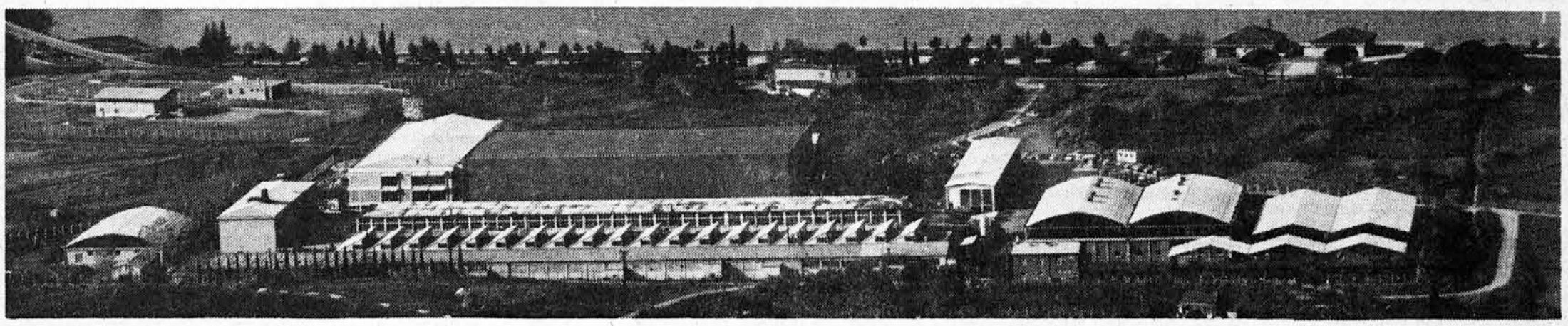
mi mehanotehnika izola



2 29. oktober 77 glasilo delovne organizacije

velik uspeh mehanotehnike na jesenskem zagrebškem velesejmu

MARJAN JOVANOVIČ

19. septembra se je končal XXI. Zagrebški velesejem. Kot vsako leto se je Mehanotehnika tudi letos udeležila te največje gospodarske manifestacije v Jugoslaviji.

Poročila govore o zelo dobrih rezultatih.

Na tem sejmu smo sklenili za milijardo petsto starih milijonov starih dinarjev poslov, oziroma za 30 % več kot ob istem času lanskega leta. Obiskalo nas je približno 150 kupcev iz cele Jugoslavije. Napravili smo 110 zaključnic. To nam pove, da smo na sejmu vložili mnogo truda, in to od jutra do večera.

Po dolgem času smo se zopet predstavili z velikim asortimanom novitet, ki so vzbudile veliko zanimanja pri kupcih.

Posebne pozornosti je bil deležen program avtomobilov na vodenje.

Predstavniki šol in ostalih pedagoških ustanov so se zelo razveselili novega konstruktorskega programa Mehano in garniture črk in številk.

Kot posebnost naj omenimo veliko povpraševanje po novih plišastih igračah in novitetah, ki smo jih izbrali za naslednje leto.

Še bi lahko naštevali. Tudi vse ostale novitete so šle dobro v promet. Vse to nas vodi k zaključku, da je obnavljanje asortimana edina pravilna pot.

Kljub izrednemu uspehu, pa še vedno ne moremo biti zadovoljni. Kupci še vedno pogrešajo družabne igre, igrače za deklice in čolne. Očitajo nam zastareli asortiman plastičnih igrač in predolge roke dobave blaga.

Skratka: Prodajni rezultati z Zagrebškega velesejma so dobri. Na nas vseh je, da jih realiziramo.

počitniški dom na nanosu

BOJAN MARINŠEK

Pred dnevi smo podpisali pogodbo o najemu stanovanjskega objekta za počitniški dom delavcev Mehanotehnike na Nanosu. Stavba je last Rajka Krašna iz Škofij. Pogodba velja za dobo petih let s tem, da jo ima Mehanotehnika pravico obnoviti ali pa objekt odkupiti. Najemnina za leto dni znaša 17.000 din.

Zakaj ravno Nanos?

Pred dvemi leti smo se negativno odločili o najemu počitniškega doma v Črnem vrhu. Sedaj ugotavljamo, da smo storili veliko napako, zato je sindikalna organizacija po neuspeli anketi takoj stopila v akcijo za najem novega objekta. Možnosti je bilo veliko, vendar niso ustrezale našim zahtevam in željam vse dokler, se nam ni ponudila prilika odkupa ali najema stanovanjskega objekta na Nanosu. Ker je sklad skupne porabe skoraj prazen, smo se odločili, da predlagamo najem in ne odkup.

Zgradba je enonadstropna s štirimi srednjevelikimi sobami (4 postelje), kopalnico, dva WC, jedilnico, kuhinjo, shrambo. Z majhnimi stroški bi lahko uredili še dve sobi (lesena pregrada). V hišo je napeljana pitna voda preko hidroforja, električna energija, ki jo daje agregat, ter plinska napeljava za kuhanje. Notranjost je popolnoma opremljena.

Do počitniškega doma, ki stoji na robu mešanega gozda, pelje makadamska cesta iz štirih strani: Podnanosa, Vipave, Cola, Postojne. Obiskovalcem priporočamo vožnjo po cesti iz Vipave.

Teren, na katerem stoji dom, je primeren za rekreacijo, za ljubitelje hoje pa primernih ciljev res ne manjka. Na svoj račun bodo pozimi prišli tudi smučarji, saj je Črni vrh oddaljen od doma le 15–20 minut vožnje z avtomobilom. Po izjavah domačinov (v okolici so tri kmetije) so ceste tudi pozimi prevozne.

Za najem omenjenega objekta smo se odločili tudi zato, ker je blizu Izole in ga družine lahko obiščejo tudi konec tedna. Poleg tega ima predel zdravo gorsko klimo.

Preskrbljeno bo tudi oskrbovanje doma, tako da obiskovalcem ne bo treba kuhati in opravljati drugih del, ki ne spadajo v zasluženi počitek konec tedna.

Kdaj bo lahko dom sprejel prve goste, bomo pravočasno sporočili.

tudi dobra roba se ne prodaja sama

MATIJA GORJAN

Bliža se obdobje, ko doseže prodaja igrač svoj vrhunec. To so novoletni prazniki. Celoten proces od pro-

MEHANOTEHNIKA

1952 · 1977

naša prva igrača

LJUBO KLANJŠČEK

Že v prejšnji številki je bilo omenjeno, da nosi naša delovna organizacija ime po naši prvi igrači „MEHANOTEHNIKA". To je dokaj preprosta igrača iz kovinskih elementov. Tedaj so jo imeli za najbolj imenitno sestavljanko, iz katere je bilo možno sestaviti veliko število raznih tehničnih maket (več vrst dvigal, vozil, strojev . . .) tudi pedagoško je bila za tedanje čase na izjemno visokem nivoju.

Izdelava te tehnično zanimive igrače je bila za začetek zelo primerna, ker ni terjala zahtevnejše tehnologije. Kljub temu prav v začetku ni bila izdelana pri nas, temveč so bili nekateri deli izdelani v sodelovanju z drugimi podjetji. Naša tehnologija pa se je tako hitro razvijala, da je daleč presegla zahtevnost te prve igrače. Zato je potrebno danes, ko izdelujemo razne zahtevne električne tehnične igrače, gledati s spoštovanjem na tedanje pionirske napore. Prvi delavci Mehanotehnike so bili obenem kreatorji, razvijalci in izdelovalci igrač. S svojim delom so postavili temelje mnogim drugim igračam do današnjih najzahtevnejših ali najnovejših.

Kako je nastala naša prva igrača je že precej pozabljeno. Po mnenju nekaterih je oblikovanju služila za vzor italijanska igrača „MECANO", vendar je to malo verjetno, ker ni znano, da bi v Italiji tako igračo kdaj delali. Mimogrede sem o tej igrači uspel izvedeti le, da ji je za osnovo, oz. vzor najverjetneje služila podobna angleška igrača z imenom „MECANO", tako da je ime naše igrače skovanka iz MECANO–TEHNIKA. Da ne bi preveč ugibal o izvoru, je seveda najbolje, če ob tej priliki raje pozovem, naj se oglasijo tisti, ki o tem kaj več ali karkoli vedo.

Prvi koraki Mehanotehnike

uredništvu mi

ROMANO MEKIŠ

Predlagam, da se v naslednje številke našega časopisa vključi „nadaljevanko"! Vsebino predlagam sam, avtorja pa bi morali najti v vrstah strokovnega kadra ekonomske panoge.

Ob obravnavah in potrjevanju zaključnih, periodičnih ter drugih obračunov se zmeraj srečujemo z morje izrazi, ki jih večina naših samoupravljalcev ne pozna, oziroma ne razume.

Izvajalci — vodilni delavci se ne morejo pri razlagi povsem izogniti izrazom DIS, planska cena, fiksni stroški, celotni dohodek, dohodek, odhodek, prihodek, čisti dohodek, vseh vrst skladov, zaloge, storilnost, ekonomičnost . . . Torej materiala je kot za „Mestece Peyton"! Zelo interesantno bi bilo najti poljudno obliko, v navadnih besedah poizkušati v kratkih nadaljevanjih podati pomen posameznega izraza. Jaz sem sprožil idejo. Ni rečeno, da jo morate sprejeti! Iz osebne prakse pa vem, da je nešteto samoupravljalcev prepričano, da je na primer „ostanek dohodka" tisto, ki se lahko razdeli, „dohodek" pa je plača, saj je besedno res majhna razlika, če „dohodku" dodamo še „osebni".

nekateri novi izrazi, ki jih v zvezi z dohodkovnimi odnosi prinaša zzd

MEZEK CIRIL

Zakon o združenem delu uvaja v gospodarsko prakso nekaj novih pojmov, ki so povezani z ugotavljanjem in razporejanjem dohodka. Te pojme moramo čimprej dobro spoznati in jih začeti tudi uporabljati v medsebojnem samoupravnem komuniciranju.

V načelu pridobivanja dohodka vse temeljne organizacije in delovne skupnosti, ne glede na to ali delujejo na področju gospodarskih ali družbenih dejavnosti. Vendar je izvirno pridobljen le dohodek v temeljnih organizacijah s področja materialne proizvodnje, s področja gospodarskih dejavnosti.

V tem dohodku pa se izražajo tudi rezultati dela delavcev s področja izobraževanja, znanosti, zdravstva, socialnega varstva in drugih družbenih dejavnosti. Iz tega izhaja, da delavci v družbenih dejavnostih združujejo svoje delo z delavci v materialni proizvodnji, izvor njihovega dohodka pa je v dohodku, ki ga pridobijo delavci v materialni proizvodnji. Podobno lahko ugotovimo tudi za delavce v javnih, oziroma v skupnih službah, kajti tudi ti s svojim delom omogočajo odvijanje poslovanja v temeljnih gospodarskih dejavnostih. V združenem delu na področju družbenih dejavnosti in splošnih, oz. skupnih služb potemtakem vidimo sestavni del celotnega združenega dela in potrebno delo, ki na svoj način prispeva k možnostim za ustvarjanje vrednosti.

Na podlagi tako pojmovanega združenega dela in družbene narave dohodka uvaja — kot rečeno — Zakon o združenem delu vrsto novih družbeno ekonomskih kategorij, ki so si med seboj zelo podobne. Zato jih je potrebno na kratko pojasniti, ker ima kljub podobnosti, vsaka od njih točno določeno vsebino. Poleg tega pa nekateri pojmi niso novi, vendar imajo drugo vsebino. Zato jih je potrebno v vsakdanji rabi v skladu z vsebino tudi uporabljati.

Prihodek

Prihodek je kosmati znesek, na podlagi katerega temeljna organizacija iz posameznega posla pridobiva dohodek. Ta znesek praviloma vključuje tudi materialne stroške in amortizacijo. Pri prodaji posameznega proizvoda je n. pr. prihodek njegova prodajna cena, prav tako je pri prodaji posamezne storitve prihodek njena prodajna cena. Prodajna cena pa seveda vključuje tudi materialne stroške in amortizacijo in ne samo dohodek. Nasprotno je v primeru posameznega deleža pri skupnem dohodku (glej pojem skupni dohodek) prihodek enak dohodku, ker se v tej fazi z vidika temeljne organizacije, ki ji pripada ta delež, ne pojavljajo materialni stroški in amortizacija. Zakon o združenem delu ne uporablja izraza „prihodek" (v ednini) v zgornjem smislu, vendar je povsem utemeljen in v logični povezavi z drugimi izrazi, ki jih ta zakon uporablja. Srbohrvaški izraz za „prihodek" je „prihod".

Prihodki

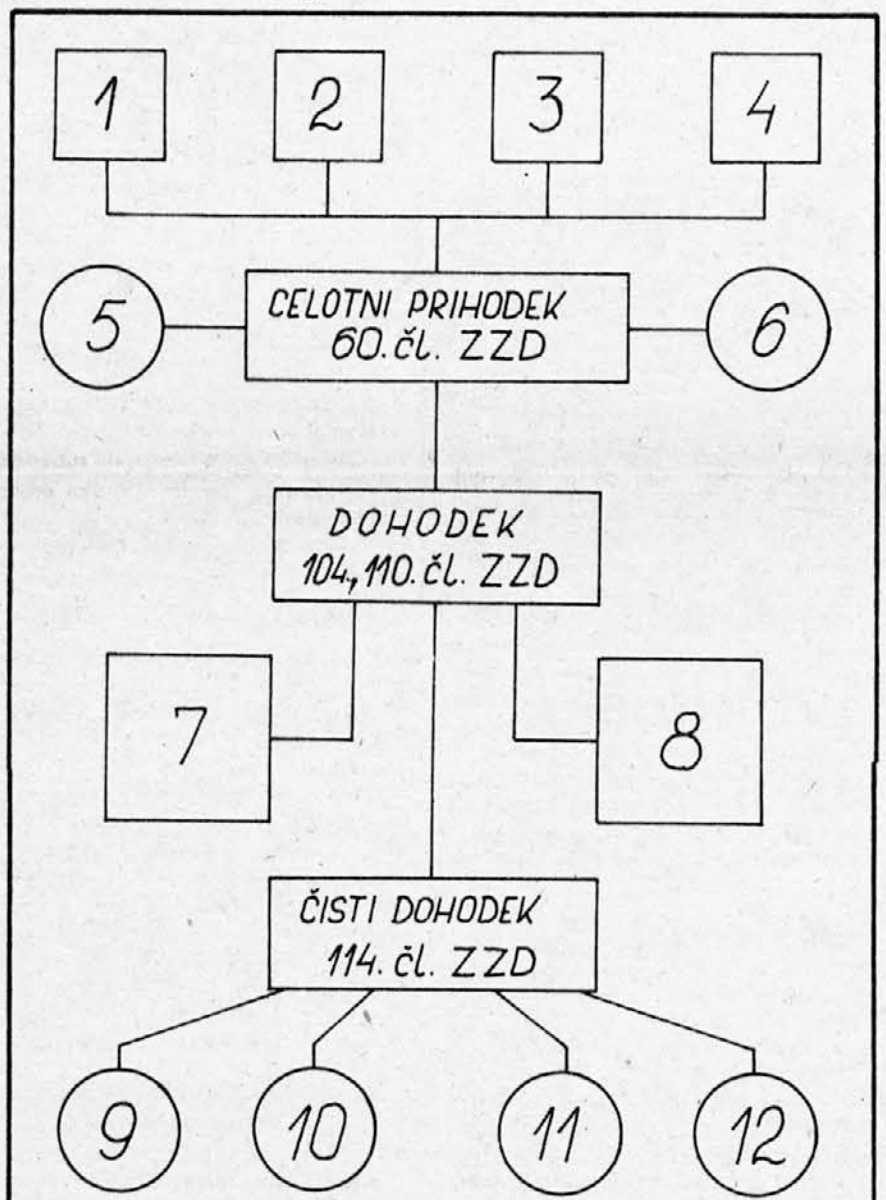
Prihodki so kosmati zneski, na podlagi katerih temeljna organizacija pridobiva dohodek; ti stroški praviloma vključujejo materialne stroške in amortizacijo. Prihodki so seštevek prihodka (glej pojem prihodek) iz prodaje prvega proizvoda, prihodka iz prodaje drugega proizvoda itd., dokler ne izčrpamo zadnjega prihodka, na podlagi katerega temeljna organizacija iz posameznega posla pridobiva dohodek. Po vrstah razlikujemo prihodke iz prodaje proizvodov in storitev, prihodke iz deležev pri skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev, prihodke iz svobodne menjave dela, prihodke iz kompenzacij, regresov, premij, dotacij itd. Zakon o združenem delu uporablja izraz „prihodki" (v množini) v členu 104 in na drugih mestih. Srbohrvaški izraz za „prihodke" je „prihodi".

Celotni prihodek

Je vsota vseh prihodkov (glej pojem prihodki), ki jih doseže temeljna organizacija s prodajo proizvodov in storitev, z deleži pri skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združenega dela in sredstev, s svobodno menjavo dela in s kompenzacijo, regresom, premijo, dotacijo itd. Celotni prihodek ne obravnavamo več po vrstah, kot je to običajno pri prihodkih, temveč nastopa vedno kot enoten znesek. Zakon o združenem delu pojasnjuje celotni prihodek v 60. členu, izraz pa uporablja tudi na drugih mestih. Srbohrvaški izraz za „celotni prihodek" je „ukupni prihod", starejši slovenski uradni termin za obravnavani pojem pa je bil „celotni dohodek", ki pa ga v tej zvezi ni več mogoče uporabljati, ker je z njim mogoče označiti le povsem drugačen pojem (glej celotni dohodek) Ta pojem je bil včasih v gospodarski praksi označen tudi z izrazom „skupni dohodek", ki ga tudi v tej zvezi ni več mogoče uporabljati, ker označuje drugi pojem (glej skupni dohodek). Izrazi: celotni prihodek, celotni dohodek in skupni dohodek, po novem označujejo tri bistveno različne pojme.

Skupni prihodek

Skupni prihodek je znesek prihodka (pojem prihodek) ali prihodkov (pojem prihodki) iz prodaje proizvodov ali storitev, ki so rezultat skupnega dela delavcev v dveh ali več temeljnih organizacijah ali sodelovanja med proizvajalnimi organizacijami združenega dela in organizacijami združenega dela, ki se ukvarjajo s prometom blaga in storitev. Skupni prihodek je treba razporediti med vse vključene organizacije združenega dela, ki se ukvarjajo s prometom blaga in storitev. Skupni prihodek je treba razporediti med vse vključene organizacije združenega dela z vsemi njegovimi sestavinami, t. j. materialnimi stroški, amortizacijo in dohodkom. Pri posamezni temeljni organizaciji ni skupnega prihodka, temveč je ta udeležba v skupnem prihodku, ki ga je ustvarilo več organizacij združenega dela s skupnimi napori. Zakon o združenem delu pojasnjuje skupni prihodek v 67. členu. Če bi se hoteli osloniti na starejšo slovensko terminologijo, bi „skupni prihodek" označili z izrazom „skupni celotni dohodek", vendar smo že prej opozorili, da izraza „celotni dohodek" namesto „prihodka" ali „celotnega prihodka" ni več mogoče uporabljati. Srbohrvaški izraz za „skupni prihodek" je „zajednički prihod".



1. prodaja proizvodov in storitev
2. udeležba pri skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev (skupni prihodek in skupni dohodek)
3. svobodna menjava dela
4. kompenzacije, regresi, premije, dotacije ali na drugi podlagi, določeni z zakonom ali samoupravnim sporazumom oziroma s pogodbo v skladu z zakonom
5. amortizacija po minimalnih stopnjah (106. člen)
6. materialni stroški (105. člen)
7. — obveznosti do izobraževanja, znanosti, kulture, zdravstva, socialnega varstva itd.
— obveznosti za zagotovitev socialne varnosti delavcev
— obveznosti, določene z zakonom za zadovoljevanje splošnih družbenih potreb
— obveznosti do delovnih skupnosti v DO ali v drugi OZD
— izdatki za ohranitev, zboljšanje in varstvo človekovega delovnega in življenjskega okolja
— članarine oziroma prispevki gospodarskim zbornicam in drugim splošnim združenjem OZD
— izdatki za splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito
— izdatki za amortizacijo nad minimalnimi stopnjami
— denarne kazni za gospodarske prestopke in prekrške, upravne takse in sodni stroški
— premije za zavarovanje družbenih sredstev
— izdatki za izpolnitev z zakonom določenih obveznosti oziroma obveznosti, prevzetih s samoupravnim sporazumom ali pogodbo
9. — osebni dohodki (115. člen)
10. — razširjena reprodukcija — akumulacija (119. in 120. čl.)
11. — sredstva rezerv (121. člen)
12. — skupna poraba (117. člen)

Dohodek

O dohodku govorimo pri posameznih poslih, kjer gre za razliko med prihodkom (glej pojem prihodek) ter ustreznimi materialnimi stroški in amortizacijo. Pri določenih dejavnostih pa je dohodek razlika med prihodki (glej pojem prihodki) ter ustreznimi materialnimi stroški in amortizacijo. Pri temeljni organizaciji pa je dohodek razlika med njenim celotnim prihodkom (glej pojem celotni prihodek) in ustreznimi materialnimi stroški ter amortizacijo. Vendar je pred ugotovitvijo dohodka mogoče odšteti le amortizacijo po minimalnih, z zakonom predpisanih stopnjah. Ugotavljanje dohodka v tem smislu je pojasnjeno v 104. členu zakona o združenem delu. Vendar ta zakon še ne pojasnjuje kateri materialni stroški in minimalna amortizacija se lahko zadržujejo v končnih zalogah proizvoda in nedokončane proizvodnje in potemtakem še ne vplivajo na dohodek. O tem bo govora v posebnem zakonu. Srbohrvaški izraz za dohodek je „dohodak".

Celotni dohodek

Celotni dohodek je razlika med celotnim prihodkom (glej pojem celotni prihodek) in ustreznimi materialnimi stroški z minimalno amortizacijo. To je pravzaprav ves dohodek, ki ga je pridobila določena temeljna organizacija, zato ga ne dojemamo več po vrstah, n. pr. kot dohodek iz prodaje proizvodov in storitev, iz deleža pri skupaj ustvarjenem dohodku, iz svobodne menjave dela, iz kompenzacij, regresov, premij, dotacij itd. Celotni dohodek nastopa vedno kot vsota. Zakon o združenem delu uporablja izraz „celotni dohodek" v 13. in 14. členu. Srbohrvaški dohodek" torej ne označuje več pojma, ki po novem nosi izraz „celotni prihodek" in je od celotnega dohodka večji za materialne stroške in amortizacijo.

Skupni dohodek

Skupni dohodek je dohodek (glej pojem dohodek), ki ga skupno pridobijo temeljne organizacije, ki pri svojem poslovanju uporablja sredstva drugih temeljnih organizacij, in te druge temeljne organizacije, ki so združile sredstva v prvo in imajo zato pravico do udeležbe v skupnem dohodku. Skupni dohodek torej ne pripada samo eni temeljni organizaciji, temveč ga je potrebno razporediti na vse temeljne organizacije, ki so združile delo in sredstva. Pri posamezni temeljni organizaciji ni skupnega dohodka. Skupni dohodek je treba razlikovati od skupnega prihodka (glej pojem skupni prihodek), ker gre pri njem za razporeditev zgolj novoustvarjene vrednosti na temeljne organizacije. Zakon o združenem delu pojasnjuje skupni dohodek v 67. členu. Srbohrvaški izraz za „skupni dohodek" je „zajednički dohodak".

Čisti dohodek

Čisti dohodek je dohodek (glej pojem dohodek), zmanjšan za pogodbene in zakonske ter samoupravne obveznosti iz dohodka. Čisti dohodek obsega osebne dohodke in oblikovanje skladov temeljne organizacije. Pojma nikakor ne smemo enačiti z „dobičkom", ker dobiček ne obsega osebnih dohodkov, medtem ko jih čisti dohodek obsega. Zakon o združenem delu pojasnjuje čisti dohodek v 110. in 114. členu. Srbohrvaški izraz za „čisti dohodek" je „čisti dohodak".

Osebni dohodek

Osebni dohodek (izraz v ednini) je kosmati znesek, ki pripada posameznemu delavcu iz delitve čistega dohodka (glej pojem čisti dohodek) in obsega tudi njegove prispevke in davke za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb. Pojem je pojasnjen v 125. členu zakona o združenem delu. Srbohrvaški izraz za „osebni dohodek" je „osobni (ali lični) dohodak". V slovenščini je bil v preteklosti v tej zvezi uporabljen tudi izraz „bruto (ali kosmati) osebni dohodek".

Osebni dohodki

Osebni dohodki (izraz v množini) so kosmati zneski, ki pripadajo vsem delavcem iz delitve čistega dohodka (glej pojem čisti dohodek) in obsegajo tudi njihove prispevke in davke za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb. Pojem je naveden v 114. členu zakona o združenem delu in v naslednjih členih. Na nekaterih mestih pa je v zakonu o združenem delu za označitev tega pojma uporabljen izraz „sredstva za osebne dohodke".

Čisti osebni dohodek

Čisti osebni dohodek je znesek osebnega dohodka (glej pojem osebni dohodek), ki ostane posameznemu delavcu potem, ko so že odšteti njegovi prispevki in davki za zadovoljevanje skupnih in splošnih družbenih potreb. Pojem je obrazložen v 136. členu zakona o združenem delu.

Akumulacija

Akumulacija je tisti del dohodka (glej pojem dohodek), ki je razporejen v poslovni in rezervni sklad. Zakon o združenem delu neposredno sicer ne govori o poslovnem skladu, temveč le o „sredstvih za razširitev materialne osnove dela". Pojem akumulacija je v zakonu omenjen v 140. in v nadaljnjih členih.

Izguba

Izguba je primanjkljaj dohodka pri pokrivanju osebnih dohodkov. V smislu 154. člena zakona o združenem delu je treba pokriti začasno obračunane in izplačane osebne dohodke ali z zakonom zajamčene osebne dohodke za razdobje, za katero niso bili začasno obračunani in izplačani osebni dohodki, oziroma za katero niso bili kriti z zakonom zajamčeni osebni dohodki. Ker se osebni dohodki pokrivajo šele iz čistega dohodka, to lahko pomeni, da morajo biti pred osebnimi dohodki pokrite vse ustrezne pogodbene, zakonske in samoupravno dogovorjene zakonske obveznosti. Vendar o tem zakonu o združenem delu nima izrecnih določil. Prav tako tudi ne rešuje vprašanja ali se del osebnih dohodkov lahko zadržuje v končnih zalogah proizvodov in nedokončane proizvodnje in potemtakem še ne vpliva na izgubo. Podrobnejša določila bo prinesel drug zakon.

Motnja pri poslovanju

Motnja pri poslovanju se izraža v primanjkljaju dohodka ali oblikovanju osebnih dohodkov v smislu samoupravnega splošnega akta izven tistega primanjkljaja, ki vstopa v pojem izgube, ali v primanjklaju dohodka pri oblikovanju minimalne akumulacije v smislu samoupravnega sporazuma. Ta pojem obravnava 152. člen zakona o združenem delu. Motnja pri poslovanju še ni izguba, vendar nakazuje, da je dohodek premajhen.

Dobiček

Pojma „dobiček" zakon o združenem delu ne pozna. Dobiček ni družbenoekonomska, temveč le poslovno-tehnična kategorija. Če ga v tem smislu opredelimo kot nasprotje izgube, obsega del osebnih dohodkov in akumulacijo, smiselno pa tudi oblikovanje sklada skupne porabe. Majhen dobiček pa še ne izključuje pojava motenj pri poslovanju (glej pojem motnja pri poslovanju). Lahko torej dosežemo dobiček, a imamo kljub temu motnje pri poslovanju v smislu premajhnega dohodka.

Viri: dr. Ivan Turk: Prispevek na seminarju o zakonu o združenem delu, Portorož, december 1976; članek v Gospodarskem vestniku (marec 77)

DOPISUJTE V MI!

tozd na »bolniški«

BOJAN MARINŠEK

Namen tega članka je, da sodelavcem prikažem problematiko odsotnosti z dela, ki je v delovni organizaciji pereč problem. S tem v zvezi nastajajo izpadi proizvodnje, zaposlovati je potrebno novo delovno silo itd. Dolžnost nas vseh je, da ta pojav kolikor je mogoče omejimo in kontroliramo.

Za boljšo predstavitev izostankov prikazujem tabelo koriščenja delovnega fonda ur. Podatki so vzeti iz analize poslovanja delovne organizacije Mehanotehnika za prvo polletje v primerjavi z istim obdobjem lanskega leta.

Koriščenje delovnega fonda ur za celotno delovno organizacijo

I. polletje 1976

	Redno delo	Nadomestovanja	Izostanki	Skupaj
ure	1.240.034	100.172	212.815	1.553.021
%	79,8 %	6,5 %	13,7 %	100 %

I. polletje 1977

	Redno delo	Nadomest.	Izostanki	Skupaj
ure	1.367.672	114.886	204.693	1.687.251
%	81,1 %	6,8 %	12,1 %	100 %

Iz podatkov je razvidno, da se je povečalo skupno število ur, vendar je to posledica večjega števila povprečno zaposlenih.

I. polletje 1976 – 1295 zaposlenih
I. polletje 1977 – 1441 zaposlenih

Struktura kaže večjo udeležbo ur rednega dela ter zmanjšanje ur izostankov napram lanskemu letu, vendar je dnevno v Mehanotehniki odsotnih 187 delavcev, kar predstavlja po številu ljudi srednje veliko TOZD.

Zanimivi so tudi podatki izostankov po TOZD izračunani v %

	I. poll. 1976	I. poll. 1977
TOZD Tehnične igrače	17,5 %	14,6 %
TOZD Splošne igrače in pisarniške potrebščine	13,9 %	15,0 %
TOZD Vijakarna	10,8 %	9,1 %
TOZD Livarna	15,7 %	13,0 %
TOZD Pliš igrače	2,9 %	4,8 %
TOZD Orodje–remont	5,9 %	5,4 %
DSSS	9,2 %	7,9 %

Iz tabele je razvidno, da je največ izostankov v TOZD Tehnične igrače in v TOZD Splošne igrače in pisarniški material. To pa zaradi tega, ker je tam zaposlene največ ženske delovne sile. V izostanke namreč štejemo boleznine do 30 in nad 30 dni (tudi porodniške dopuste), neplačani dopust, neopravičene izostanke. Večji del izostankov so porodniški in bolniški dopusti zaradi otroka, vendar je mnogo tudi takih bolovanj, ki so dvomljive narave. Znana so nam (tudi v Mehanotehniki) „sezonska bolovanja", to je takrat, ko je potrebno opraviti precej dela na kmetijah, spomladi in jeseni. V naši sredini so tudi sodelavci, katerim teče v delovni organizaciji pokojninska doba, levji delež njihovega dohodka jim prinese kmetija, ki pa tudi pobere dobršen del njihove energije.

Kar navajam niso moje ugotovitve, ampak je to že lansko leto spomladi ugotavljal politični aktiv Mehanotehnike s predstavniki zdravstvenega doma Koper. Na tem razgovoru smo izmenjali izkušnje in iskali rešitve za to področje. Prišli smo do spoznanja, da sta delovna zavest in pripadnost kolektivu tista, ki bosta rešila problem prevelike odsotnosti pri nas.

Znano je, da delavec, ki „išče" zdravniško pomoč, ne bo prišel na delo najmanj teden dni. Toliko časa namreč trajajo pregledi, ki so potrebni, da zdravnik postavi diagnozo.

Nemalokrat se slišijo izjave: „Če ne dobim dopusta, pa grem na bolniško." In tako se tudi velikokrat zgodi. Delavec je na bolniškem dopustu, delo, ki bi ga moral opravljati on, opravlja nekdo drugi, ki pa dobro ve za naravo delavčeve odsotnosti.

Verjetno bo marsikdo tole pisanje napačno razumel. V tem članku ne navajam ugotovitev, da bi obsojal delavce, ki bolujejo za boleznijo, katere obstoj ni dvomljiv. Prikazati hočem, kakšno škodo povzročamo sebi, ko dovolimo, da pride do pojavov, ki sem jih zgoraj navedel ter dopuščamo posameznikom, da izkoriščajo dobrine našega zdravniškega varstva.

Na koncu bi moral povedati še to, da je bilo na razgovoru s predstavniki Zdravstvenega doma Koper dogovorjeno, da delovna organizacija namesti obiskovalca bolnikov na domu (kar je že realizirano), da sindikalne skupine razpravljajo o problematiki, sprejmejo stališča ter vodijo akcijo s ciljem zmanjšati odsotnosti z dela. Reči moramo, da nam to deloma uspeva ter da je ponovno čutiti dvig delovne zavesti večine članov našega kolektiva.

moji pogledi na probleme v tozd proizvodnja splošnih igrač

JANEZ PIŽENT

V začetku bi rad poudaril, da se ne bom spuščal v problematiko proizvodnje kot v nekakšno raziskavo, ampak bodo to osebna opažanja, za katera ni nujno, da so pretehtana z vseh vidikov. Upam tudi, da ne bo zaradi tega hude krvi, kajti te je že tako ali tako dovolj iz drugih razlogov. „Zakaj?" boste vprašali. Zaradi problemov, vendar. Ti se namreč sproti pojavljajo kot gobe po dežju. No, največkrat se tudi sproti rešujejo, če se le da. Z nekaj dobre volje seveda.

No, naj začnem na začetku. Ko sem se marca zaposlil v Mehanotehniki, so me prijatelji in znanci spraševali, kje bom delal. Ko sem jim povedal, da v TOZD II, so se samo prijemali za glavo in nekaj omenjali osja in sršenja gnezda. Tako sem prišel v službo z dokaj mešanimi občutki, ki so postali še bolj zmešani, ko sem videl, kje bo moje delovno mesto. Spomnil sem se mlajših dni, ko sem še rad gledal kavbojske filme, saj je bila podobnost prostorov s Saloon-om preveč očitna, da bi ne padla v oči. Vse lepo leseno kot v „starih dobrih časih", da se pri vsakem koraku trese celo nadstropje. Da ne govorim o tem, da se hrup iz oddelka v pisarni celo bolj sliši kot v oddelku.

Kako „nemoteno" se da v takih prostorih zbrano delati, si je težko predstavljati, dokler ne poskusiš. Na kratko – ne da se. Tako me je že od vsega začetka spremljal romantični spomin na stare čase, ki so ga motili samo trdi udarci pisalnega stroja, zvonenje telefona in žvižganje ročnega brusilnega stroja iz orodjarske delavnice, ki je pod pisarno. Ta zvok ima to slabo lastnost, da spominja na zobozdravnika. Kot novinec se seveda nisem takoj znašel v tekočih poslih, povrh tega pa s plastiko nisem imel nikoli opravka. Vedno sem si namreč želel, da bi bil konstruktor in sem se tudi na fakulteti opredelil za to smer. Tu sem bil pa postavljen v popolnoma drug delokrog, ki mi je bil neznan. Res, da so mi izkušeni sodelavci pomagali, vendar sem bil kot tehnolog sam. In tu so se začele stvari komplicirati. Ker v sistemizaciji delovnih mest niso točno opredeljeni delokrogi, odgovornosti itd., sem postal „Katica za sve", kot pravijo. Kot tehnolog bi moral sodelovati pri reševanju problemov s prodajo, nabavo, orodjarno, kontrolo in seveda tudi, oz. predvsem, v direktni proizvodnji pri strojih in montaži. Poleg tega spada zraven tudi osvajanje tehnologije novih proizvodov, racionalizacije in seveda analize vrednosti. Se vam ne zdi, da je za enega človeka to malo preveč? ! Ampak, kaj sem mogel? Napel sem vse moči, da bi uspel zadovoljiti vse, pa žal ni šlo vse tako, kot bi bilo treba. Bili so dnevi, ko mi je v glavi vse brenčalo. Da bi bila mera polna, so me hoteli narediti še za predsednika sindikata TOZD, kar pa na srečo ni „ratalo". Pri vsej tej obremenjenosti, ki se me drži v manjši meri še danes – medtem je prišel na pomoč še Čebron Stane – pa opažam, kako se na drugih področjih dela ne naredi vsega, kar bi bilo treba. Predvsem manjka organiziranosti, saj je znano, da je to šibka točka nas Jugoslovanov. Tako n. pr. v oddelku stoji gora polizdelkov, ki čakajo, da pridejo na vrsto tudi čez mesec ali več. Tako ni prostora za kartone gotovih izdelkov, ki zato zasedejo hodnik, da oddelek sploh ni prehoden, kaj šele prevozen z viličarjem. Zakaj tako? Običajno je toliko odgovorov, da ko jih sešteješ in postaviš v vrsto, pade ven rezultat, da je kriv oddelek, ker sploh dela, ali pa kaj podobnega, recimo, nihče ni kriv. To, da ekstruderji bruhajo poleg polizdelkov tudi enako količino odpadka, ki ga je treba zmleti, je jasno kot beli dan. Zakaj pa ta odpadek stoji v kontejnerjih, zaseda nepotrebni prostor in zakaj se ne zmelje, nisem uspel izvedeti. Pa tudi če bi, ne bi mnogo pomagalo, kajti nekajkrat sem že od drugih dobil na znanje, da naj se ne vtikam v stvari, ki niso moj posel. Kaj pa je vse moj posel? Točno tega nihče ne ve, kajti tudi to je ena od organizacijskih pomanjkljivosti, ki jih je potrebno rešiti.

Na kratko. Več ali manj bi vsi večji problemi – manjši tako morajo biti – ob bolj jasni delitvi dela in večji odgovornosti do svojega dela bili dosti manjši in lažji ter predvsem prej rešljivi. Predvsem vprašanje odgovornosti in odgovarjanja za storjene napake ni zadovoljivo rešeno. Predvidena je celo komisija, ki naj bi nalagala kazni za prekrške, od katerih je skrajni izključitev iz delovne organizacije. Škoda je edino to, da ta komisija izgublja čas z obravnavanjem eno in dvominutnih zamud, ne pa resnejših napak in neodgovornih dejanj. Verjetno bi kazni, ki udarijo po žepu in se z velikostjo prekrška večajo, še najbolj zalegle, saj tudi stimulacija v obliki denarne nagrade bolj zaleže kot pohvala.

Sicer pa naj končam preden iz tega nastanejo kurja črева. Da bi zajel v kratkem članku vse pomanjkljivosti, bi bil tak članek tako in tako prekratek. S sodelovanjem in predvsem z dobro voljo pri reševanju problemov bi ob malo boljši organiziranosti lahko marsikaj izboljšali, predvsem pa pocenili proizvodnjo, kar naj bi – vsaj teoretično – bil naš cilj.

Ekstruder v TOZD proizvodnja splošnih igrač in pisarniških potrebščin

Razsatvni prostor na zagrebškem velesejmu

taki smo

JANEZ MIŠIGOJ

V zadnjih dveh mesecih smo v TOZD Proizvodnja tehničnih igrač proizvajali večje količine miniaturnih avtomobilčkov in to v DE-110 in DE-130. Pri tej proizvodnji smo zaradi povečanega obsega zaposlili tudi večje število mladincev, ki smo jim omogočili, da so med šolskimi počitnicami nekaj zaslužili, del avtomobilčkov pa smo odstopili v proizvodnjo tudi TOZD Splošne igrače.

Proizvodnja je stekla in razen manjšega števila slabih komadov, za katere smo se takoj dogovorili, da jih shranjujemo za poznejše reklamacije, je kazalo da bomo stvar uspešno končali.

Ob zaključku pa se je pokazala porazna slika. Pojavil se je primanjkljaj in to:

avtomobilčki s prikolicami	1:43	2.337 kos.
avtomobilčki v velikosti	1:43	12.774 kos.
avtomobilčki v velikosti	1:66	10.383 kos.
		25.494 kos.

Ko te količine pomnožimo z našimi netto prodajnimi cenami, dobimo zaskrbljujoč podatek.

Prihodek TOZD Proizvodnja tehničnih igrač se je zmanjšal za 668.029 din. Res, da bomo poskušali iz zaključnih zapisnikov o proizvodnji izluščiti del primanjkljajev in škartov, in zahtevali od dobavitelja nadomestilo polizdelkov. Po grobi ocenitvi bi lahko zmanjšali celotni znesek približno za 30 %, ostane pa nam še vedno izgubljen prihodek v vrednosti 467.000 din za katerega smo, lahko rečem, krivi sami.

Pri upoštevanju dejstva, da to ni povsem osamljen primer in se podobne stvari dogajajo tudi pri drugih artiklih, ki pa jih pokrivamo z dodatnimi nalogi ali izdelavo polizdelkov v lastni režiji, moramo nekaj ukreniti.

Premislimo: Ali je res potrebno vsak oddelek ograditi, prepovedati vsak dostop nezaposlenim, zaklepati oddelke, uvesti paznike, poostriti kontrolo ob izhodu iz tovarne, osebne preiskave itd.

Ali ni bolj preprosto, da spoznamo, da tako krepko škodimo sami sebi,
– da vsak kos, ki zmanjka predstavlja izgubo prihoda in s tem zmanjšan osebni dohodek
– da se moramo boriti za vsak dinar za plan, ki smo si ga postavili
– da o sramoti ne bi govoril.

„TUDI DOBRA ROBA SE NE PRODAJA SAMA"

(Nadaljevanje s 1. strani)

izvodnje in prodaje pa do odpreme mora v tem obdobju potekati v mnogo bolj pospešenem ritmu kot sicer. Vendar pa so dosedanje analize prodaje igrač na našem trgu pokazale, da je domači proizvajalec še vedno precej zapostavljen na prodajnih mestih. Zato je nujno, da direktnega potrošnika usmerjamo k nakupu naših igrač.

Na osnovi tega smo izbrali medije, ki so usmerjeni na direktnega potrošnika – to so TV in tisk.

Izdelani so bili trije različni reklamni filmi, in sicer prvi za modelne železnice, v drugem reklamiramo telefone, šivalni strojček, dirkalno stezo in fliper, v tretjem pa pliš in splošne igrače.

Za televizijo so bile izdelane polminutne verzije filmov, ki jih predvajajo dva do trikrat tedensko na TV–Ljubljana, Zagreb, Beograd, Sarajevo in Skopje. Pred novoletnimi prazniki pa jih bodo predvajali vsak dan.

Za predvajanje v kinodvoranah pred predstavami pa so bile izdelane enominutne verzije enakih filmov.

V tisku so trenutno naslednje akcije:

V Politikinem „Zabavniku" je akcija usmerjena na direktno prodajo. Ob slikah naših artiklov je namreč priložena še naročilnica, s katero lahko vsak posameznik zaželjeno igračo naroči direktno v tovarni in jo prejme po pošti.

V reviji SAM se objavlja serija člankov o izdelavi maket za modelne železnice. S takimi in podobnimi akcijami želimo razširiti ta „hobby" tudi pri nas, kar bi pomenilo večje povpraševanje po naših modelnih železnicah in vsemu, kar spada zraven.

V sarajevskem listu Male novine je bila objavljena reportaža o naši tovarni in proizvodnem programu, nakar bomo nadaljevali s propagandnimi akcijami.

V realizaciji so še akcije v beograjskem Kekcu, ljubljanskem TIM in nekaterih družinskih revijah.

Poleg omenjenih akcij smo v iskanju novih načinov začeli uporabljati do sedaj odpadni element pri izdelavi embalaže – to je okence, oziroma kartonček, ki je izrezan pri embalažah za telefone, kuhalnike ipd. Na te kartončke se istočasno, ko se tiska embalažo, odtisne urnik ali koledarček, katere pošiljamo trgovini. Tu se potem delijo kupcem v oddelkih za prodajo igrač. Že do sedaj je bilo razdeljenih več kot sto tisoč takih urnikov.

Kot že rečeno, je na prodajnih mestih naša igrača poleg vseh igrač, ki se dobijo na trgu, še premalo zastopana in se na prodajnih policah „izgubi". Zato je naš cilj, da z reklamo spodbudimo potrošnika, da se odloči za našo igračo, še preden stopi v trgovino.

mladinske delovne akcije — velika šola solidarnosti in samoupravljanja

NIKOLA ŠEAT

S sklepno slovesnostjo MDA „Posočje 77" v soboto 24. septembra, so se končale letošnje mladinske delovne akcije (MDA) v Jugoslaviji. Na 23 zveznih MDA je sodelovalo nad 28.000 mladih in če upoštevamo nešteto lokalnih in republiških akcij lahko ocenimo, da je na MDA 77 sodelovalo nad 2 miliona mladih iz vseh republik in pokrajin.

Ta impozantna številka dobi še večji pomen, če upoštevamo veliko materialno in družbeno korist, ki mladino v letu, ko proslavljamo Titove in partijske jubileje, postavlja v ospredje družbenih dogajanj. S prostovoljnim delom mladih so bili zgrajeni mnogi gospodarski in družbeni objekti, urejena spominska obeležja polpretekle revolucije, odpravljene posledice naravnih katastrof in vrsta drugih opravil.

Opravljena dela merimo v milijardskih vrednostih. Med največje družbene uspehe nedvomno sodi ugotovitev, da se je prostovoljno delo mladih uveljavilo kot pomemben činitelj v razvoju naše socialistične samoupravne družbe. Družbeno dogovarjanje, samoupravno sporazumevanje, samoupravna organiziranost MDA in mlad. delovnih brigad (MDB), uveljavljanje lokalnih akcij v vseh sredinah, spoznavanje in vrednotenje proletarske revolucije, spoznavanje samoupravljanja v praksi, bratstvo in enotnost, solidarnost in zadovoljstvo ob doseženih uspehih, so glavne značilnosti družbenega pomena udejstvovanja mladih na letošnjih MDA.

Mladinska delovna brigada pri delu

Velik delež k temu uspehu je prispevala mladina Slovenije. V naši republiki smo letos organizirali 2 zvezni in 5 republiških MDA. Iz poročila in ocene MDA 77 izhaja, da je na vseh MDA v Sloveniji sodelovalo nad 4000 brigadirjev, organiziranih v 86 MDA. Brigadirji so na manj razvitih področjih naše republike (Brkini, Kožbana, Posočje, Goričko, Slovenske gorice, Kozjansko in Suha Krajina) postavili 46,5 kilometrov vodovodnega omrežja, 17,5 kilometrov novih cest, 95 kilometrov utrjenih in razširjenih cestišč, 12 kilometrov PTT omrežja, 7 kilometrov električnega omrežja, zravnali več desettisoč m² površin in vrsto drugih gradbenih opravil. Brigade Rdečega Križa Slovenije so pomagale bolnikom, socialno ogroženim, starim, vzgajali najmlajše in še bi lahko naštevali. Vrednost opravljenih del presega 33 milijonov novih dinarjev.

K velikim uspehom so prispevali tudi mladi delavci (1554 udeležencev) med njimi tudi nekateri iz naše sredine. Ob čestitki za letošnje uspehe smo jim zastavili nekaj vprašanj:

1. Na MDA ste letos dosegli izjemne rezultate na vseh področjih delovanja. Kaj za tebe predstavlja udeležba na MDA in v čem vidiš njihovo največjo vrednost?

2. Mladinsko prostovoljno delo se je uveljavilo v vseh sredinah, kjer živimo in delamo. Znano je, da smo v Mehanotehniki pred leti ustanovili mladinsko delovno brigado, ki ni opravila svojega poslanstva. Kje so, po tvojem mnenju, vzroki, da brigadirji v naši tovarni niso povezani?

3. Spoznal(a) si brigadirsko življenje! Stari brigadirski izrek ob koncu akcije pravi:

„Nasvidenje drugo leto na katerikoli delovni akciji v Jugoslaviji." Ali ta izrek velja tudi zate?

Remištar Žarko, 24 let, zaposlen kot komisionar v skladišču gotovih izdelkov. Sodeloval na MDA „Mariovo" v Makedoniji: Za svoje delo prejel priznanje Udarnik:

1. Za mene predstavlja učešče na ORA to, da se upoznajemo sa mladima iz drugih sredina, širimo bratstvo i jedinstvo među narodima, dokazujemo i proveravamo svoje radne i druge sposobnosti sa drugom omladinom. Najveća vrednost ORA je u tome, da pomažemo nerazvijenim krajevima, u njenom vaspitnom značaju, jer se na akcijama između ostalog upoznajemo sa našom revolucijom i samoupravljanjem. Na provedene brigadirske dane nam ostaje trajna uspomena.

2. Poznato mi je, da smo pre nekoliko godina ustanovili fabričku omladinsku radnu brigadu. U početku smo učestvovali na lokalnim radnim akcijama kao npr. park u fabričkom krugu, akcije u OOUR-ima 1 i 2, i druge aktivnosti. Postepeno je aktivnost brigadira opadala tako, da danes nismo u stanju izvesti ni lokalnu akciju. Za takvo stanje je više uzroka, među njima i manja aktivnost omladinske organizacije, nerazumevanje saradnika i slabo informiranje brigadira. Smatram, da je potrebno ponovo organizirati brigadu i u nju uključiti sve brigadire i zainteresirane omladince.

3. Da želeo bi, da i sledeće leto odem na saveznu radnu akciju. Ove godine sam prvi put učestvovao i o akcijama stekao veoma povoljan utisak. Preporučio bih i drugim omladincima, da upoznaju brigariski život, jer je to jedinstven doživljaj.

Salihovič Džemal, 24 let, zaposlen kot vodja izmene v DE 210 plastične igrače. Bil komandant občinske brigade na MDA „Brkini 77". Za svoje delo prejel priznanje Udarnik:

1. Do sada sam učestvovao na 3 republička odnosno savezne ORA i na više lokalnih akcija. Omladinske radne akcije (ORA) predstavljaju izvor prijateljstva, samoupravnog školovanja, solidarnosti sa narodom na nerazvijenim područjima. Nastavak revolucije i razvoj samoupravljanja, njegovanje bratstva i jedinstva među našim narodima, i družbeno-ekonomski značaj su največje vrijednosti, koje mlade okupljaju na ORA.

2. Omladina naše tvornice je niz godina svojim dobrovoljnim radom (u proizvodnji, uređivanju okolice) pokazala spremnost i organiziranost. Želja za večinu uspjesima je uvjetovala i konstituiranje tvorničke omladinske radne brigade. Brigada nije u potpunosti opravdala svoje postojanje. Uzroke, najvjerovatnije, moramo tražiti u nedovoljnoj aktivnosti i organiziranosti OO SSO i slabom vodstvenom kadru brigade. Bilo je i nerazumijevanje sa strane vodećih struktura u poduzeću, što je dovelo do toga, da smo danas još uvijek nepovezani iako je u tvornici preko 30 mladih brigadira i veći broj veterana. Morali bi se ponovo organizirati što bi se poznalo i u radu omladinske organizacije. Za postizanje večih uspeha neophodni su nam i primjerni prostori, koje na žalost još nemamo.

3. Da li ću učestvovati na ORA i sljedeću godinu? Ne znam! Budu li mi dopuštale mogućnosti ići ću, u protivnom bi se posvetio pripravama mladih, koji žele, da upoznaju svu vrijednost ORA. Želio bih, da se mladi više uključuju u lokalne radne akcije, na kojima se stiče veliko znanja i iskustva, također i osnova za bolji i uspešniji rad u OO SSO.

Vižintin Klavdij, 19 let, zaposlen kot oskrbovalec v DE — 120 telefoni. Sodeloval na MDA „Brkini 77" in za svoje delo prejel priznanje Udarnik:

1. Na MDA sem odšel, da bi spoznal brigadirsko delo, njihovo nesebično pomoč ljudem na manj razvitih območjih. Tam smo vsi enaki in smo ob delu sproščeni. Prav v enakosti, tovarištvu in medsebojnem spoznavanju je vrednost MDA.

2. V naši tovarni je še vedno premalo zanimanja za prostovoljno delo. Nosilci bi morali biti brigadirji, toda tudi oni včasih nimajo samoiniciative, da bi organizirali delovno akcijo ali srečanje. Slabo informiranje dela v OO ZSMS vplivata na trenutni položaj. V bodoče moramo našem delovanju posvetiti več pozornosti.

3. Tudi naslednje leto se bom udeležil lokalnih in republiških MDA. Mislim, da težav za odsotnost z delovnega mesta ne bom imel. Težko se je pač upreti brigadirskemu življenju in srečanju z mladino v Jugoslaviji.

Jurinčič Nela, 18 let, zaposlena kot sestavljalka, pakovalka v DE 120 telefoni. Sodelovala na MDA „Slovenske gorice 77" in za svoje delo prejela Priznanje akcije:

1. Sodelovanje na MDA mi predstavlja eno dodatnih oblik splošnega izobraževanja, spoznavam druge kraje in ljudske navade. Na akciji je mladina, a kjer je mladina, tam je tudi tovarištvo, enakopravnost, ne glede na starost, spol, izobrazbo, nacionalnost in podobno. Doseženi delovni uspehi so izraz skupne volje in solidarnosti do manj razvitih krajev — sprememba vsakdanjosti.

2. Menim, da nam primanjkuje več obveščanja, boljših pogojev za aktivnost in pomoči pri izpeljavi zastavljenih akcij. Bilo je in je še vedno precej neodgovornega obnašanja ne samo med brigadirji, kar bo nujno treba odpraviti.

3. O odhodu na MDA drugo leto sedaj ne morem povedati nič konkretnega. Obiskujem šolo in se bom šele drugo leto odločala ali bom šla ali ne. Prikazati moramo dobre in slabe strani sodelovanja na MDA in sem prepričana, da se bodo mladi dosti lažje odločali za delo v brigadi.

Božič Edi: 22 let, zaposlen kot vodja traku montaže v DE—140 šivalni stroji. Sodeloval na MDA „Brkini 77" in za svoje delo prejel priznanje Udarnik:

1. Na akcijo me je vodila želja, da spoznam nekaj novega, vrednote brigadirskega dela in življenja in pomagam ljudem. Ob sodelovanju mladine iz vse Jugoslavije, medsebojnem spoznavanju so akcije velikega družbenoekonomskega pomena.

2. Delovanja brigadirjev ne ločim od delovanja ostale mladine v tovarni. Vzroke za precejšnjo mero neorganiziranosti moramo iskati v neobveščenosti, v nepovezanosti dela, t. j. v neaktivnosti OO ZSMS. Premalo posvečamo pozornosti osnovnemu motivu — interesom mladih. Iz delovanja na kulturno-zabavnem področju moramo izhajati in razvijati delo še na drugih področjih, tudi MDA.

3. Želel bi spoznati delo mladine na zveznih MDA izven Slovenije. V brigadi smo imeli nekaj mladincev iz pobratenih mest in lahko rečem, da se šele na MDA ob skupnem bivanju in enakopravnih odnosih, spoznajo prave človeške vrednote.

Ukmar Eleonora, zaposlena kot sestavljalka—pakovalka v DE — 230 pisarniške potrebščine. Sodelovala na MDA „Brkini 77" in za svoje delo prejela Priznanje akcije:

1. Solidarnost, tovarištvo in samoupravna organiziranost so največje vrednosti MDA. Ob spoznavanju fizičnega dela mladi prihajamo v stik s krajani, kar vpliva na prijetno počutje.

2. Organiziranost in delo brigadirjev ter mladine v tovarni mi ni znana. Če so slabosti, lahko jih odpravimo le s skupnimi močmi.

3. Vsaka akcija prinaša nekaj novega in se je težko odreči brigadirskemu življenju. Rada bi spoznala mlade in njihovo delo izven naše republike in če bom imela priložnost bom to tudi uresničila.

zlate kaplje krvi

V naši delovni organizaciji že od leta 1961 deluje prostovoljno društvo krvodajalcev, ki ima sedaj že 200 članov. Kadarkoli potrebuje transfuzijska postaja v Izoli kri, so naši prostovoljci takoj pripravljeni.

Med vsemi krvodajalci v Mehanotehniki pa je prav gotovo najbolj aktiven Candido Nillo, ki je že dvainštiridesetkrat daroval svojo kri. Candido je tudi dolgoletni predsednik občinske komisije prostovoljnih krvodajalcev. Krepkega triinšestdesetletnika smo poiskali na njegovem delovnem mestu (dela kot referent v centralnem skladišču) in se z njim pogovarjali:

— Kri dam zato, da bi pomagal tistim, ki jo nujno potrebujejo. Vedno si mislim: Danes potrebuješ pomoč ti, jutri je bom potreben sam. Ljudje si moramo pomagati. Danes je vedno več ljudi, ki potrebujejo kri.

— Kaj si želite kot krvodajalec?

— S krvjo pomagamo drugim. Sam jo bom dajal, dokler bom zdrav. Veselilo pa bi me, če bi se tudi mladina v večjem številu odzvala takšnim humanim akcijam.

Na koncu najinega pogovora nam je Candido povedal, da se je enkrat pri svojem humanem dejanju na izolskem zavodu za transfuzijo krvi znašel v neugodnem položaju. Deklici, ki se je poškodovala v prometni nesreči, je dal kri. Potem pa je prišel njen oče in mu ponudil določeno vsoto denarja. Candido mu je ogorčen razložil, da pri nas dajemo kri prostovoljno in s tem razvijamo tovarištvo in humane medčloveške odnose.

„Največje zadovoljstvo krvodajalca je v tem, da pomaga drugemu v nesreči. Ni dinarja, ki bi mu to lahko povrnil."

ŽIKA JOVIČIČ

zsms v mehanotehniki

MARTIN PODOBNIKAR

Mehanotehnika je mlada organizacija združenega dela. V njej je zaposleno mnogo mladih, ki s svojim delom skrbijo za boljši jutri delavcev tovarne in celotne družbe. Mladina Mehanotehnike ima svojo organizacijo ZSMS v katero so vključene osnovne organizacije ZSMS TOZD I, TOZD II, TOZD VIII ter DSSS.

Svoje delo izvajamo s pomočjo predhodno zastavljenega programa. V prvem polletju smo v glavnem zastavljeno delo izvedli, čeprav ne popolnoma zadovljivo. Naredili smo tudi mnogo napak, ki nam bodo služile kot opozorilo pri nadalnjem delu. Seveda pa smo opravili tudi precej koristnega dela, ki nam je v ponos.

Pred kratkim smo imeli zbor mladih Mehanotehnike, na katerem smo obravnavali dosedanje delo, program ter probleme, ki nas tarejo (pomoč delovne organizacije, prostori za delo mladine . . .). Na tem zboru smo sklenili, da bomo nadaljevali z našo vztrajnostjo ter popestrili naše delo. Zastavili smo si tudi določene naloge, ki jih trenutno izvajamo. Z ostalimi DPO v Mehanotehniki smo se dogovorili, da nam bodo pri delu pomagale, tako da bomo s skupnimi močmi prišli do željenih ciljev. Čas do konca leta smo namenili za izdelavo programa, za temeljito ureditev organiziranosti ZSMS v Mehanotehniki, za urejeno sodelovanje z ostalimi DPO ter za izvajanje tekočih nalog.

Trudimo se in upamo, da bomo zastavljene naloge izpeljali in z novim letom začeli delati na bolj trdnih in zdravih temeljih.

s posvetovanja o uveljavljanju zzd

VANJA DUJC

5. oktobra je bilo v Kopru posvetovanje o uveljavljanju zakona o združenem delu, ki so se ga udeležili poleg občinskih, obalnih in republiških predstavnikov sindikata in ZK, tudi predstavniki Mehanotehnike, Krasa, Droge in Intereurope.

Na posvetovanju smo obravnavali naslednja vprašanja:

- problematika uveljavljanja ZZD
- samoupravno planiranje
- stabilizacijski ukrepi
- kadrovska vprašanja

Prišli smo do sledečih zaključkov:

1. Do sedaj je bila posvečena skoraj vsa pozornost pri uveljavljanju ZZD pripravi potrebnih samoupravnih aktov. Ti se pripravljajo večinoma v strokovnih službah, oziroma komisijah. V bodoče pa bo potrebno uveljavljati ZZD z mnogo večjim vsebinskim poudarkom. To pomeni, da bo potrebno vključiti v to aktivnost slehernega člana kolektiva kot aktivnega

(Nadaljevanje na 5. strani)

S POSVETOVANJA O UVELJAVLJANJU ZZD

(Nadaljevanje s 4. strani)

oblikovalca rešitev posameznih problemov (preko sindikalnih skupin).

2. V zvezi s samoupravnim planiranjem je bilo poudarjeno, da mora obvezno obstajati v vsaki delovni organizaciji, ter da je tudi eden od temeljnih pogojev za obstoj delovne organizacije. Planiranje mora biti organizirano tako, da niso izločene posamezne poslovne funkcije, temveč da so plani med seboj funkcionalno in tudi časovno povezani.

3. Pri ocenjevanju rezultatov stabilizacijskih ukrepov je potrebno med seboj primerjati planirane in dosežene rezultate, napačno pa se je zadovoljiti le z ocenami stabilizacije skozi doseženi dohodek in druge ekonomske veličine. Taki pogledi ocenjevalcu lahko zameglijo sliko nad rezultati kot posledicami pravilnih ukrepov in rezultati kot posledicami konjunkturnih situacij.

Za Mehanotehniko lahko rečemo, da smo na področju samoupravnega planiranja in stabilizacijskih ukrepov pravilno pristopili k reševanju problematike in da se v zvezi s tem že kažejo prvi ugodni rezultati.

Glede vsebinske plati uveljavljanja zakona o združenem delu pa se srečujemo s podobnimi problemi kot druge delovne organizacije. Na tem področju moramo nujno pričeti s trdim delom, kot je nakazano v 1. točki.

problem prinašanja in uživanja alkoholnih pijač v naši tovarni

MILOVAN VIDMAR

Na redni seji komiteja ZK Mehanotehnike dne 15. septembra 1977 je služba za varstvo pri delu dobila nalogo, da informira kolektiv o nevarnosti, ki jo povzroča vinjenost na delu in o disciplinskih ukrepih proti kršilcem ter o odgovornosti v primeru nesreč pri delu.

Vinjenost delavca je lahko vzrok za nesrečo pri delu, saj vemo, da je človek v takem stanju manj sposoben, oziroma nesposoben delati. Še večjo nesrečo lahko tak delavec povzroči, če je njegovo delo vezano z delom, ki ga opravljajo drugi delavci, saj se ob njegovi malomarnosti lahko poškodujejo še drugi.

Če samo malo pogledamo na naše ceste in če le malo sledimo dnevnemu tisku, vidimo, da je vzrok najpogostejših in na žalost najtežjih nesreč prav vinjenost. Služba za varstvo pri delu se zelo bori proti pojavom vinjenosti v tovarni, saj je ta često vzrok težjih telesnih okvar, ki so posledica nesreč pri delu.

V pravilniku o varstvu pri delu piše:

117. člen: Dolžnost vsakega delavca je, da pred delom, oziroma med delom, ne uživa alkoholnih pijač, ki bi ga onesposobile za normalno delo in da teh pijač ne prinaša na delo.

118. člen: Vsak delavec je na svojem delovnem mestu odgovoren za izvrševanje dolžnosti, oziroma nalog v zvezi z izvajanjem in pospeševanjem varstva pri delu v podjetju.

Če delavec svojih dolžnosti, oziroma nalog, ne opravi na način, kot bi jih po predpisih o varstvu pri delu, po določbah tega pravilnika in po navodilih neposrednega vodje dela, oziroma odgovorne osebe, moral opravljati, krši delovno dolžnost.

Kršitev delovne dolžnosti se ugotavlja na način in po postopku, ki je predpisan s pravilnikom o delovnih razmerjih in odgovornosti.

119. člen: Za kršitev delovne dolžnosti se šteje vsaka opustitev pri izvajanju nalog v varstva pri delu. Za hujšo kršitev delovne dolžnosti se šteje zlasti:

— opustitev varnostnih ukrepov

— neupoštevanje navodil in opozoril neposrednega vodje dela ali druge odgovorne osebe

120. člen: Odgovorna oseba prepove delo delavcem, ki kljub opozorilom ogrožajo svojo varnost ali varnost drugih delavcev pri delu. Če delavec huje ogroža svojo varnost ali varnost drugih pri delu, je odgovorna oseba dolžna predlagati postopek za njegovo izključitev iz delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti.

121. člen: Delavec, ki povzroči materialno škodo, ker ni izvrševal svojih dolžnosti v zvezi z varstvom pri delu, je odgovoren tudi za materialno škodo in jo mora povrniti.

Drugi odstavek 118. člena pravi: Kršitev delovne dolžnosti se ugotavlja na način in po postopku, ki je predpisan s pravilnikom o delovnem razmerju in odgovornosti, in sicer:

138. člen: **Hujše kršitve delovne dolžnosti**

Točka 4 — Če pride na delo vinjen, če se opije na delovnem mestu ali če na delovno mesto prinaša pijačo

Točka 5 — Če se delavec opije zunaj delovnega mesta in v tem stanju škoduje interesom svoje delovne organizacije

Točka 8 — Če odgovorni delavec ne odstrani z dela vinjenega delavca.

139. člen: **Posebno hude kršitve delovnih dolžnosti**

Točka 13 — Če delavec ne upošteva varnostnih ukrepov ali predpisanih zaščitnih sredstev in s tem povzroči neposredno nevarnost ali pa celo pride do nesreče

141. člen: Za kršitev delovnih obveznosti se lahko delavcu izrečejo naslednji ukrepi:

1. opomin
2. javni opomin
3. zadnji javni opomin
4. prenehanje lastnosti delavca zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti

Ukrepe izreka komisija za ugotavljanje kršitev delovnih obveznosti in materialne škode.

Ker je težnja, da preprečimo nesreče takšnega značaja, moramo složno vsi nastopiti proti uživanju alkoholnih pijač na delu, kajti le tako bomo lahko dosegli zastavljeni cilj.

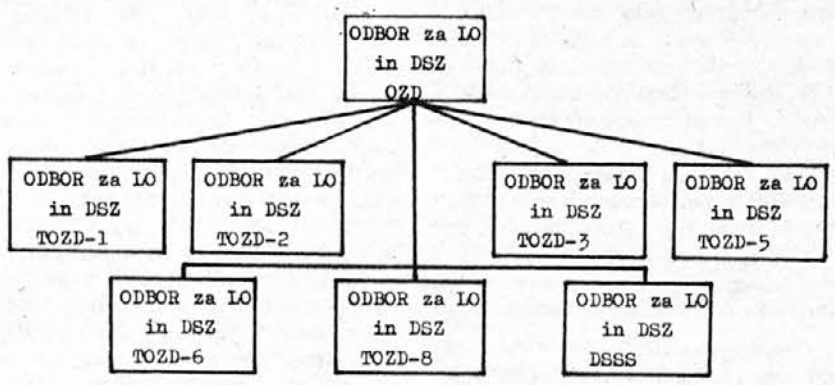
prilagajanje pogojev dela človeku

LJUBO KLANJŠČEK

Človek je **biološko, psihološko in sociološko bitje.** Na pogoje, v katerih živi in dela, aktivno reagira s specifičnimi psihološkimi reakcijami. Če so pogoji, v katerih dela, neugodni, pride do postopnega slabenja telesnega in duševnega zdravja, oz. pojavov različnih poklicnih bolezni. Na neugodne pogoje dela lahko delavec reagira na različne načine, npr. z nezadovoljstvom, utrujenostjo ali izostajanjem z dela. Za odpravljanje negativnih

(Nadaljevanje na 6. strani)

Organizacijska shema odborov za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito



organizacija ljudske obrambe in družbene samozaščite v mehanotehniki

VLADIMIR POPOVIČ

V prejšnji številki smo pisali o izvajanju zakona o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti ter o načelnih postavkah organiziranosti v SRS.

V današnjem članku bomo govorili o organiziranosti ljudske obrambe in družbene samozaščite v naši delovni organizaciji in sicer **o odborih za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.**

Prej moram poudariti, da po zakonu o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti v vsaki delovni organizaciji za neposredno izvrševanje nalog s področja ljudske obrambe delavski svet TOZD ustanovi svoj **odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.**

V delovnih organizacijah, ki imajo v svoji sestavi več TOZD, pa se ustanovi tudi skupni odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

V naši delovni organizaciji smo te zadeve uredili tako:

V vsaki TOZD je formiran 5—7-članski odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito. Število članov je odvisno od velikosti TOZD. Tako imamo 6 odborov za LO in DSZ po TOZD, en odbor v skupnih službah in še skupni odbor za LO in DSZ, organiziran po delegatskem principu. (Priložena shema organizacije odbora za LO in DSZ).

Naloge odbora za LO in DSZ so razdeljene na področje ljudske obrambe in družbene samozaščite s skupnim ciljem večati obrambne sposobnosti delovne organizacije.

Na področju ljudske obrambe odbor opravlja zlasti naslednje naloge:

— sprejema in dopolnjuje obrambni načrt delovne organizacije;

— skrbi za organiziranje in usposabljanje enot teritorialne obrambe, enot in služb civilne zaščite ter štaba civilne zaščite;

— usklajuje obrambne priprave vseh dejavnikov ljudske obrambe;

— predlaga obrambne elemente razvojnega načrta;

— organizira in pripravlja vse možne oblike in načine izvajanja nalog in ukrepov ljudske obrambe;

— predlaga pristojnim organom za ljudsko obrambo razpored svojih delavcev na delovno obveznost teritorialne enote in enote civilne zaščite;

— organizira obrambno vzgojo delavcev ter jih seznanja z njihovimi dolžnostmi;

— skrbi za izvajanje varnostnih in zaščitnih ukrepov;

— v soglasju s pristojnimi občinskimi organi določa delavce, ki opravljajo posebna zaupna dela pri pripravah za ljudsko obrambo.

Na področju družbene samozaščite odbor opravlja naslednje naloge:

— spremlja varnostne razmere in stanje v temeljni oziroma drugi organizaciji združenega dela;

— sprejema in dopolnjuje varnostni načrt in skrbi za njegovo izvajanje;

— sodeluje z odborom za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito v KS;

— usklajuje izvajanje družbene samozaščite in spremlja delo enote narodne zaščite;

— skrbi za usposabljanje in vzgojo delavcev;

— predlaga pristojnim organom ukrepe za izvajanje družbene samozaščite;

— opravlja druge naloge določene v samoupravnih aktih.

To so v glavnem naloge, ki jih opravlja odbor za LO in DSZ. Poleg tega pa na podlagi smernic in stališč sprejme varnostni načrt samozaščitnih varnostnih ukrepov.

Iz vsega tega sledi, da so naloge odborov za LO in DSZ zelo točno precizirane in ne malo zahtevne. To zahteva od slehernega člana odbora veliko zavzetosti in napora.

Še nekaj besed o sestavi odbora. Vsak odbor ima predsednika, podpredsednika in določeno število članov (predsednik delavskega sveta, sekretar OOZK ali eden od članov, predsednik sindikata, načelnik narodne zaščite in predstavnik ZSMS).

V naslednji številki glasila bomo govorili o organiziranosti **civilne zaščite** v naši delovni organizaciji.

uspešne vaje enot teritorialne obrambe

ŽIKA JOVIČIČ

V sklopu letnega pouka je bilo v septembru mesecu organizirano taborjenje enot teritorialne obrambe delovnih organizacij Mehanotehnika in Delamaris iz Izole.

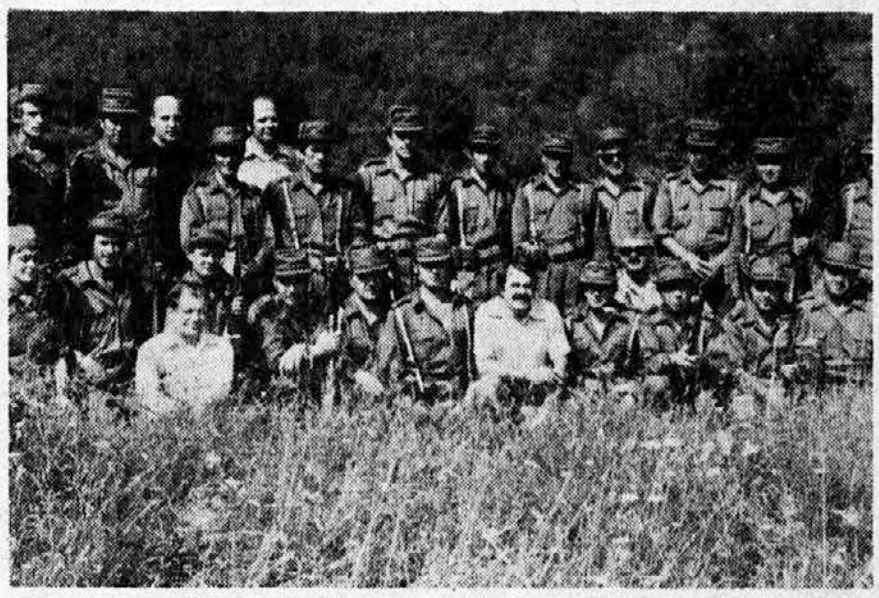
Vaje so pokazale, da so pripadniki enot popolnoma izpolnili učni načrt, ki jim je bil zastavljen.

Pripadniki teritorialnih enot so zelo uspešno izpolnjevali vse naloge. Na praktičnih vajah so tudi dosegli uspešne rezultate. Vaje in taborjenje je organiziral občinski štab teritorialne obrambe v dogovoru z omenjenima delovnima organizacijama.

Vaje s polavtomatsko puško

Prizor s strelišča

Pripadniki naših enot ob času malice



Naše teritorjalce so obiskali: direktor DO Marjan Starc, predsednik CDS — Plavec Alojz, direktor TOZD Orodje remont Avrelij Pirjevec in sekretar ZK DSSS Julij Cergolj.

Večino fotografij za to in prejšnjo številko je prispeval Žika Jovičič, karikature pa MARKO MELIHEN in JANEZ SKOK.

PRILAGAJANJE POGOJEV DELA ČLOVEKU

(Nadaljevanje s 5. strani)

reakcij je nujno posvetiti pozornost **prilagajanju pogojev dela delavcu.** Pri tem gre za sistematično proučevanje delovnega procesa, proučevanje obremenitev delavca, merjenje energetske porabe z različnimi aparaturami, proučevanje delovnih akcij in gibov — zlasti tistih, ki kvarno vplivajo na delavčevo zdravje. Sem spada tudi proučevanje ekonomičnosti gibov in preverjanje vseh metod v okviru sistema varnosti pri delu.

Racionalizacija položajev in gibov telesa pri delu je izrednega pomena za doseganje visoke produktivnosti dela, kakor tudi za telesno in duševno zdravje delavca. Pri delu so možni različni položaji telesa, čeprav so tudi v tem položaju obremenjene določene mišične skupine. Zato morajo biti tudi stoli prilagojeni fiziološkim potrebam delavca, njegovim telesnim značilnostim in zahtevam dela.

V sistemu delavnega procesa je izredno pomembna **ekonomija gibov.** Priporočljivo je, da so dela porazdeljena enakomerno na obe roki in da posamezni gibi čim manj obremenjujejo iste mišice. Pri tem naj bodo tudi predmeti dela vedno na istem mestu, razpored orodja in materiala pa mora ustrezati smerem delovnih operacij. Pri delu so priporočljivi gibi t. i. balističnega tipa (ne odsekani), ki se izvajajo v zaokroženih linijah in zahtevajo manj napora kot ravni in odsekani gibi. Pri ekonomičnosti gibov je pomembna tudi obremenitev in hitrost. Energetska poraba pri delu namreč hitreje narašča ob večji obremenitvi kot pa pri večji hitrosti. Zato je pri delu pomemben princip „porazdeljene obremenitve." V skladu s tem principom je težek tovor ekonomičneje porazdeliti na ustrezne dele in ga prenašati z večjo hitrostjo, kot pa ga prenesti v enem kosu. Tudi star latinski pregovor pravi: „Voda ne izdolbe kamna z močjo, ampak s pogostimi kapljami."

Racionalizacija orodij, strojev in naprav je prav tako bistvenega pomena za prilagajanje delovnega okolja. Zato je potrebno pri konstrukciji skrbeti za ustrezno obliko, težo, obseg, razpored in obliko ročic ipd.

Poleg ostalih „tehničnih pogojev" za delo imajo pomemben vpliv na delovni uspeh, duševno razpoloženje in obnašanje tudi **fizikalni in klimatski pogoji.** Če so ti pogoji neustrezni, oz. neugodni, prihaja pri delavcu do motenj v fizioloških in psiholoških funkcijah, kar neugodno vpliva na delovni učinek in produktivnost dela. Med faktorji okolja, ki negativno vplivajo, so: nepravilna osvetlitev, temperatura, vlaga, gibanje zraka, ropot in vibracije. Vse te neugodnosti niso škodljive le telesnemu sistemu in psihičnim funkcijam delavca, temveč imajo istočasno tudi neugoden vpliv na njegovo osebnost na splošno.

razmišljanje ali pa vprašanja naša vsakdanja

ROMANO MEKIŠ

V morju vprašanj, ki si jih postavljamo, bom poizkušal navesti le posamezna tako, kakor sem se z njimi srečal, kakor sem si jih zapomnil, oziroma registriral. Na prvi pogled so majhna, nepomembna, postanejo pa bolj važna, če jih povežemo z ljudskim pregovorom: Zrno na zrno — pogača, kamen na kamen — palača.

— Ambient — sredino, v kateri živimo in delamo, je treba poznati, če hočemo živeti z njo, drugače delujemo v njej kot tujec in ne kot domačin. Organigram delovne organizacije nas postavlja na določeno mesto v določeno TOZD ali v Delovno skupnost skupnih služb. Če bi se izvedlo anketo, ki bi vsebovala vprašanja kot na primer: kaj, kje in kako se izdeluje posamezna grupa izdelkov (ne posamezen izdelek) v naši DO, sem prepričan, da bi bil izid testa ali ankete grozen. Večkrat sem slišal vprašanja kakor: „Oprostite, kje je ta oddelek, DE ali TOZD? Kaj že proizvajajo tam? . . .". Na določenih delovnih mestih imamo delavce, ki bi morali vsaj načelno, v grobem znati, kako se nekaj izdeluje, saj je to povezano z delom, ki ga opravljajo.

Zgodi se, da so podatki, ki jih je človek dolžan pripraviti, izračunati, ali pa izvleči, čisto brez logike.

— Delavski svet delovne organizacije je sestavljen iz petčlanskih delegacij iz vsake TOZD in skupnih služb. Po našem samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo je delavski svet sklepčen, če je prisotna večina članov sleherne delegacije. Do tukaj je vse v redu, dokler ne pridemo na sejo, seveda! Ko se pred začetkom seje ugotovi, da ena delegacija ni sklepčna, vsi ostali člani in vabljeni čakamo, čakamo . . .! Lov za manjkajočim članom se konča in se začne seja. Dosedanje sklepanje se je zmeraj odločalo z večino glasov prisotnih članov. Če bi en ali dva člana bila proti, bi bil sklep še vedno veljaven, pa čeprav sta glasovala proti dva člana iste delegacije. Če so na tej seji prisotni le tri od petih delegatov, je delegacija glasovala proti! Torej nekaj ni v redu, nelogičnega je ali v našem sporazumu o združevanju v DO ali v našem pojmovanju in izvajanju zakonov ali sam zakon. Dejstvo je, da pred začetkom sleherne seje delavskega sveta delovne organizacije 40 ljudi povprečno 30 minut čaka na sklepčnost. Zgodi se tudi, da se seja preloži.

— Kraticomanija:

„OOZK DSSS ter IO OOS skupaj s predstavniki SIS in SKIS občine Izola so v dvorani SZDL obravnavali ZZD."

Kaj se vam ne zdi, da je okrajšav, ki naj bi jih poznal sleherni naš samoupravljalec, malo preveč? Za tolažbo: Navedeno ni neposredno iz naše sredine, razen seveda tistega DSSS ali pa skrajšano SS. Menim in verjamem, da večino članov predvojne generacije ta kratica malo „žgečka", ker nas spominja na neko drugo, nikoli pozabljeno kratico.

— Zakoni, predpisani iz republike, sporazumi panog . . ., to je sveto! Sveto v smislu, da v večini slučajev na vprašanja, ki nam povzročajo težave ob aplikaciji predpisov, dobimo odgovor: „Kaj hočemo, to je zakon, predpis, sporazum!" Če je tako, sprožimo postopek, naj se to spremeni, saj je eno od osnovnih načel našega samoupravnega sistema: Baza naj obravnava, spreminja in odloča!

— Sprejemanje sporazumov:

Najti je treba način, oziroma sistem, po katerem bo morala biti širša baza seznanjena vsaj z vsebino tistega morja sporazumov, ki jih je potrebno obravnavati in potrjevati.

Večina sporazumov prihaja v TOZD, oz. v delovno organizacijo, pravočasno. Imamo določen rok za obravnavo, za sprožitev vprašanj in za predlaganje sprememb ali dopolnil. Na pripravi za širšo obravnavo, bi moralo sodelovati več ljudi. En sam človek ni v stanju, da vse to obdela, pripravi in lansira, kakor je treba!

— Delegati, kje ste?

Tukaj ne mislim na naše neposredne delegate iz TOZD za SIS in skupščino. S tem mislim na most, ki bi moral po ustavi povezovati bazo in naše izvoljene delegate republike in podobno. Kot občan bi želel, da bi vsaj dvakrat letno lahko prečital plakat s takim ali podobnim besedilom: „Dne tega in tega bodo na vprašanja občanov odgovarjali delegati ti in ti!" Zdi se mi, da bi bil to primeren način za skupno reševanje nalog, ki izhajajo iz našega samoupravnega sistema. Ker je to bolj masovnega značaja in težje izvedljivo, pa naj bo to vabilo le za predstavnike družbenopolitičnih, samoupravnih in poslovodnih organov, t. j. za predstavnike baze.

— Samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnega dohodka:

Družbenopolitično in samoupravno smo se menili in zedinili ter postavili roke v zvezi s pripravami za uvajanje v življenje zakona o združenem delu. Povsem normalno bi bilo, da bi šli po načelih: Zakon določa glavni okvir, v tem okviru je sporazum posamezne panoge, v tem pa smo dolžni graditi merila za TOZD. Po postavljenem rokovniku moramo z novim letom imeti merila, torej sporazum o delitvi dohodka in osebnega dohodka. Morda šele 15. X. pa bo dan v obravnavo predlog sporazuma panoge!

Kako pa je z osnovnim okvirom, to je z zakonom o delovnih razmerjih? Dejstvo je, da moramo začeti v nasprotnem vrstnem redu. Če čakamo na merila panoge in na zakon, ne bomo uspeli v predvidenem roku pripraviti in sprejeti samoupravni sporazum v delovni organizaciji in v TOZD. Pozneje pa smo primorani naš sporazum spreminjati, usklajevati in ponovno sprejemati na zborih delavcev.

Podobnih vprašanj bi lahko našteli še in še. Težko je reči, ali so to težja ali lažja vprašanja, vse je relativno. Nekoč sem slišal, da ne obstajajo težka in lahka vprašanja, temveč taka, ki jih znaš ali ne znaš. Šlo je za šolska vprašanja.

V našem primeru lahko rečemo, da obstajajo vprašanja, ki jih znamo ali pa ne znamo rešiti.

kvaliteta izdelkov in naše možnosti

ROMANO MEKIŠ

Vprašanje s katerim se vsak dan srečujemo je, kako zadostiti zahtevam naših odjemalcev po vse večji in večji kvaliteti vijačnih izdelkov.

V kakšni situaciji se nahajamo, kako to obravnavamo,se da sklepati iz naslednjih odgovorov, oz. ugotavljanj, ki jih dajejo nekateri delavci na opozorilo, da kvaliteta izdelka ne odgovarja:

— Saj smo takšne vijake proizvajali pred 10 leti, pa ni bilo težav!

— Saj na takšnem avtomatu ni mogoče dosegati takšne kvalitete!

Logično sklepanje potrjuje navedena vprašanja:

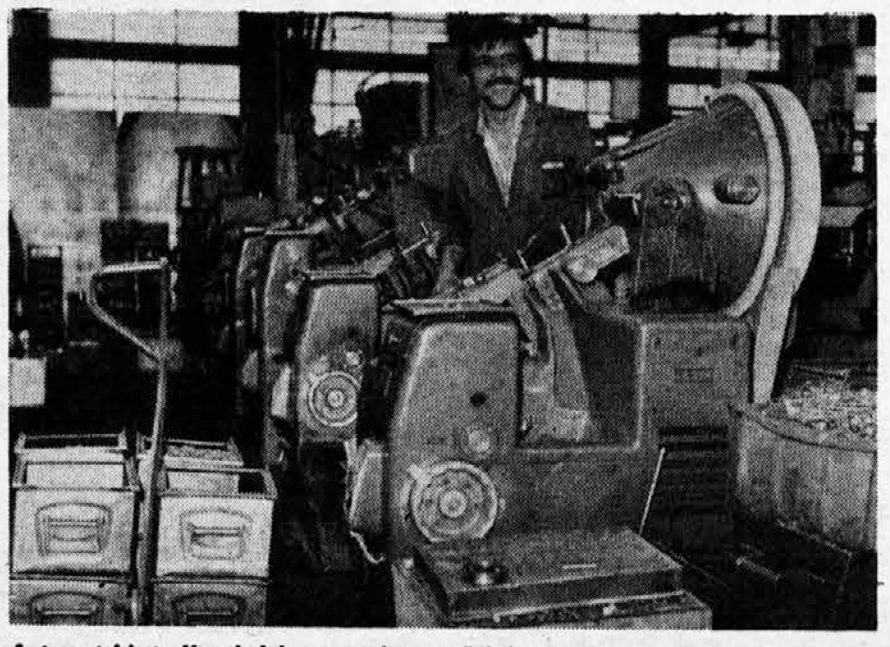
— res je, da so pred 10 leti industrija in ostali porabniki sprejemali vsakršno kvaliteto

— res je tudi, da so bili naši avtomati, razen nekaterih izjem, toliko novejši (mlajši) in so lahko držali toleranco, ki se jo zahteva po odgovarjajočih standardih.

Na žalost se zahteve odjemalcev ne postavljajo vzporedno z našimi možnostmi. Zahteve po boljši kvaliteti navoja, utora za izvijač, centričnosti stebla in glave se postavljajo vzporedno z razvojem tehnologije vijačenja, t. j. avtomatsko, to pa zahteva boljše vijačno blago.

Zavedajoč se situacije smo pristopili k organiziranju in postavljanju ISKK (integralni sistem kontrole kvalitete) tudi v naši TOZD. Povedati pa moramo še, da ni dovolj postaviti model, kako naj se izvaja kontrola kvalitete. Vsak organizator, naj bo kolikor hočemo sposoben, se bo znašel v situaciji, da dela „račune brez krčmarja", če se ne bo sleherni od nas držal postavljenih navodil, smernic in lastnih dolžnosti na delovnih mestih. Ne smemo se tolažiti z izjavami, da je kriv stroj, orodje ali material, ker tega ne moremo prodati našim odjemalcem. Dejstvo je, da moramo danes proizvajati in nuditi boljšo robo, kot smo jo lahko nudili, oziroma prodajali, pred 10 in več leti, ko je bila naša strojna opremljenost toliko novejša, mlajša in boljša. Omeniti moramo še to, da je tukaj prisoten zakon o ponudbi in povpraševanju. Ponudnikov, oziroma kapacitet, na področju izdelave vijačnega blaga je danes v Jugoslaviji ogromno, kar pomeni, da ima porabnik velike možnosti izbire.

Če se povrnemo k našemu stanju, naši organiziranosti na področju kontrole kvalitete, lahko še enkrat podčrtamo, da so kontrolorji proizvodnje le neka opora, signalni zvonci, ki opozarjajo na odstopanja od kvalitete. Učinek, kakršnega si želimo na tem področju, bomo dosegli le takrat, ko bo vsak na svojem delovnem mestu lasten kontrolor pri opravljanju dela.



Avtomatski stroji za izdelavo navojev na vijakih

priprave na proizvodnjo pisal

MILAN LOVREČIČ

S priključitvijo DE 210 k TOZD Proizvodnja tehničnih igrač bo TOZD Proizvodnja splošnih igrač in pisarniških potrebščin pričela prihodnje leto s proizvodnjo pisal in pisarniških potrebščin. S pripravami se je pričelo marca letos. Analiza obstoječega programa je pokazala, da je le-ta že občutno premajhen, saj strojne in montažne kapacitete ne bi bile dovolj zasedene s proizvodnjo teh artiklov, pa tudi kvaliteta asortimana ne, bi bila zadovoljiva. Poleg tega pa manjka še dopolnilni program k pisalom, saj naj bi v bodoče dejavnost TOZD obsegala pisala, pisarniške potrebščine in učila.

Zaradi vsega zgoraj navedenega smo iskali kooperante, s katerimi bi sodelovali. Pozitiven odgovor smo dobili od ene od renomiranih evropskih tovarn, katere proizvodni program še najbolj ustreza dejavnosti naše TOZD. Zaradi dogovora o poslovnem sodelovanju smo to tovarno obiskali.

Ne bom se spuščal v rezultate poslovnih pogovorov, ampak se bom omejil le na zapažanja v zvezi z njihovo proizvodnjo. Ko sem si malo ogledal proizvodnjo, mi je bilo takoj jasno, zakaj spada ta tovarna med najkvalitetnejše proizvajalce pisarniških potrebščin v svetu. Na vsakem koraku se lahko prepričaš o urejenosti tako strojnih kot montažnih obratov, o visokem nivoju organizacije, o točno določenih nalogah vsakega zaposlenega. Oprema strojnega obrata je prilagojena kvaliteti in kvantiteti obenem, da niti ne omenjam visoke delovne zavesti in discipline vseh zaposlenih. Avtomatska montaža se uporablja samo pri masovni proizvodnji, za vse ostalo so na razpolago specialne montažne priprave. Izredni poudarek dajejo na kontrolo, saj je znano, da je procent napak pri končnih izdelkih enak zmnožku napak pri polizdelkih in v montaži, zato je dosti kontrol polizdelkov, ter medfaznih in končnih kontrol. Iz tega se že sam ponuja odgovor, zakaj je pri njih procent reklamacij manjši od 1 % in zakaj je vsak njihov izdelek zares kvalitetno izdelan in kot tak tudi funkcionalen.

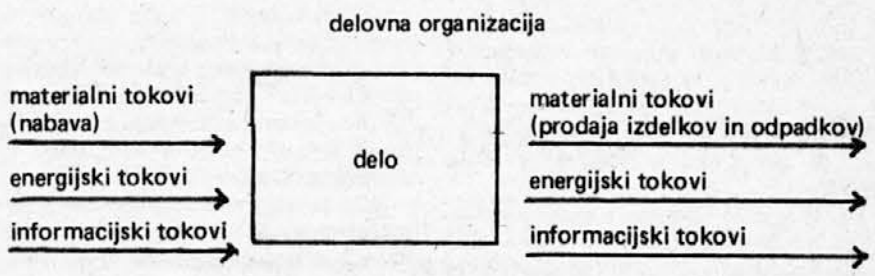
Že ob ogledu same tovarne so se mi porajala vprašanja: Kako pa bo pri nas? Njihov način je nemogoče že jutri prenesti k nam. Zato bo za uresničevanje vseh nalog TOZD Proizvodnja pisarniških potrebščin potrebno veliko skupnega napora, medsebojnega razumevanja, zaupanja, potrpljenja in na zadnje dobre volje za dosego željenih rezultatov. Pri tem pa ne bi smeli pozabljati, da nam takšen pristop omogoča boljši jutri. To pa je tudi želja nas vseh. Mar ne? !

sodoben informacijski sistem kot eden pogojev za poslovno učinkovitost

VANJA DUJC

Pomen poslovnih informacij

Življenje delovne organizacije lahko poenostavljeno predstavimo s sliko takole:



Pomen informacijskih tokov (informacij) je za obstoj delovne organizacije zelo velik. Informacije vplivajo na učinkovitost organiziranja in delovanja:

— nabavne funkcije
— proizvodne funkcije
— prodajne funkcije
— ostalih poslovnih funkcij.

Informacije vplivajo na:

— oblikovanje medsebojnih odnosov v delovni organizaciji
— oblikovanje odnosov okolja (poslovni partnerji, samoupravna združenja, širša družbena skupnost, javno mnenje) do delovne organizacije
— oblikovanje odnosov delovne organizacije do okolja.

Zaradi tega je nujno, da so informacijski tokovi (prikazani na shemi) urejeni tako, da delovna organizacija dobiva, obdeluje in odpošilja:

— zadostno količino informacij
— točne informacije
— pravočasne informacije (hitrost).

Iz tega izhajata 2 temeljna problema, ki sta često zelo težko rešljiva:

1. Pridobivanje ustreznih informacij ustvarja največkrat organizacijske težave, kako zagotoviti hiter zajem velike količine podatkov, ki morajo biti poleg tega tudi točni.

2. Obdelovanje zajetih informacij ustvarja po navadi še večje težave. Tudi tu je potrebna velika hitrost, da bi bile informacije pravočasno na razpolago, pojavljati pa se pričnejo vse mogoče napake. Zaradi neprecizno izdelanih informacijskih tokov se ponavadi iste informacije večkrat shranjujejo (na različnih dokumentih), ko pa jih potrebujemo, je zelo težko priti do njih ali pa so celo shranjene v taki obliki, da niso takoj uporabne. In ker informacij, s pomočjo katerih bi bile poslovne odločitve natančne ni, sledi odločanje po intuiciji,

(Nadaljevanje na 7. strani)

SODOBEN INFORMACIJSKI SISTEM KOT EDEN OD POGOJEV ZA POSLOVNO UČINKOVITOST

(Nadaljevanje s 6. strani)

oziroma po „občutku". To pa ni vedno najbolje. Poleg tega delovna organizacija raste, tržišči nabave in prodaje sta vsak dan bolj zahtevni in tudi družbena kontrola nad poslovanjem delovnih organizacij je vedno zahtevnejša. Zato je potrebnno vsak vsak dan dobiti, predelati, shraniti in odposlati vedno več podatkov. Iz tega ni težko sklepati, da pomanjkanje informacij s poslovnega vidika ustvarja težave marsikateri službi in vsem TOZD.

Rešitev je v posodobljenju Procesa zajemanja in obdelave podatkov

Kot je materialne tokove v delovni organizaciji potrebno smotrno speljati od nabave materiala, vhodne kontrole, skladiščenja, notranjega transporta, ekonomičnih proizvodnih procesov, kontrole izdelkov in ekspedita, tako je tudi informacijske tokove potrebno smotrno organizirati. Potrebno je:

1. zajeti podatke o
— nabavljenem materialu
— osnovnih sredstvih
— zaposlenih delavcih
— opravljenem delu
— prodanih izdelkih.
2. Vse te podatke preveriti in odpraviti napake.
3. Podatke obdelati, da bi dobili potrebne rezultate, ki jih potrebujejo TOZD, strokovne službe, zaposleni, služba družbenega knjigovodstva, itd.
4. Podatke shraniti, da bi jih po potrebi ponovno uporabili.

Vsa ta opravila so v preteklosti opravljali ročno, s papirjem in svinčnikom, kasneje in še danes z računskimi stroji, danes pa v vedno večji meri tudi avtomatizirano s pomočjo elektronskih računalnikov.

Sodobno zasnovan računalniško podprt informacijski sistem omogoča:

— enostaven zajem podatkov tam, kjer se podatki pojavljajo (v nabavi, proizvodnji, prodaji, itd.) na zapisovalnih napravah.

— takojšen prenos podatkov po žici do „skladišča podatkov", oziroma datotek;

— veliko hitrost obdelave podatkov (kot primer naj omenim, da že sedaj traja obračun osebnih dohodkov, brez vnosa podatkov in izpisovanja rezultatov za 1500 zaposlenih le cca 8 ur);

— izpis, oziroma prikaz rezultatov obdelave tam, kjer je to potrebno in v trenutku, ko je to potrebno.

Vendar pa razvoj takega informacijskega sistema ni možen v dveh, treh mesecih, pa tudi v letu ali dveh ne. Da bi čez nekaj let lahko izkoriščali prednosti natančno zbranih in obdelanih podatkov ter ne imeli problemov z arhiviranjem le-teh, moramo delati na tem področju že sedaj in sicer z jasno zamislijo in organiziranostjo.

Stanje v Mehanotehniki in naša orientacija

V naši delovni organizaciji potekata zajem in obdelava podatkov še pretežno ročno in s pomočjo mehanografskih strojev tipa „Ascota". Značilno je to, da so različne veje v našem sistemu obdelave podatkov različno popolne, oziroma nepopolne. Problemi, s katerimi se v Mehanotehniki dnevno srečujemo na tem področju so take vrste, kot je značilno za to stopnjo organiziranosti informacijskega sistema: podatki prihajajo prepozno, včasih jih ni mogoče dobiti, so pogosto nezanesljivi itd. Zato smo se odločili, da začnemo informacijski sistem načrtno posodabljati.

Po prvih korakih na tem področju ugotavljamo, da so naše možnosti za uspeh na tem področju kar dobre. Ugotovili smo:

— da je pri „uporabnikih" informacij velika mera pripravljenosti za sodelovanje pri spremembah,

— da je v Mehanotehniki zaposlenih precej delavcev, ki so strokovno sposobni sodelovati na tem področju dela;

— navezali smo dobre poslovne odnose z zunanjimi sodelavci, predvsem z Delamarisom;

— pripravljati smo začeli samoupravni sporazum o sodelovanju na področju razvoja informacijskih sistemov in racionalnega izkoriščenja računalniške opreme.

Zato pričakujemo, da se bodo obdelavi osebnih dohodkov na računalniku pridružile že v letu 1978 še sledeče obdelave:

— materialno poslovanje zalog materiala in gotovih izdelkov
— fakturiranje z analizami prodaje po artiklih, TOZD, tržiščih itd.
— evidenca osnovnih sredstev z obračunom amortizacije

Kasneje bomo tem obdelavam pridružili še finančno poslovanje in druge obdelave.

Za zaključek — ambicije Mehanotehnike

V prihodnosti ne smemo izgubljati časa z odločanjem o tem, ali je posodobljenje informacijskega sistema potrebno ali ne. Potrebno je in to ne z enkratnimi ukrepi, temveč s trajnim, skrbno načrtovanim delom. Težiti moramo k izgradnji sistema integrirane obdelave podatkov, ki bo zares zadovoljeval potrebe TOZD in strokovnih služb po ustreznih informacijah. Poleg tega pa moramo težiti tudi k združevanju znanja in sredstev, kar bo znatno pospešilo delo in zmanjšalo število zgrešenih odločitev.

otvoritev spominske sobe »ivan regent«

BORIS MILOŠEV

V petek, 7. 10. 1977 je bila slovesna otvoritev spominske sobe v spomin na 10-letnico smrti velikega revolucionarja in političnega delavca Ivana Regenta. Prisotne je pozdravil predsednik kraško-obalnega sindikalnega sveta tovariš Marko Kren, ki je spregovoril tudi o pomenu spominske sobe.

Član sveta federacije, tovariš Branko Babič je govoril o življenjski poti Ivana Regenta. Regentova prijateljica pesnica Marička Žnidaršič je prebrala nekaj pesmi, ki jih je Ivan Regent najraje bral in poslušal. Slovesnost so popestrili tudi igralci dramskega gledališča iz Trsta in Obalni študentski oktet.

Spominska soba je opremljena z marksistično knjižnico Ivana Regenta, z albumi slik iz njegovega življenja in s številnimi priznanji in odlikovanji. Posebno mesto pa zavzema v sobi tudi kamen, ki so ga podarili njegovi sovaščani iz Kontovela.

MEHANOTEHNIKA

Naj te ta košček papirja spominja na srečanje in igre v katerih si uspešno sodeloval

Ankaran 17.IX.77.

DRUŽABNO SREČANJE DELAVCEV MT
Organizacijski odbor

družabno srečanje

BORIS MILOŠEV

V soboto, 17. septembra smo imeli delavci Mehanotehnike družabno srečanje v Ankaranu. Ker nas je vreme pustilo na cedilu, se ni vse izteklo tako, kot je bilo predvideno, vendar ne moremo reči, da družabno srečanje ni uspelo.

Bistveno je doseženo: več kot polovica kolektiva se je zbrala, skupno razveselila in globlje spoznala. Žal nam je, da nismo mogli izpeljati začrtanega programa v celoti. Družabno srečanje bi bilo nepozabno in tudi prisotnih bi bilo prav gotovo več kot 1300 zaposlenih. Naj povem, kako je bil program zastavljen in pripravljen.

Prostor na obeh straneh ceste je bil predviden za postavitev miz za kosilo; plaža, cesta in parkirišče pa so bili predvideni za razne trim akcije, in sicer:

— tek na 50 metrov
— tek v vrečah
— tek s tremi nogami
— tekmovanje v raznih spretnostih
— špageti v želodec brez pribora
— z dudo nad vino s tekom
— pihanje balonov
— vlečenje vrvi
— skok z mesta
— streljanje v tarčo in balon
— mali nogomet
— odbojka
— balinanje
— kegljanje
— mini golf
— tenis
— plavanje
— smučanje na vodi
— met metle (samo za ženske)
— in še, in še . . .

Za vse sodelujoče v programu so bile pripravljene diplome, posebej izdelane za to srečanje, vendar so ostale žal neizkoriščene.

Poleg navedenih akcij je bila planirana tudi zabava, ki se je iztekla po programu.

Omeniti moram tudi pomoč vojakov in starešin V. P. 1101 iz Postojne, ki so nam brezplačno ozvočili prireditveni prostor in skuhali „vojnički pasulj.". Najbolj smo hvaležni generalu Mirkoviću, ki je odobril program pomoči. Ozvočenje so pripravili vojaki doma JLA iz Postojne, ki so tudi muzicirali do prihoda ansambla Oktavia Brajnika. Fižol so skuhali v Pivki, tako da so bili vojaki tisti dan „na suhi hrani". Pijače je bilo dovolj in tudi s kvaliteto smo bili vsi zadovoljni, saj smo popili 11000 l vina, 1000 steklenic piva, 800 sokov in 200 l radenske. Pojedli pa smo 1300 porcij pasulja in 1100 porcij čevapčičev, ražnjičev in drugih specialitet.

Ob koncu se zahvaljujem vsem, ki so pomagali pri organizaciji in vzpostavljanju reda ter vsem, ki so kakorkoli pripomogli, da je družabno srečanje uspelo.

drugi o nas

IZ ČASOPISA REPORTER — KOMPAS LJUBLJANA

Nekaj dni bo tega, kar mi je prišel pod roke časopis organizacije združenega dela iz Mehanotehnike Izola. Ker poznam ozadje obveščanja v tej delovni organizaciji tako iz tiska, ki nas je s tem dobro seznanil, kakor tudi od delavcev te DO, sem bila še posebej začudena, ko mi je prišel v roke ta listič.

Izšel je po treh letih molka, zaradi težav, ki jih poznamo (kdor kolikor toliko resno prebira dnevno časopisje, bo vedel, da so iz vzrokov, ki so potem zbudili pravo polemiko, odstranili z delovnega mesta novinarja, ki je skrbel za časopis). Sedanjo urednico lista sem srečala na seminarju urednikov glasil v združenem delu v Dolenjskih Toplicah. Na področju, s katerim se je spopadla, še ni imela nikakršnih delovnih izkušenj.

Za kaj gre? List je izredno dober, pester in zanimiv za branje. Urednica je napisala spremno besedo, vse druge članke pa je napisalo toliko različnih ljudi, kolikor je v časopisu različnih člankov. In to me je začudilo. Morda list še ni povsem vzor, kakršen mora tak časopis biti, toda po treh letih je to prva številka, ki jo poleg tega vodi še izkušena roka.

Takoj sem poklicala uredništvo in vprašala za formulo.

Preprosta je. Urednica je amaterska novinarka, z obveščanjem se ukvarja poleg drugega, zato imajo uredniški odbor, ki enostavno določi, kdo mora kaj napisati. In sodelujejo vsi. Vedo, da časopisa ne bo, če sami ne bodo pisali vanj. Zaradi tega časopis JE in to dokaj dober.

Pri nas pa imamo to smolo, da imamo zaposlene profesionalne novinarje (ja, saj so za to plačani, ne?), pa naj pišejo — časopis, v katerem se pojavljajo tri do štiri imena. Včasih še celo kakšno več.

in memoriam nada zonta

Kruta usoda se je zopet poigrala z nami in iztrgala iz naših vrst nadebudno mlado življenje. Zapustila nas je za vedno po mučni in dolgi bolezni naša Nada. Objokujejo jo mož in otroci, za katere je bila skrbna žena in dobra mati.

Tudi mi, ki bomo ostali, bomo še dolgo slišali v podzavesti tvoj vedri bodrilni smeh, s katerim si znala vedno pričarati dobro voljo in delovno razpoloženje. Bila si neutrudljiva delavka in si znala neprisiljeno okoli sebe ustvariti delovno vzdušje, tako da smo te vsi imeli radi in cenili kot sodelavko. Zelo te bomo pogrešali.

Bila si ena najstarejših po stažu v našem kolektivu in si skoraj vsakega poznala. Za vsakega si imela vedno prijazno besedo in k vsakemu si znala pristopiti in pomagati. Ta tvoj pozitivni odnos do drugih izvira iz izkušenj tvojega življenja, iz borbe proti vsem tegobam in krivicam.

Še kot otrok si okusila strahote vojne, ko si morala skupaj s starši, priznanimi aktivisti NOV, skrivati se po bunkerjih in doživljati vso divjanje sovražnih soldatesk, ki so šle skozi našo zemljo.

Kot mladinka po vojni si se aktivno vključila v rekonstrukcijo naše požgane domovine in iz teh izkušenj izvira tvoj pozitivni odnos do človeka in do dela.

Kasneje, še mlada, si se vključila v naš kolektiv in rasla in se razvijala z njim. Poznali smo te kot nadvse marljivo in odgovorno sodelavko, ki je znala tudi v težkih trenutkih vedro prenašati težave in spodbujajoče vplivati na svojo okolico.

Tudi takrat, ko je bilo najtežje, nisi izgubila vere v našega človeka in v kolektiv, v katerem si dorasla in živela. Vedno si verjela v boljšo bodočnost vseh nas in si bila med tistimi, ki so aktivno pomagali, da se izkopljemo iz težav. Tudi, ko si bila že bolna in si čutila, da s tabo nekaj ni v redu, si vedro prenašala bolečine in delala naprej, saj nisi mogla verjeti, da boš morala izstopiti iz delovnih vrst, in da bo usoda tako kruta s teboj.

Živela si s prirodo. Nadvse si ljubila našo prelepo Primorsko in si želela čimprej nazaj domov, na vas, med trte in cvetlice. Ta zadnja želja se ti, žal, ni izpolnila za časa življenja.

Sedaj, ko te je rodna gruda sprejela v svoj hladni objem in te zazibala v večno spanje, so se, žal prepozno, uresničile tudi tvoje sanje. Cvetlice in trte bodo čuvale tvoj mir in bedele nad tvojim snom. Nam pa zapuščaš neizbrisno bol in nepozaben spomin na aktivno in pogumno življenje.

ali že veste...

– da bomo ustanovili planinsko društvo. Zakaj? Ker zgledi vlečejo. Tudi predsednik sindikata tov. Marinšek Bojan navdušeno teka v hrib.

– da je trenutni rezultat dvoboja med ekipo naših šoferjev in prometno milico 4:0 v korist miličnikov (štiri odvzeta vozniška dovoljenja). Zgražamo se nad grobo igro nasprotnika.

– da lokacija ambulante nasproti menze ni slučajna, prav tako kot tudi lokacija WC v sami menzi ni slučajna. Pa kaj, ko so zaprti!

– da je zaradi pokvarjenega kotla splošni oddelek v sodelovanju s tehničnim sektorjem poskrbel za letošnjo zimo na dva načina:

1. tek med delovnim časom do kamiona s „kapoti"

2. tek v kupljenih „kapotih" nazaj.

– da je proizvodnja vodenih avtomobilov v TOZD Tehnične igrače na ravni jugoslovanske avtomobilske industrije – dobavni rok in cena neznana.

– da so v TOZD II kupili določeno število kompasov, ki jih bodo delili vsem zunanjim obiskovalcem, ki bodo prihajali v ta TOZD in se bodo hoteli prebiti od vhoda do pisarne. Razmišljajo že o tem, da bi kompase kupili tudi za vse delavce TOZD.

– da se strokovnjaki iz Tehničnega muzeja močno zanimajo za stroje iz naše Vijakarne. Predvidevamo, da bodo ljubitelji starin kmalu ponujali dva nova stroja za enega starega. Torej tovariši iz Vijakarne: potrpljenje, potrpljenje . . .

– da dela pri varnostnih ukrepih v Livarni trenutno stojijo. V novi ograji še ni toka!

– da se je problem Orodjarne in orodjarjev od zadnje številke do danes bistveno premaknil – zdaj so vsi skupaj samo še nekaj metrov od ograje . . .

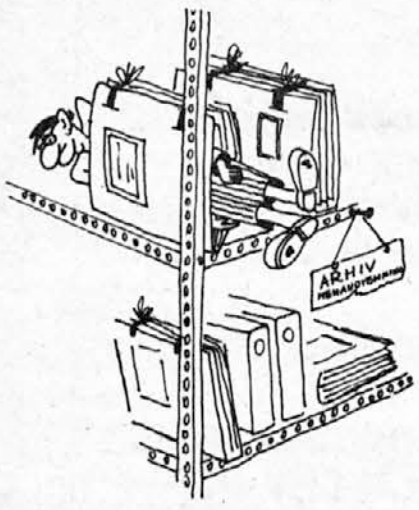
– da je izumiteljska skupina iz Mehanotehnike predlagala ob predvideni združitvi Droge in Delamaris novo ime bodoče združene organizacije, in sicer:

1. Drogi so predlagali, naj se nova DO imenuje DROGAMARIS

2. Delamarisu so predlagali, naj se nova DO imenuje DELADROGA.

Prosimo združeno podjetje, da naši inventivni skupini pri eventuelni izbiri imena, nakažejo honorar.

– da na vprašanje: „Kje je vodja splošnega sektorja? " dobite odgovor: „Ali še ne veste, da je v arhivu!"



Vodja splošnega oddelka je v arhivu

iz poročila kontrolorja bolnikov

R.M.

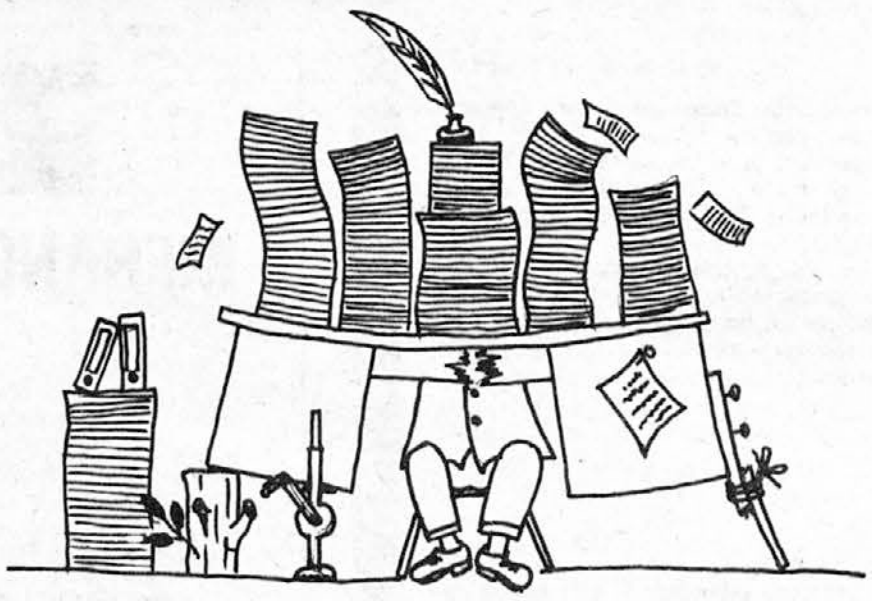
Ob 10.10 sem jo iskal na navedenem naslovu, kjer so mi povedali, da imenovane ne poznajo in da tu ne stanuje.

Ob 12.00 uri sem bil na matičnem uradu. Iz evidence je razvidno, da je prijavljena drugje.

Ob 12.25 se na zvonenje z električnim zvoncem ni nihče oglasil. Na vratih sem pustil obvestilo, da sem jo iskal ter da se mora javiti na razgovor pri medicinski sestri v tovarni.

Ob 12.40 sem jo ponovno čakal in sicer na cesti. Ko je prišla, sem ji povedal, da je bolniška kontrola ter da sem ji pustil listek. Imenovana je zatrjevala, da je bila pri zdravniku. Ker pa sem vedel, da ni bila pri zdravniku, in sem jo že srečal v Kopru v družbi fantov, nisem pa vedel, da je to ona, sem ji naročil, da se zglasi pri zdravniku in gre naslednji dan na delo, ker ni bila doma. Povedal sem ji tudi, da je povsem neutemeljeno, ker ne pove resnice, ker je bila zadnjikrat pri zdravniku 8. 8., ko ji je zdravnik odobril bolovanje do 11. 8. 1977. Nato je imenovana molčala.

Naslednji dan sem o tem obvestil medicinsko sestro v tovarni. Ko pride, naj naredi sestra uradni zaznamek.



Kdo se „skriva" za temi kupi papirja: Sandokan, Soban ali Zoro?

Nekadilci so tudi na hodnikih ogroženi

poročilo kadrovske službe

V septembru je bilo sprejetih 10 delavk-cev, od tega za določen čas 46 delavcev to pa zaradi povečanega obsega dela v četrtem kvartalu na šuko programu, telefonih in TOZD plišastih igrač v Materiji. Za nedoločen čas pa se je povečalo število delavcev za 10 predvsem zaradi uvedbe III. izmene za delo na ekstruderjih. Vsekakor pa je bilo treba pridobiti nadomestilo za štirinajst delavk-cev, ki so prekinili delovno razmerje v naši delovni organizaciji v septembru.

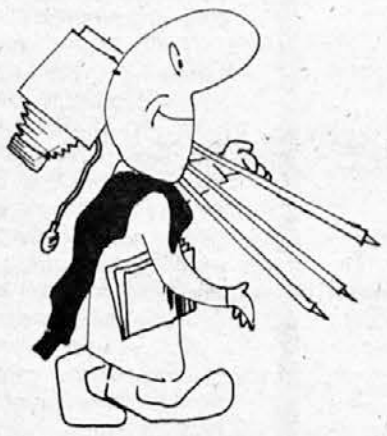
	Prišli	Odšli
TOZD Proizvodnja tehničnih igrač	49	9
TOZD Proizvod. sploš. igrač in pis. potrebščin	7	2
TOZD Vijakarna	2	/
TOZD Livarna	/	/
TOZD Proiz. pliš. igrač	7	1
TOZD Orodje – remont	/	/
DSSS	4	3
Skupaj	70	14

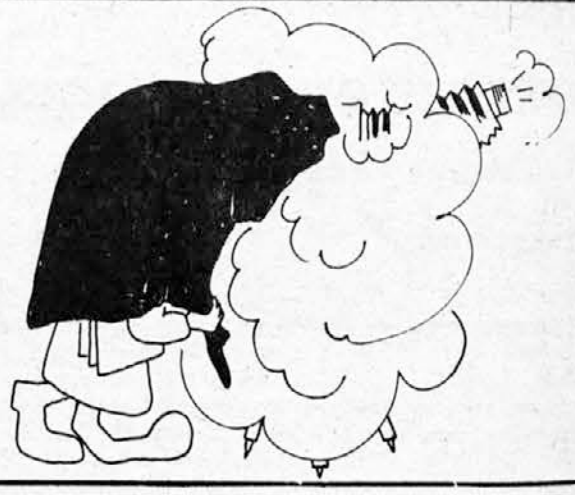
na mestu voljno — ali: sodelavec jerebica je postal »fazan«

Verjetno vsi poznate našega sodelavca v vojaški obleki, nekdanjega referenta za embalažo tovariša Draga Jerebico. Sedaj je v Batajnici pri Beogradu na pripravi za obrambo naše domovine. Ker mu je ostalo še 400 dni do vrnitve, upam, da mu je marsikdo v našem kolektivu pripravljen pomagati krajšati čas s kakšno kartico.

Njegov naslov je: Drago Jerebica
V. P. 9858/2 11274 Batajnica
Srečno še ostalih 400 dni!

foto arhiv





Kolektiv prodaje v letu 1957

Kolektiv nabave v letu 1957

mi

mehanotehnika izola

glasilo delovne organizacije Mehanotehnika Izola, Polje 9. Izdaja odbor za informiranje. Ureja uredniški odbor: Laura Lisjak (glavni urednik), Ciril Mezek (odgovorni urednik), Branko Cerkvenik (tehnični urednik), Igor Milič, Ljubo Klanjšček, Boris Milošev, Viljem Orel, Janko Gobbo, Janez Skok. Naklada 1800 izvodov. Tisk Ljubljanski dnevnik. Naslov redakcije: Izola, Polje 9, tel.: 71–620, int. 203.