajajo različne gimnastične vaje kar na delovnem mestu, ob stroju ali pisalni mizi. Taki odmori pomenijo v bistvu razbremenitev po enostranski obremenitvi, zlasti za tiste, katerih delo je monotono in obremenitve enostranske. Taka dela pri nas so v obrezovalnici, montaži, v strojnem oddelku, nekatera pisarniška dela, delo na tiskalnicah. Kje vzeti teh 5 minut? Možnosti sta dve: med 30 minutnim odmorom, ki je sicer namenjeno za prehrano zaposlenih, druga možnost pa je aktivni odmor med delovnim procesom.

Gotovo se bosta pri tem porajala dva odgovora ali bolje rečeno ugovora — na eni strani vprašanje proizvodnih delavcev, zakaj jim krajšati 30-minutni odmor, na drugi strani pa vprašanje vodstvenih struktur, ki bodo hitro ugotovili, da gre za krajšanje tistega produktivnega dela delovnega časa. Ugotovitve pa so drugačne: s posebnimi kratkimi-aktivnimi odnosi dosežemo tudi določene ekonomske učinke, saj z njimi vplivamo na večjo produktivnost dela, na zmanjšanje števila spontanih odmorov, hkrati pa dvigujemo tudi delovno sposobnost in zmanjšujemo bolezenska stanja, ki nastajajo kot posledica nemotenege dela.

Druga prej omenjena zelo podobna oblika športno rekreativne dejavnosti je t. i. prilagoditvena gimnastika, ki jo delavci izvajajo pred začetkom dela. To je namenjeno predvsem tistim, ki opravljajo zahtevnejša dela, pri katerih prevladuje fizično delo. Na ta način se delavci hitreje prilagodijo naporom dela in zato se rezultati dela kar hitro pokažejo. Menim, da ta oblika za naše delovne razmere ni potrebna, pač pa bi kazalo vso skrb posvetiti prvi obliki športno rekreativne dejavnosti.

Pri nas je še vedno samo ogr. rekreacija v delavčevem prostem času, organizirana s pomočjo delovne organizacije in pa rekreacija v kraju bivanja, v stanovanjskem naselju oz. doma. Čeprav imajo vse oblike namen pritegniti k aktivnosti čim več zaposlenih, se vedno in povsod srečujemo s pomanjkanjem

športnih objektov, telovadnic in igrišč. Po drugi strani pa zopet opažamo, da še tisti objekti, ki so, niso v dovoljni meri izkoriščenosti ali pa namenjeni manjšim športnim skupinam, ne pa rekreativnim dejavnostim. Lep primer nezainteresiranosti je obisk v Ptujskih toplicah. Kljub temu, da smo letos regresirali vstopnice za kopanje za 40 % ni interesa delavcev za to obliko rekreacije. Tudi TRIMSKA akcija v plavanju je relativno slabo obiskana. Razlog za slabo udeležbo verjetno ni finančnega izvora, ampak nezainteresiranost, način življenja brez rekreativne aktivnosti. Tudi kolesarska TRIMSKA akcija je doživela slabo udeležbo. Ali bomo iskali razlog v pomanjkanju koles ali v preslabi obveščenosti?

K rekreaciji spada tudi oddih delavcev ter njihovih družin. Slovenski sindikati vedno glasneje poudarjajo, da je oddih in rekreacija sestavni del družbenoekonomskih odnosov v organizacijah združenega dela. Zato smo vse bolj dolžni poskrbeti, da bodo imeli delavci dovolj možnosti za aktivno razvedrilo in da bodo lahko šli vsi zaposleni vsaj enkrat na zaslužene počitnice, kajti, kdor težko dela vso leto, ta mora po garanju in znojenju na letni dopust. V prvi vrsti zato, ker ga potrebuje. Toda žal to le govorimo, praksa pa je še vedno zelo različna. Iščevo izgovore utemeljene in neutemeljene — delamo pa škodo sebi in širši družbeni skupnosti. Nočemo si prikazati razloge, zakaj ostaja več kot polovica naših delavcev v času rednega letnega dopusta doma, ker pač nima možnosti si privoščiti tedenskih ali pa desetdnevnih pravih počitnic. Seveda je razumljivo, da moramo spregovoriti o tem, ali je gospodarnije in pametneje poskrbeti in pri nas seveda najprej investirati v lasten počitniški dom, ali se vključiti v kako počitniško skupnost ali zakupiti privatne hiše za sezono, ali kupiti kamp prikolice. Ta dilema je bila nakazana že v eni od prejšnjih števil in sedaj, ko bomo začeli s pripravo srednjeročnega plana za obdobje 1981—1985 bomo vsekar morali posvetiti vprašanju organizirane rekreacije in organiziranega oddiha več pozornosti in na to področje tudi nekaj investirati.

M. Š.

Naslednje leto delajmo varneje

Že sam podatek, da je bilo v DO AGIS leta 1979, 150 poškodovanih delavcev ali 45 nesreč na 500 zavarovancev, nam dovolj zgovorno kaže, da še zdaleč nismo dosegli ustrezno stopnjo varnosti pri delu.



Improvizacijam električne napeljave se je treba ogniti

V zvezi s položajem delovnega človeka v naši delovni organizaciji, moramo tudi varstvo pri delu, uresničevanje delovnih pogojev, ki zagotavljajo delavcu fizično in moralno integriteto in varnost, čim bolj učinkovito realizirati v konkretni praksi. Pri tem pa moramo vedeti, da tukaj ne gre za realizacijo samo demokratičnega in humanističnega načela, ampak tudi za ekonomske rezultate. Delo delavca v varnih delovnih pogojih zagotavlja tudi večji ekonomski uspeh, večji prispevek delavca k produktivnosti, tako njegovega, kot splošno družbenega dela. Varnost pri delu pridobiva na svojem ekonom-

skem, tehnološkem in socialnem pomen.

Ni nobenega dvoma, da je varno delo eden izmed nepogrešljivih pogojev za uspešno delo. Poleg tega pa je nujno varno delo tudi z družbenega stališča, saj je pri nas delavec središče družbeno ekonomskega dogajanja.

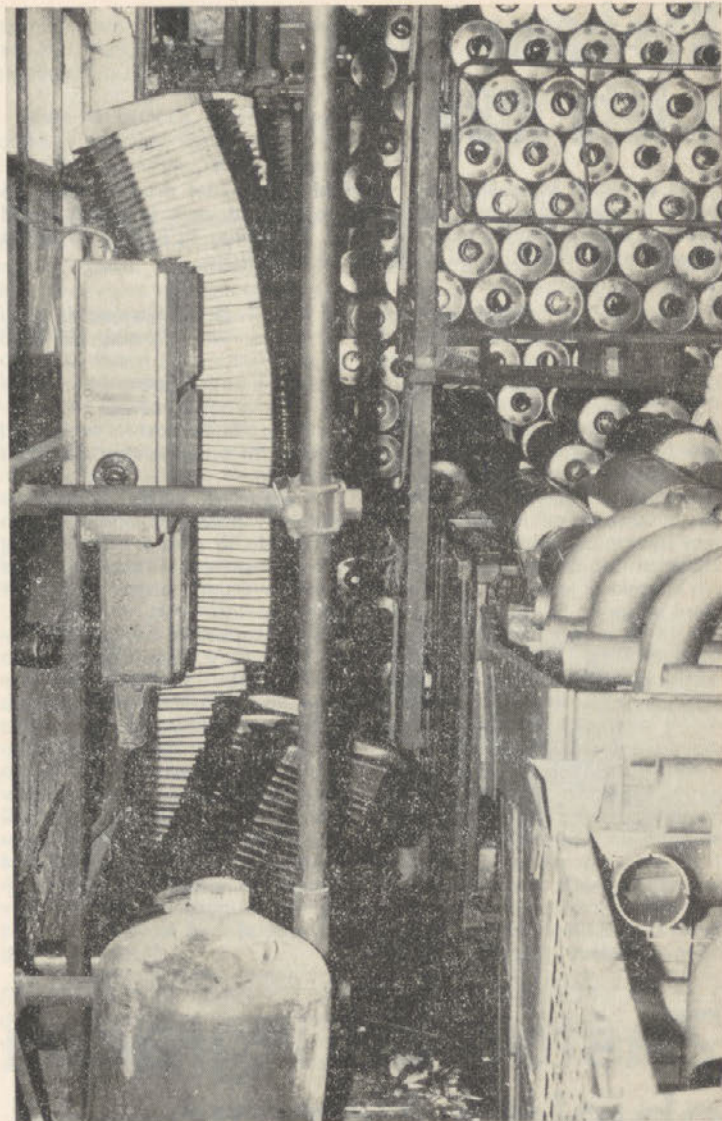
Vse to nam narekuje skrb za delovnega človeka v tej meri, da mora biti delo organizirano, vodeno in opravljeno tako, da obstaja čim manj nevarnosti za delavčevo zdravje in njegovo življenje.

Čim večji je tehnični napredek, tem večje bodo zahteve na tem področju.

V temeljnih organizacijah združenega dela imajo delavci na eni strani pravice, na drugi strani dolžnosti medsebojne vzajemnosti in soodgovornosti do drugih sodelavcev ter kot stalno nalogo, skrb za varstvo pri delu.

Varstvo pri delu mora postati neločljiv del pri obravnavi produkcijskega procesa v temeljnih organizacijah združenega dela. Varstvo pri delu se mora uresničevati in pospeševati vzporedno z organiziranjem in pospeševanjem produkcijskega, tehnološkega in delovnega procesa; je torej sestavni, neločljivi del samega delovnega procesa, element racionalne organizacije dela, faktor, ki ga ni mogoče prezreti pri prizadevanjih za čim uspešnejšo izrabo proizvodnih kapacitet, za čim večjo produktivnost dela, za čim vzpodbudnejšo delovno vzdušje, za večjo sproščenost ljudi pri delu.

Delo na področju varstva pri



Založena električna omarica . . .

delu mora postati permanentna pravica in dolžnost delavcev v organizacijah združenega dela, kakor tudi pravica in dolžnost vseh ustreznih družbenih dejavnikov, zlasti sindikatov, ki se ukvarjajo s tem področjem, v skladu z nadaljnjim razvojem našega družbeno ekonomskega in politično samoupravnega sistema. Vsi moramo imeti vedno pred seboj stalno skrb, da zagotovi-

mo kot pravi ustava, osebno varnost delavca pri delu obenem takšne delovne pogoje, ki mu bodo zagotavljali fizično in moralno integriteto in varnost.

To je tudi nesporno eden izmed ciljev nadaljnega razvoja naše socialistične samoupravne družbe, prav tako tudi jamstvo za naš družbeno ekonomski napredek.

Enco Perić

Iz obrata družbene prehrane



V novem letu 1980 smo si v obratu družbene prehrane zadali iste cilje, kot v letu 1979, čim bolj zadovoljiti delavce s toplim obrokom, kakovostno in količinsko.

V pogled vam tudi prilagamo raspored izmen malic za dopoldan in popoldan:

Dopoldan:

I. izmena ob 8.30 — DSSS TOZD Komerciala; II. izmena ob 8.50 — TOZD Kovinska obdelava; III. izmena ob 9.00 — TOZD Orodjarna, Gumarna; IV. izmena ob 9.40 — TOZD Vzdrževanje; V. izmena ob 9.50 — TAP — proizvodnja; VI. izmena ob 10.00 —

TOZD Servis; VII. izmena ob 10.30 — Gorenje.

Popoldan:

I. izmena ob 17.30 — AGIS — vsi TOZD-i; II. izmena ob 18.00 — Gorenje.

V vseh izmenah razen v I. dopoldanski opažamo, da delavci prihajajo na malico predčasno 5—10 minut. V samih TOZD se mora pooprstiti kontrola na predčasno zapuščanje delovnih mest. Predvsem je največji nered v popoldanski izmeni, saj je večina delavcev že pred vrati ODP ob 17.10. Malica se pa prične ob 17.30.

V mesecu novembru smo skuhalo 42282 obrokov malic.

Kje bomo razstavljali v letu 1980

O pomenu sejemske dejavnosti bi pisali kdaj drugič; zakaj so sejmi in zakaj se sejmov udeležujemo tudi mi, nam je znano že od začetka našega udejstvovanja na njih. Pa vendar bi kazalo ob priliki osvežiti stare odločitve, ki prehajajo že v tradicijo.

Letos smo se odločili, da zaradi specifičnosti zagrebškega velesejma prekinemo dolgoletno sodelovanje na sejmu. Ta specifičnost se odraža v velikem obsegu Velesejma, saj le ta zajema vse gospodarske dejavnosti bolj na splošno. V zadnjem času je bila manj povdarjena spremljajoča avtomobilska industrija. Sejem torej nima takšne dimenzije, kot bi mi to želeli. Tudi poslovnih kontaktov je bilo iz leta v leto manj ali pa so bili malo pomembni. Ne smatramo prekinitve razstavljanja na Zagrebškem velesejmu kot prihranek nekega stroška, saj nam ni žal denarja za dobre poslovne rezultate, gledamo tudi na daljše obdobje.

V letu 1980 bomo razstavljali na dveh sejmih: Beograjski avtosalon bo marca, Sejem gume in plastike pa v Sarajevu novembra. Tistim, ki so sejma že obiskali sta oba znana in za njih pomembna. Sta specializirana in že leta nazaj ugotavljamo, da sta za nas edina primerna. Sejem v Beogra-

du je starejši, v Sarajevu pa mlajši, vendar smo na obeh že stari znanci.

Za oba sejma bomo letos porabili predvedeno 280.000 din združenih sredstev, kar v primerjavi z ostalimi propagandnimi stroški ni veliko.

Priprave za sejem tečejo par mesecev pred otvoritvijo. Drugo leto bodo te priprave krajše, saj smo letos tiskali kataloge in bo delo na sejmu precej lažje kot prejšnja leta.

Še nekaj besed o obiskih na tujih sejmih. V Zenevi (Švica) bo aprila SITEV (specializirani sejem spremljajoče avtomobilske industrije s posebnim povdarkom na opremi). Že nekaj let nas vabijo tja na razstavljanje. Drugo leto bi morda sejem samo pogledali in po možnosti ugotovili, ali bi bilo smotrno aktivno sodelovati na tem sejmu. Vsekakor bomo o eventualnem obisku sejma SITEV poročali.

Vsem srečno Novo

Marketing - ML

Zastoji pri izgradnji objekta Formin

Kot je poznano se je TOZD Kovinska obdelava preko sklepov organov upravljanja odločila prenesti proizvodnjo navijanja vzmeti v Formin. V eni izmed številnih AGIS-a je bilo do potankosti obrazloženo kaj bi se naj v Forminu delalo. Takrat smo navedli tudi vrste programov iz področja vzmeti in vzmetnih elementov.

Moram povdariti, da vse aktivnosti iz področja Komeriale — pridobitev novih kupcev tečejo, medtem ko žal ugotavljamo, da pa realizacija preureditve proizvodne hale v Forminu kasni. Investitor kateri je sklenil pogodbo z AGIS-om je GIP GRADIS Ljubljana, TOZD GE GRADNJE Ptuj. Investitor se je zavezal, da bo objekt preuredil v proizvodno halo do dne 20. 12. 1979. Res

je, da smo v začetku naše delavce informirali, da bi naj bila otvoritev okrog 29. novembra 1979 za dan republike. Vendar smo že ob sklenitvi pogodbe sami ocenjevali, da to ne bo izvedljivo. Žal pa danes ugotavljamo, da investitor ne bo končal z deli pred 20. 1. 1980. Možno je tudi, da se bodo dela še nekaj časa zavlekla. V direktnem pogovoru z neposrednimi izvajalci v For-



Notranjost servisne dvorane istoimenske TOZD

Smelejše v prihodnje leto

Leto 1979 bo zapisano v zgodovino TOZD servisi motornih vozil z velikimi črkami, saj je TOZD realizirala srednjeročni cilj z izgradnjo I. faze ZASTAVA servisa.

Delovni pogoji so v novem delu servisa in trgovine neprimerno boljši od dosedanjih, zaradi tega smelo pričakujemo tudi boljše rezultate poslovanja, predvsem pa boljše kvaliteto storitev.

Naloga vseh v TOZD je, da z dobrim gospodarjenjem zagotovimo dovolj sredstev za anuitete, in da čimprej pristopimo k nadaljni izgradnji, ki bi zagotovila enake delovne pogoje vsem zaposlenim v TOZD.

Če želimo doseči uspehe, je nujno povečati produktivnost, zboljšati organizacijo dela in doseči boljšo kakovost storitev, kar je pogoj za pridobitev stalnih strank, ki so pa osnova za vsa načrtovanja v nadaljnjem obdobju.

Prepričan sem, da bomo delavci v TOZD servisi motornih vozil sledili nalogam in si s tem zagotovili svetlejšo perspektivo.

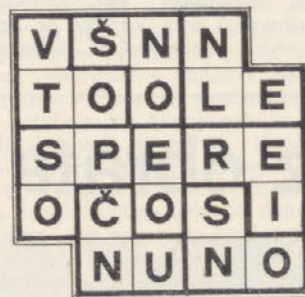
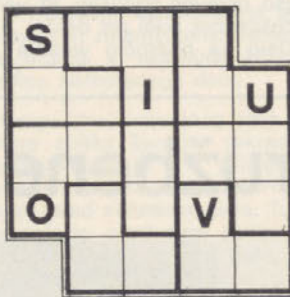
Pri uresničevanju začrtanega, želim članom kolektiva AGIS in njihovim družinskim članom mnogo uspehov v letu 1980, posebej želim veselo praznovanje in vrnitev na delo z novimi močmi.

VIKTOR Kelenc

Zamenjava ploščic

Ploščice iz desnega lika prenašajte v levi lik, kjer imajo enako lego in obliko. Za lažje reševanje je nekaj črk že vpisanih na

pravo mesto. Ob pravilnem prenašanju boste v prvem liku po vodoravnih vrstah prebrali novoletno voščilo.



minu se pojavljajo razni izgovori, češ, da dela zavlačujejo posamezni privatniki, s katerimi je investitor sklenil pogodbe in podobno. Pripomniti moramo, da AGIS ni sklenil pogodbe s privatniki temveč z GIP GRADIS Ljubljana, TOZD GE GRADNJE Ptuj. Zaradi tekšnega neodgovornega ponašanja se je naša delovna organizacija odločila predati celotno zadevo pravnemu zastopniku.

Investicijske dejavnosti — na-

bava opreme teče po programu in se dogaja, da moramo del opreme puščati pri izdelovalcih opreme, ker je nimamo kam postaviti.

Upamo, da je ta zadnja ocena izgotovitve proizvodne hale v Forminu resnično realna, kajti v nasprotnem primeru bodo posledice za realizacijo TOZD KO še hujše kot nam kažejo začetni podatki.

FRIDL Maks

Ali jih poznate . . . ?

Ob izteku starega leta in na pragu novega, so skoraj vsa dogajanja usmerjena v številne želje, stare in nove, za lepše in vedrejšo življenje. Skupno smo jih začrtali in si jih tudi zaželeli v začetku tega pravkar iztekajočega leta, a vse nismo uresničili. Zakaj? Z odgovorom bi samo ponovili že znano, da kljub naporom za boljše in lepše nismo bili prisotni vsi, in tako tudi skupno žanjemo manj, kot bi sicer lahko.

O željah v letu 1980 je stekel razgovor z našimi delavci v tehnično komercialnem servisu Osijek. Zapis s tega obiska in razgovora z delavkami v TOZD PM preberite pod našo stalno rubriko, naslov katere je blizu predvsem delavcem v Osijeku. Naša občasna srečanja s tristo kilometrov oddaljenimi člani kolektiva, ne dajejo možnosti, da bi jih spoznali in se z njimi pogovarjali. Mnogi boste zasledili tudi nove obraze delavcev TOZD Precizna mehanika, kar zgovorno govori, da smo si preveč tuji pod isto streho. Da ne bo zamere, začnimo z našimi tovarišicami.

ŽELJE, PA NE SAMO NOVE, TUDI STARE

Marija RAJS, TOZD PM, monter na tekočem traku, v AGIS 10 let

Od začetka sklenitve delovnega razmerja pa vse do danes opravljam v TOZD PM dela na tekočem traku — sestavljanje elementov merilne ure. Delo sicer ne zahteva velikih fizičnih naporov, sta pa njegova zahtevnost in potrebna natančnost enako utrudljiva in naporna.



S sodelavkami skupno in nesebično premagujemo vrsto težav, kar zgovorno govori, da so med nami dobri in tovariški odnosi. S tem je tudi delo mnogokrat hitreje, z manjšim naporom in boljše opravljeno.

Želje v letu 1980? Čim večji izogib težavam, ki hromijo normalni potek proizvodnje in seveda s tem tudi uspešnost poslovanja naše TOZD, da bi dosegli manjšo odvisnost od zunanjih — kooperacijskih pa tudi notranjih sodelavcev.

Anica KRAJNC, TOZD PM, monter podsklopov, v AGIS 15 let

V letu 1964, takoj po prihodu v prejšnjo TAP, sem opravljala različna dela v skladišču gotovih izdelkov. Nato je sledilo delo v TOZD MP na montaži podsklopov. To delo opravljam tudi danes, z zadovoljstvom in upam, da tudi dokaj uspešno.

V letu, ki je pred nami in v katerem bomo stopili že čez nekaj dni, si želim predvsem še naprej dobre in prijateljske odnose med



nami. Vsekakor pa tudi manj težav v proizvodnji, z vrsto materiala in delov za naše končne izdelke. Torej leto 1980 naj ne bo ponovljeno s težavami, naj bo leto novih uspehov in uresničevnih želja.

Emma BELŠAK, TOZD MP, navjalka registrirnega traku, v AGIS 5 let

Ni še ravno dolgo odkar sem se zaposlila v AGIS, pa vendar sem v teh petih letih spoznala in doživela vse, kar nastopa in je neizbežno v proizvodnem procesu. Vsemu se kljub želim človek



ne more ogniti, kajti soodvisnost je povezana tudi z manjšo zavzetostjo in odgovornim pristopom posameznikov, ki nastopajo v procesu dela, sodelovanja. Leto 1980 naj ne bo enako tam, kjer nismo dosegli začrtanega; naj bo enako in še uspešnejše le tam, kjer

smo skupno dosegli cilje ali postavili temelje novemu razvoju in ugodnejšim rezultatom.

Ervin MIŠKOLCI, TOZD komerciala — tehnično komercialni servis Osijek, vodja TKS, v AGIS 10 let

Z delovno organizacijo AGIS, katere člani kolektiva smo tudi mi v Osijeku, ni zadovoljivih stikov, predvsem na samoupravnem in družbenopolitičnem področju. Pred spremembo samoupravne organiziranosti ekonomske enote, kamor spadamo, sem bil imenovan v IO OOS, vendar kaj to, če pa me niso obvestili niti o dnevnem redu sestankov, niti o poteku razprav. Podobno in nič bolje zasledimo tudi na področju dela ZK, ali bolje povedano, mojega vključevanja v delo ZK, kljub iskanjem različnih možnosti ni bilo. Nekaj rešitev za izboljšanje tega, je bilo podanih na volilni konferenci OO, kar daje upanje na bolje. Razdalja med nami je res velika, toda ne tako velika, da bi morali biti v celoti neaktivni na področju družbeno političnega dela in življenja. Tudi tu bi morali dihati s kolektivom in se vključevati, ko gre za TOZD ali DO. Dislokacija nas ne bi smela odvrniti od razmišljanj in pripravljanj, da smo prav tako člani Agisa, da moramo tudi mi prispevati za njegovo trdnost, in da skupno gradimo ter delamo za boljše.

K tej kritični oceni nepovezanosti pa je nujno dodati, da tudi delovni prostori, v katerih teče naše delo utesnjujejo naše razvojne možnosti in naloge. Ti niso

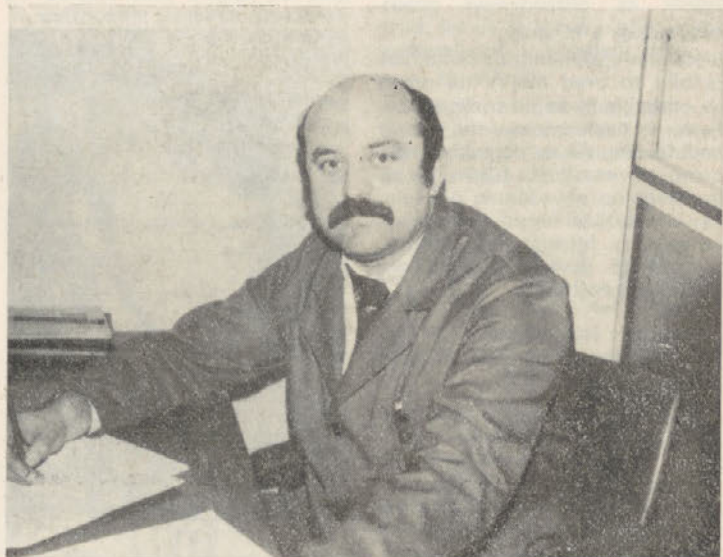
razdalja, in da bi utrip kolektiva segel pogosteje tudi do nas.

Branko JAVOROVIČ, organizator servisne mreže, TKS Osijek, v AGIS 11 let

Lahko bi dejal, da se je stik s kolektivom Agisa nekoliko izboljšal, vendar izključno na našo pobudo in pritiske. To pa bi naj bilo v bodoče, kot si skupno želimo, da ne bi bili več tuji v tristo kilometrov oddaljenem Osijeku. To pa ni edino s čimer nismo zadovoljni. Pri našem delu čutimo tudi razna nesoglasja med temeljnimi organizacijami in službami ter sektorji. Z delom smo vezani na različna področja in prisoten je občutek, da so posredi medsebojna vmešavanja v naloge in odgovornosti, kar ni v prid pravočasnim, kvalitetnim ter željenim učinkom.



Z ozirom na dislokacijo TKS smo, ponavadi tudi preveč prepuščeni lastnim iznajdljivostim. Kolektiv zastopamo širom po Jugoslaviji. Naši razgovori in naše delo direktno vpliva na mnenje o kolektivu, zato je nujna večja pomoč določenih struktur ljudi v Agisu.



namenjeni samo nam šestim, predvsem tudi ljudem, ki jim dajemo znanje za pravilno vzdrževanje in uporabo naših izdelkov. Kupci in uporabniki zavornih sistemov in merilne ure želijo imeti tudi ljudi, ki so usposobljeni za razna popravila na teh izdelkih Agisa in to znanje jim dajemo v našem servisu. Prav te težave so privedle do razmišljanj, da je nujno obstoječe prostore, razširiti. To so pa obenem tudi največje želje v naslednjem letu. Kvaliteta našega dela, bo tako brez dvoma vzpodbudila še mnoge, k uporabi in nakupu naših proizvodov. K tej želji še to, da naj bo v naslednjem obdobju med nami krajša

Vse to in še mnogo drugih težav bi naj v letu 1980 ostalo za nami. Neuspehe in morda tudi slabše rezultate od predvidenih ter željenih, naj zamenja nasprotno. Toda kako bomo to dosegli? Z odgovornejšim odnosom do dela, večjimi prizadevanji, racionalnim trošenjem ustvarjenega in še večjimi vlaganji.

Dušan OSTOJIČ, servisiranje in usposabljanje drugih

Upoštevač mojo petnajst mesečno odsotnost, zaradi boleznih, težje izpostavljam konkretne probleme o sedanjem stanju v povezanosti s kolektivom. Toda, če ni

(Nadaljevanje na 14. strani)

Tudi strelci so zborovali

O strelski družini AGIS, njihovih uspešnih nastopih in spremeljajočih težavah pri izvajanju začrtanih aktivnostih, smo vas skozi vse leto dokaj zadovoljivo in celovito obveščali, preko našega glasila. Pred nedavnim so se člani zbrali na občnem zboru in pregledali svoje delo ter si tudi začrtali aktivnosti za vnaprej. Živahna razprava je nakazala vrsto rešitev za izboljšanje stanja, odpravo ovir za še kvalitetnejše nastope na raznih tekmovanjih v občinskem, regijskem pa tudi republiškem merilu.

V letu 1978 so dosegli naslednje rezultate:

- tekmovanje v Turnišču 7. mesto
- družinsko zlato puščico (osvojil tov. Simonič)
- ob dnevu žena 4. mesto
- občinsko spomlad. tekmovanje 5. mesto
- ob dnevu železničarjev 6. mesto
- občinsko tekmov. na 400 možnih 7. mesto
- krajevni praznik Kidričevo 6. mesto
- za pokal 1. maja 6. mesto
- ŠIMIJ v ŠIMIJ v Ljubljani 11. mesto
- tovarniški praznik 3. mesto
- jesensko tekmov. občinsko 10. mesto

- ob dnevu kovinarjev — mladinci 1. mesto
- prijateljsko tekmov. »Avgust Majerič« 13. mesto
- jesensko občinsko tekmovanje 4. mesto

V poprečju doseženo 8. mesto

Kot vidimo je bilo to leto zaključeno z dokaj dobrimi rezultati. V začetku leta 1979 pa so z veliko napora dobili nekaj dodatne opreme, kot je orožje, daljnogledi, rokavice. V mesecu aprilu pa še težko pračakovano strelišče za zračno orožje, kjer so se začeli odvijati poznejši treningi in so se tudi temu primerno izboljšali rezultati, in sicer:

- družinsko tekmovanje za zlato puščico, je osvojil tov. Hajduk Zvonko
- v počastitev dneva žena v SD Delta osvojeno 1. mesto
- na občinskem tekmov. za zlato puščico v SD Turnišče je sodelovalo 6. članov, ki so dosegli normo (tov. Hajduk, Simonič, Gajzer, Šimenko, Koren, Bombek)
- uvrstitev na republ. tekmovanje za zlato puščico je dosegel tov. Simonič

- izvedeno družinsko tekmov., kvalifikacija za občinsko normo so dosegli (Gajzer, Simonič, Hajduk, Šimenko)
- krajevni praznik v Kidričevem osvojeno 5. mesto
- dan železničarjev, v SD železničar 2. mesto
- občinsko sindikalno prvenstvo za ženske 1. mesto
- občinsko sindikalno prvenstvo za moške 1. mesto
- občinsko prvenstvo na 400 možnih 2. mesto
- sodelovanje na republiškem prvenstvu (Simonič, Hajduk, Kolarič)
- pokal 1. maj 3. mesto
- ŠIMIJ v Ohridu 6. mesto
- občinsko prvenstvo z MK orožjem 6. mesto
- izvedeno družinsko tekmovanje z MK orožjem, kvalifikacija za občinsko tekmov. — normo dosegli (Hajduk, Simonič, Gajzer, Ribič)

- sindikalno prvenstvo ob prazniku DO AGIS 2. mesto
- tradicionalno jesensko tekmovanje 3. mesto
- v počastitev 35-letnice GRADI-a 2. mesto
- v počastitev dneva republike in dneva JLA 5. mesto
- Poprečno 3. mesto

Kot je razvidno, nam je nabava štirih pušk izboljšala uvrstitev za 50 %. Omeniti je potrebno še člane, ki so se borili za dosežene uvrstitve skozi vse leto. Kot vemo, so to vedno ista imena. Najboljši Simonič, Hajduk, Gajzer, Šimenko, to so štirje, ki si zaslužijo vso pohvalo. Ostali so se priključevali, glede na dosežene rezultate iz treningov, kot sledijo: Koren, Kolarič, Štrelec, Bombek, Ličen, Kaučič.

Ob zaključku še to, da bi se uvrstitve še izboljšale, če bi imeli dovolj opreme, kajti še je v naši DO talentov, ki bi imeli voljo sodelovati.

Alojz Ličen

OBVESTILO

Industrijsko gasilsko društvo Agis poziva vse člane kolektiva, ki želijo pristopiti in sodelovati v delu IGD, da se do 10. januarja 1980 prijavijo tov. Podpečanu, Vaupotiču (0) ali Zormanu (Breg).

Vabljeni!

(Nadaljevanje s 13. strani)

bistvenih sprememb na bolje, kot je bilo to pred mojim odhodom na zdravljenje se pridružujem željam, v naslednjem letu, mojih sodelavcev, da se pogosteje srečamo, povemo naše težave, in se medsebojno obveščamo o vsem, kar nas teži in hromi naša prizadevanja za hitrejši dvig produktivnosti in seveda boljšimi poslovnimi rezultati.

Tomislav NORKOVIČ, TKS Osijek, servisiranje in usposabljanje drugih, v AGIS 2 leti

Kot so že povedali sodelavci tudi jaz nisem zadovoljen z obliko in načinom sodelovanja. Oddaljenost vsekakor preprečuje stalne in sprotne stike. Družbenopolitično bi se sicer morali več



vkjučevati v krajevne skupnosti, kar pomeni, da ta neaktivnost ni samo v osamljenem položaju našega servisa. Zelo malo ali skoraj nič ne vemo o razvoju, načrtih, investicijah in o drugih bistvenih elementih dvatisoč članskega kolektiva AGIS, v katerih je tudi naše delo in naša skrb za hitrejši razvoj.

Ob zaključku leta 1979 želim, da v celoti uspemo uresničiti postavljene in začrtane naloge, da se skozi to približamo boljšim rezultatom in ugodnejšemu položaju na trgu. In kar je najpomembnejše, da bi trg sprejel tudi naše nove proizvode, ki jih Agis razvija, predvsem trg v tujini, kar bi okrepilo moč in položaj kolektiva.

Otmar Novak, dolgoletni vodja kooperacije pri TAM Maribor, odhaja v pokoj

Otmar Novak je naše ožje domovine sin. Prlek je. In tega nikdar ni tajil, čeprav ga je življenje in delo popeljalo daleč naokoli. Prav nasprotno; s prijatelji se je vedno pogovarjal v mili prleščini. Tako je tudi ni nikdar pozabil, saj mu je veder in neposreden značaj ustvaril dosti prijateljev.

Otmar Novak je, kot človek in strokovnjak, petindvajset let oblikoval politiko kooperacije v tovarni avtomobilov. Kot je bila politika tovarne avtomobilov vsa leta nazaj odprta, jugoslovanska, tako je bila tudi Novakova politika odprta, širokosrčna. Kjerkoli se je pojavil, je tovarna avtomobilov dobila nove sodelavce in prijatelje. Marsikatero podjetje, kjer je Novak podal zasnovano proizvodnje, štejejo danes med nosilce razvoja v svojem okolju.

Pri vsem delu pa Otmar ni nikdar pozabil na naše, na svoje kraje. Tudi mi, v AGIS-u, smo del njegovih prizadevanj, pa DO Jže Kerencič, pa Avtoradgona...

Koliko ur je preživel pri nas, svetoval, vzpodbujal, karal in bodril, je danes težko povedati, vendar dosti jih je bilo. In nekaj smo skupaj naredili.

Zdaj se je odločil oditi v pokoj. Ko smo ga vprašali, zakaj že odhaja, čeprav vemo, da mu zdravje ni najboljšo, se je nasmešnil, češ, z veselice je treba oditi, ko je najbolj lušno, pa nekako nismo mogli biti žalostni ob slovesu.

Lahko smo mu stisnili samo roko s »hvala ti Otmar in še na mnoga leta«.

Boris Horvat



OBVESTILO

Organiziramo tečaj za neplavalce

Tečaj traja 10 dni zapored po dve uri v popoldanskem oz. večernem času. Prijavite se organizatorju rekreacije.

M. Š.

REBUS



Inovator v letu 1979

Tov. Haladea Srečko je samo v letu 1979 prijavil 3 inventivne predloge, od katerih je pri enem znašala gospodarska korist 250.000 din. Zraven ostalih prijavljenih inovacij je kot dolgoletni sodelavec v naši DO izvedel večje število tehničnih rešitev na svojem delovnem področju. Za svoj prispevek, predvsem k dvigu produktivnosti, zasluži brez dvoma pozornosti, zato vam ga tudi predstavljamo v zadnji številki glasila v tem letu.

— Kaj je po tvojem mnenju inovatorstvo?

Inovatorstvo je vsekakor zelo široki pojem, nekaj novega, ki se lahko poraja v tehničnem pregledu, kakor tudi nekaj novega ali spremenjenega, prenovljenega ali obnovljenega, vendar to vse z namenom, da se s takim posegom izboljša obstoječa proizvodnja v odvisnosti na produktivnost in varnost dela, kar vsekakor pomeni za organizacijo dela kakor tudi delovnega človeka večji dohodek, ki prinaša tudi celotni družbi večji narodni dohodek.

— Kako osebno prideš do tega, da uvedeš nekaj novega v obstoječi delovni proces?

Življenje izoblikuje človeka, kar tudi dolgoletne izkušnje na delovnem mestu v proizvodnji. Te izkušnje me vedno silijo k razmišljanju, kako izboljšati že obstoječe delovne procese k večji produktivnosti. Pri tem mi vedno silijo v ospredje misel, da lahko marsikaj napravimo tudi sami.

— Kako gledaš na odzivnost glede inovatorstva?

Inovatorstvo se ne da meriti po množičnosti, ampak po želji in možnostih vsakega posameznika, ki stremi po novem znanju, ki se oblikujejo v obliki novih inovacij. Teh uspehov se človek najbolj razveseli takrat ko je inovacija uspešna. Inovatorstvo je pri nas že zelo zaživelo, vendar še ne v takšnem merilu, kot



bi lahko, saj so možnosti še velike.

— Tvoje mnenje o stimulaciji v zvezi z inovatorstvom?

Inovacije zahtevajo mnogo praktične miselnosti in volje ki po mojem običajno niso dovolj stimulirane, predvsem če so vezane na praktične preizkuse, ki predstavljajo materialne stroške. Delo inovatorja je razvidno šele pri doseženem uspehu, vse ostalo ni razvidno. Zato smatram, da je stimulacija samo delno materialno nadomestilo za vložen trud, ter da je pravo plačilo samo zadovoljstvo v uspelem delu.

— In načrti?

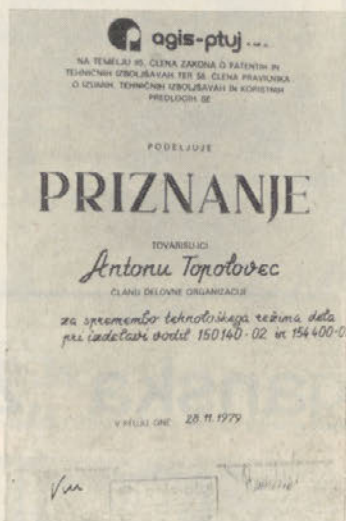
Nadaljevati dosedanje delo na področju inovatorstva z namenom, da se izboljšajo rezultati dela v naši TOZD.



Podelitev priznanj inovatorjem za leto 1979

Dne 27. 11. 1979 je bila v obratu družbene prehrane svečanost ob priliki praznovanj DNEVA REPUBLIKE, na kateri so bila podeljena priznanja in značke 36 inovatorjem za dosežene uspehe na področju inventivne dejavnosti. Govornik na svečanosti je bil tov. Ivarnik Avgust nam. predsednika delavskega sveta DO, ki je poudaril pomembnost inventivne dejavnosti za našo delovno organizacijo in koristi, ki jih na tem področju dosegamo. Priznanja in značke so sprejeli naslednji sodelavci:

- TOZD Avtooprema:
 Rozman Jože, Kolar Ivan, Pečkar Franc, Meško Ivan, Kostevšek Franc, Butala Anton, Beranič Franc, Rašl Branko, Bedenik Janez, Vindiš Franc, Arbeiter Anton, Visenjak Branko, Trop Maks, Koderman Janko, Šmigoc Alojz, Topolovec Anton, Primožič Jože, Pisar Maks in Muratovič Emin.
 TOZD Gummarina:
 Ličen Jolanda, Dolničar Franc, Kokot Martin, Čagran Stanko in Veseli Janez.
 TOZD Kovinska obdelava:
 Golob Stanislav, Pukšič Srečko in Berghaus Jože.
 TOZD Komerciala:
 Ilec Jože in Blagovič Mirko
 TOZD Vzdrževanje
 Vučak Otmar
 TOZD Orodjarna



- Bela Danilo
 DSSS
 Jaušovec Martin
 TOZD Precizna Mehanika
 Hostnik Ivan.
 Sodelavci, ki so prenehali delovno razmerje v naši DO:
 Simonič Anton, Mlinarič Vlado in Kurbos Branko.
 V imenu komisije za inventivno dejavnost navedenim inovatorjem iskreno čestitam in želim še veliko uspehov na področju inovatorstva.

Dušan Žnidarič



Kdo ugane, kam se gnetejo? (Na proslavo dneva JLA v Agisu)



Utrinek iz silvestrovskega delovnega dne ...

REBUS

R
 R
 R
 R
 R



O=J



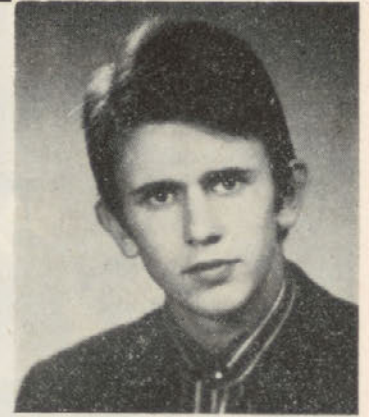
V spomin Stanku Lesjaku

Misel, kako kratko je življenje — nas pretrese vsakokrat, ko nas kruta smrt preseneti in napravi novo rano v srcih vseh prijateljev, znancev in sodelavcev, ki smo poznali pokojnika in njegovo delo. Tako je iztrgala iz naših vrst našega dragega prijatelja in sodelavca Stanka Lesjaka od katerega smo se pred kratkim poslovili ob veliko prezgodnjem grobu.

V naši delovni organizaciji se je zaposlil 2. 7. 1960 kot delavec v oddelku kopirnih aparatov. Leta 1970 pa je prišel med nas v operativno pripravo dela na delovno mesto pomočnika skladiščnika v skladišču specialnega orodja, kjer je delal redno in vestno do 10. 11. 1979, ko ga je napadla zahrbtna bolezen. Njegov duh se ni vdal — večkrat nas je Stanko obiskal in nam dal vedeti, da je še poln življenjskih načrtov.

Za vse nas, ki smo ga poznali tako v delovni organizaciji kot izven nje je bil vzgled dobrega tovariša in sodelavca. Tak nam bo tudi ostal v spominu.

Sodelavci



V slovo sodelavcu Franciju Majcenu

Znanci, prijatelji, sodelavci, vsi, ki smo ga poznali še vedno težko verjamemo, da je naša sredina izgubila vestnega in dobrega tovariša. Vest tistega dne, da smo ga izgubili je boleča in nerazumljiva. Tem bolj, ker je cvet njegove mladosti ovenel tako hitro in nepričakovano.

Član našega kolektiva je postal v letu 1970. Najprej je opravljal dela strojnega ključavničarja, nato naloge v vhodni kontroli in od leta 1976 opravila analitika časa. Ves čas je bilo čutiti tudi njegovo aktivno prisotnost v družbeno političnih in samoupravnih dogajanjih. Skromnost duha in sotovariški odnos do sredine, sta dajala in vlivala zaupanje med nas sodelavce, v njega in njegovo osebnost.

Z grenkobo in žalostjo obujamo spomine na prijetna doživljanja z njim ter se tako sprašujemo ali je res bilo to edino izhodišče iz težav.

Še bolj boleče pa je njegova odločitev prizadejala hčerki in ženo — njegovo družino s katero je načrtoval toliko lepega in srečnega.

Vsem, ki jim je bil blizu, predvsem pa družini, izrekamo globoko sožalje.

Sodelavci

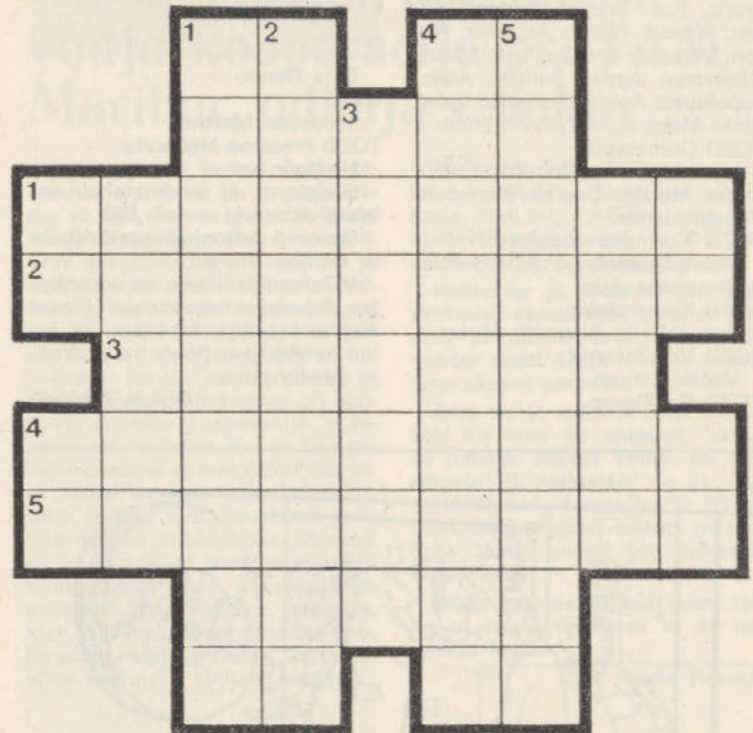
Silvestrska možganska „žehta“

48	:		×	5	=	40
=	74	:	2	+		+
	×		=	12	=	15
-		=	11	+	45	-
	:	8	-		-	
×	32	=		+		=
23	=	2	×	13	-	

RAČUN V SPIRALI

V prazna polja zgornjega lika je treba vpisati manjkajoča števila tako, da bo cela računski kombinacija točna. Račun se prične tako, da bo cela računski kombi-

nacija točna. Račun se prične v levem gornjem ogalu in teče v smeri kazalca na uri. Na koncu morate dobiti rezultat 11, kot je tudi označeno v liku.



MAGIČNI LIK

VODORAVNO IN NAVPIČNO:

1. prebivalka slovenskega mesta ob Dravi,
2. najden otrok, ki so ga neznan starši zapustili,

3. moder, učen človek, znanstvenik,
4. obrat za pridobivanje žganja,
5. bolezen, ki jo povzroča daljša trajajoče sončenje glave in tilnika.

AGISOVA ABECEDA

*Agis je ime za firmo,
Banka njeni je patron,
Cene so ventil na trgu,
Časopis je v peti trn.*

*Davka se precej nakaže,
Elaborat za vsak prizidek,
Financar sredstva skupaj zbira,
Grau z licenco nas podpira.*

*Halo TOZD bi si zgradil, če
Investitor drug bi bil
Jeza naše kupce davi,
Kredit na banki vse pogladi.*

*Likvidnost vedno bolj častimo,
Material težko dobimo,
Nabavi skrb za to pustimo,
OPD potem krivimo.*

*Proizvodnja slabo teče,
Rokov ne dosegamo,
Skladišču voda noter teče,
Škarta prodati ne moremo.*

*Tahograf je v zaostanku,
Ure ob uri ne dobi,
Vrsta nanj že dolga čaka,
»Zajlja« ne dela več skrbi,
Železo vsepovsod leži.*



»PRIZIDEK PRIZIDKU PRIZIDEK«

za bistre glave

A. Matematični problemi

1) Avtomobil prevozi v 18 urah 1.540 km. Povprečna hitrost v prvih petih urah znaša $5/4$ hitrosti v preostalih urah vožnje. Kolikšni sta ti hitrosti?

2) Zmnožek polovice, devetine in dvanajstine nekega števila je enak 1. Katero število je to?

3) Trije bratje Jože, Ivan in Janez imajo tri sinove, od katerih je eden inženir, drugi zdravnik, tretji pa pravnik. Jožetov sin je inženir in mu ni ime Tone, Ivanov sin ni zdravnik in mu ni ime Janko, Tone pa ni pravnik. Vprašanje: Kateri od bratov je oče Peteru in kakšen poklic opravlja Peter?

4) Število 1000 poskušajte zapisati z osmicami tako, da uporabite razne računске operacije.

Na koliko načinov vam bo to uspelo?

V drugem primeru pa poskušajte zapisati število 1000 samo s sedmimi osmicami. Bo šlo?

5) Dva avtomobila vozita proti istemu križišču. V trenutku, ko je prvi avtomobil oddaljen od križišča 6 km in bo prispel tja v 4 minutah, je drugi avtomobil oddaljen od križišča še 8 km. Bo prišlo do trčenja, če vozi drugi avtomobil s hitrostjo, ki je za 30 km/h večja od hitrosti, s katero vozi prvi avtomobil?

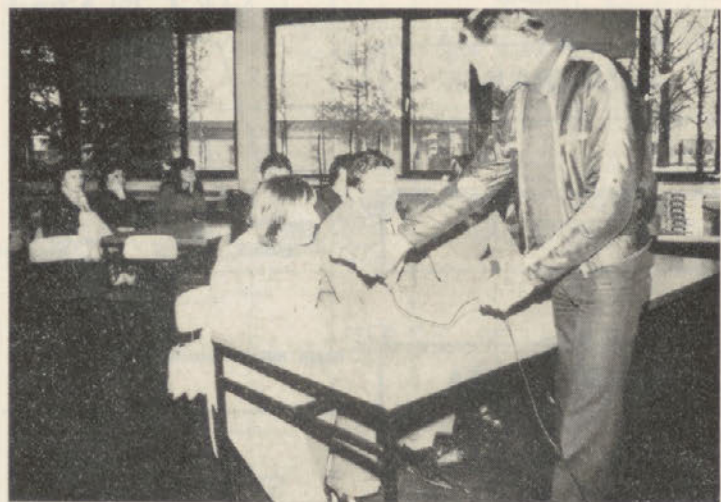
6)

				B
A	A	A	A	
A	A	A	A	
A	A	A	A	
B	A	A	A	A

Črki A in B označujeta določeni števili. Poskušajte črke zamenjati s pravima številoma, da boste dobili točen račun seštevanja!

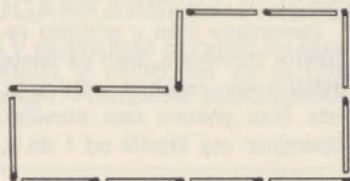


Maloštevilni udeleženci proslave in ekipa kviza OO ZSMS TOZD Velika oprema

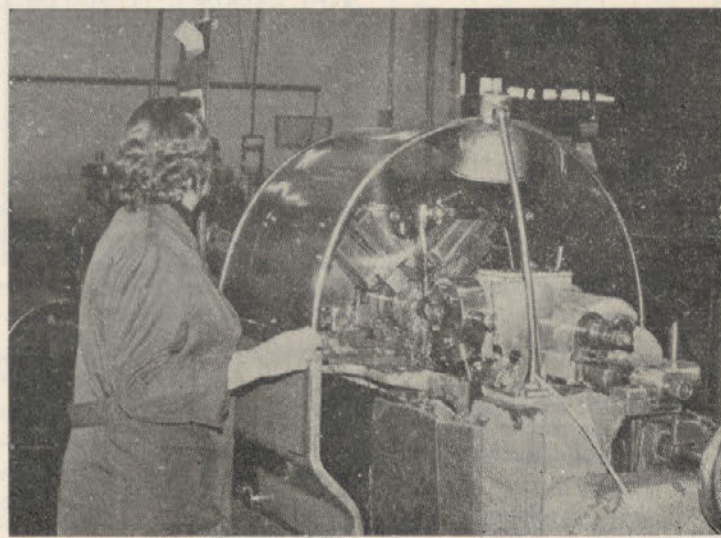


TRIK Z VŽIGALICAMI

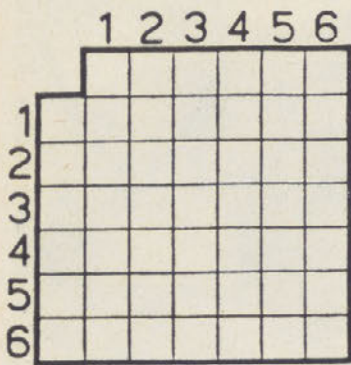
Na sliki vidite iz dvanajstih vžigalic sestavljen avtomobil (brez koles, seveda!). Sedaj odvezemite eno vžigalico in zopet sestavite avtomobil. Vam bo uspelo?



Struženje v TOZD AVTOOPREMA



MAGIČNI LIK



Vodoravno in navpično:

- umetno nadomestilo za izgubljeni ud ali telesni del, npr. lesena noga,
- počivanje, odmor,
- element električne napeljavae,
- metilni alkohol,
- leopardom podobne roparske mačke, ki žive največ v Mehiki,
- vulkanska gmota kopaste oblike, ki se vrine med sloje starejših sedimentarnih kamnin.

TRI ČRTE



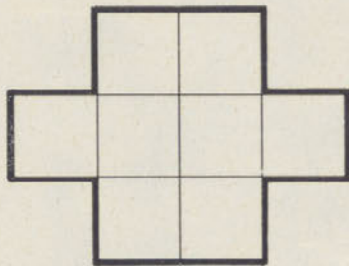
Na sliki vidite kvadrat, ki ga je treba razdeliti s tremi ravnimi črtami na pet delov tako, da bo sta v vsakem delu po dve zvezdici.

DOPOLNJEVANKA

- VINAR
- DOMET
- TALEC
- ALICA
- VAR
- VIS
- TETA

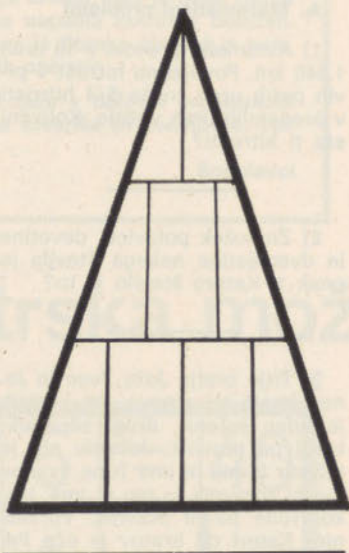
Na vsako črtico vpišite po eno črko, tako, da dobite skupaj z že vpisanimi besedami besede novega pomena. Dodane črke vam bodo dale novoletno okrasno drevo.

MALO LOGIKE



V gornji lik vpišite števila od 1 do 8 tako, da niti vodoravno, niti navpično in niti diagonalno ne prideta skupaj dve sosednji števili!

Po istem principu vpišite števila od 1 do 9 v spodnjo piramido!



DELITEV KVADRATA

3	16	13	11	5	7	12	2
12	1	14	5	1	10	14	16
6	15	9	7	2	13	11	9
10	4	16	10	8	8	15	4
2	9	5	1	3	6	8	13
15	4	11	6	7	4	14	9
12	1	6	13	11	5	10	12
7	14	3	8	3	15	16	2

Kvadrat na sliki je treba razdeliti na štiri enake dele. Vsaki del mora imeti šestnajst polj in v vsakem delu se morajo nahajati vsa števila od 1 do 16. Vam bo uspelo rešiti to ne preveč lahko nalogo?

OD KOPRA DO PIRANA

K O P E R
 K + P E R
 K I P A R
 P I P A R
 P I R A N
 P I R A N

Na ugankarski način poskušajte priti iz Kopra v Piran tako, da najprej v besedi Koper spremenite eno črko, da dobite novo besedo. Ta postopek ponovite štiri-krat. Nova črka pride vedno na črtico, ki je označena na gornji skici.

POSETнице

JASNA KNE

SANKA NJE

S katerim zimskim športom se ukvarja Jasna?

BOJAN KRIŽAJ

JOŽA BRAJNIK

BOJAN STREL

ROBERT LISS

KORALT JOŽE

ŽELJKO RUTA

V gornjih posetnicah se skrivajo trije naši trenutno najboljši alpski smučarji. Verjetno vam ne bo težko ugotoviti njihovih imen in priimkov.

SEŠTEVANJE

TAP
 GRAU
 AGIS

Zamenjajte črke v gornjem računu s števkami, tako da boste dobili točen rezultat seštevanja. Ista črka pomeni isto številko. Uporabite vsa števila od 1 do 8.

MATEMATIČNI NALOGI

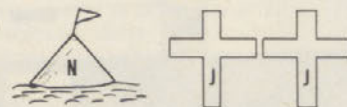
3-4-6-9-13-18-24-?

Gornja števila si sledijo v določnem zaporedju. Ugotovite to zaporedje in zapišite število, ki bo nadaljevalo zaporedje.

32-27-18-9-?

Katero število morate vpisati namesto vprašaja?

REBUS



HUMOR



Sanje našega samoupravljalca ... ?

STABILIZACIJA



— Tovariši, pred nami je leto stabilizacijskih ukrepov, zato naj bodo naši sestanki čim krajši in jedrnat ...

-novoletna nagradna križanka-

1980
JANUAR
SREČLO NOVO LETO

STABILIZACIJA 1980

POTROŠIJA

INFLACIJA

VILI VUK	NEŠKA PLAVKA (CORNELIA)	VRSTA, PASMA, ROD	ANGLEŠKI ARHEOLOG (ANAGRAM: VESNA)	DOSLEDNO MIŠLENJE ALI RAZSOJANJE	SEKI, SUNI LJUDI	IME KANADSK. ŠPIČARJA REARA	TRAVA TRTJE ROŠNJE, OTAVIČ	PRED LETI ODLIČEN ATLET (DANE)
V		P						
V		L						
ZAPONKA ZADAJ NA PLEŠČU		E						
NAZIV ZA PREBIVALCA PO KRAJU (ANAGRAM: TINKE)		M				RIMSKA ŽESTICA	I V	
HRAPAV, RASČAV PAPIR		E				NAPRY		
ANGLEŠKI KOVANEC (PENNY)	RAJKO NANTIČAL	ZNAMKA KOZMETIČNE KREME	REVKA ZUBOVIČ MLADA KRAVICA					
	R		I		IVAN ŽMAVE ZAČETNIK ARIANIZMA	I Ž	MESKA ŠNOTA ZA PROSTORNI ROT	IKUMRLO EVROPSKO DIVJE GOVEDO
RIZAL: LEBER NABIAN	KOSMONAVT: PESOLJEC	IME IN PRILINEK NEKDANE ATLETIČNE KLAVIARJA	NARKOZA, ONAMLJENJE (NHOZINA)	SLOVENSKI BODITIK (STANE)	LUKA V IZRAELU	KRAJ POD ELATIBOROM		S J
IME IN PRILINEK SLOVENSKE SKLADATELJE IN PEVAJKE				D		R I A		
TALIEC				O		O L N		
KLADA ZA SERANE DRY				L		V I L K O U K M A R		
UPISANJE GLASOV V PESNI	R I M A			SPOKORNIK, PUŠČAVNIK	AMERIČKO IND. MESTO (ANAGRAM: SONATE)	E A		
ŠOLSKI RED	O C E N A			ČLOVEK, KI SREČA PIJACO		B R K A M E C		
NATEU	N A	C E Z I J IZRAELSKO PRISTANIŠČE		ČEVA - PR. PISATELJ (CLAUDE)		T R N		
ZOGA IZVEN IGRISČA PRI ŠPORTU	A V T			ILIRSKO-KELTSKO PLEME		R N		
NETROBOLIG				ČAR, LEPOTA				
TALIJENJE								
KRALJEVIČ IZ INDIJSKEGA EPA MAHABHARATA								
LATINSKI VEZNIK								
VITEZ, JEZDEC (ANAGRAM: VITEK)								
FRANČOSKI FILOZOF (HIPOLIT)								
BESTAVIK: SLAVKO MLINARIČ								

DRAGI LJUBITELJI UGANKARSKIH PRISPEVKOV!

IZJEMOMA OBJAVLJAMO V NOVOLETNI ŠTEVILKI NAŠEGA GLASILA NAGRADNO KRIŽANKO, Z ŽELJO, DA SE JE LOTI ČIM VEČJE ŠTEVILO REŠEVALCEV. PODELJENE BODO DENARNE NAGRADE, IN SICER:

— PRVA NAGRADA 400 DIN, DRUGA NAGRADA 200 DIN IN TRETJA NAGRADA 100 DIN.
REŠITEV POŠLJITE DO 1. 2. 1980 V UREDNIŠTVO GLASILA V AGISU.

OBILO ZABAVE!

SILVESTRSKI HUMOR



- TOKRAT BOMO ŠE S SOSEDOVIM RAČUNALNIKOM IZRAČUNALI, KJE BOMO POSTAVILI PRIZIDEK ZA NAŠ RAČUNALNIK, ...



- TI, ODLIČNO TE SLIŠIM - MISLIM, DA NE RABIMO NOVE CENTRALE! ...!