

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE

AGIS - PTUJ

V AGISU

STEV. 4

APRIL 1982

LETO VI.



ŽIVEJ 1. MAJ

Javna razprava o samoupravnem sporazumu o združitvi

PAZLJIVO PREČITAJTE!

Kakor je znano, že dalj časa potekajo aktivnosti za spremembe in dopolnitve samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo, in sicer zaradi sprememb, ki jih narekujejo potrebe. Na podlagi pripravljene novega besedila samoupravnega sporazuma o združitvi je poslovni odbor delovne organizacije na svoji 12. redni seji, dne 20. 4. 1982 sprejel sklep, da se da to besedilo v trideset dnevno javno razpravo, ki traja od 23. aprila do 23. maja tega leta.

V času trajanja javne razprave se moramo vsi seznaniti z besedilom samoupravnega sporazuma o združitvi in nanj dati morebitne pripombe. Organizirali pa bomo tudi sestanek vodij informativnih skupin, zato predlagamo, da se isti čimbolj podrobno seznanijo s tem besedilom, da bodo lahko postavljali vprašanja na morebitne nejasne določbe sporazuma. Naloga vodij informativnih skupin je, da v času trajanja javne razprave obrazložijo in seznanijo svojo sredino s tem besedilom in na osnovi take obravnave podajo morebitne pripombe.

Že ob tem želimo poudariti, da morajo biti podane vse pripombe v splošni sektor v pisni obliki in najkasneje do vključno 23. maja, kar pripomb, ki bodo prispele kasneje, ne bomo mogli več upoštevati.

Kot je že navedeno, je besedilo tega samoupravnega sporazuma pripravljeno čisto na novo in ima tudi v mnogočem različni pristop pri obravnavanju določenih zadev. Že iz samega uvodnega dela izhaja, da ni več naštetih kot podpisnik sporazuma temeljna organizacija Komerciala. V tem besedilu je namreč predvideno, da se ista preoblikuje v delovno skupnost komerciala in je zaradi tega tudi veliko sprememb od besedila prejšnjega sporazuma.

Bistvena sprememba od prejšnjega sporazuma je tudi v vodenju delovne organizacije, in sicer je predviden kolegijski poslovodni organ, imenovan poslovodni odbor. Za poslovodni odbor je predvideno, da bo imel tri člane, torej predsednika in dva člana. Predsednik poslovodnega odbora je obenem tudi vodja delovne skupnosti skupnih služb, en član poslovodnega odbora pa vodi delovno skupnost komerciala. S to spremembo ne nastane nobeno povečanje števila zaposlenih, saj ne bo posebej vodja delovne skupnosti skupnih služb in ne vodja delovne skupnosti komerciala.

V delih, ki so skupnega pomena za delovno organizacijo in se opravljajo v delovni skupnosti skupnih služb, so dodana tudi dela razvoja in izvajanja integralnega sistema kontrole kakovosti in študij dela in časa, kar prej ni bilo zajeto, da se opravlja v delovni skupnosti.

Eno izmed pomembnejših poglavij zajema združevanje sredstev, in sicer je združevanje sredstev v mnogo večjem obsegu kot je to bilo do sedaj. Zato je prav, da se to poglavje, ki zajema člene od 93 do 107, podrobneje prediskutira v času javne razprave, saj so to občutljiva področja.

V 150. členu so določeni delegati iz posameznih temeljnih organizacij in delovnih skupnosti po točno določenem številu in ne več po ključu.

Na novo je tudi urejeno poglavje, ki se nanaša na družbenoekonomski odnos med temeljnimi organizacijami in delovnimi skupnostmi, in sicer v členih od 126 do 148, kar pa bo podrobneje urejeno za delovno skupnost skupnih služb v drugem samoupravnem sporazumu, ki obravnava pravice, obveznosti in odgovornosti med delovno skupnostjo skupnih služb in med temeljnimi organizacijami koristnicami njenih storitev.

V besedilu novega samoupravnega sporazuma je na novo vneseno poglavje o skupnih osnovah za urejanje delovnih razmerij. To poglavje določa okvir delovnih razmerij, katerega se bomo morali pridržati pri urejanju samoupravnih splošnih aktov s tega področja v temeljnih organizacijah in delovnih skupnostih. Kriteriji sicer ne določajo ničesar novega, saj so zajeta določila, ki so že do sedaj enotno urejena v pravilnikih o delovnih razmerjih in o odgovornostih delavcev za delovne obveznosti.

Tu so le zelo na grobo zajete spremembe samoupravnega sporazuma o združitvi, za katere smo menili, da je na njih potrebno posebej opozoriti.

Po poteku javne razprave bo splošni sektor posredoval vse prispele pripombe na poslovodni odbor delovne organizacije, ki bo vse pripombe obravnaval in do njih zavzel svoje stališče. Na podlagi te obravnave bo določal dokončni predlog samoupravnega sporazuma delavski svet delovne organizacije. Pred izvedbo referendumu pa bodo organizirani zbori delavcev, na katerih se bomo seznanili o dokončnem predlogu tega sporazuma.

V javno razpravo se moramo vključiti takoj, posebej pa ta poziv velja družbenopolitičnim organizacijam naše delovne organizacije, saj je ta naloga ena izmed njihovih najpomembnejših nalog.

POTREBNO JE, DA TAKOJ PRISTOPIMO K OBRAVNAVI BESEDILA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O ZDRUŽITVI KAJTI ČAS TRAJANJA JAVNE RAZPRAVE BO HITRO POTEKEL, NE SME PA SE, TAKO KOT JE TO BILO ŽE NEKAJ KRAT, DA SMO OB KONCU TRAJANJA JAVNE RAZPRAVE UGOTAVLJALI, DA DEJANSKO JAVNE RAZPRAVE NI BILO IN JO JE BILO SAMO ZARADI TEGA POTREBNO PODALJSATI.

Vodja splošnega sektorja
Alojz SALAMUN

Javna razprava o samoupravnem sporazumu o pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci delovne skupnosti skupnih služb in delavci TOZD v sestavi delovne organizacije AGIS Ptuj

Praksa je pokazala, da naš dosedanji sporazum, ki ureja medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti med delovno skupnostjo skupnih služb in temeljnimi organizacijami kot njenimi koristnicami uslug, ni popolnoma v skladu z veljavno zakonodajo in je bila zato potreba, da se posamezna določila uredijo drugače. Vse navedeno in še nekatere druge umestne spremembe so urejene v besedilu priloženega osnutka samoupravnega sporazuma o pravicah obveznostih in odgovornostih med delavci delovne skupnosti skupnih služb in delavci temeljnih organizacij v sestavi delovne organizacije.

Besedilo samoupravnega sporazuma je obravnaval poslovodni odbor delovne organizacije in je sprejel sklep, da se da to besedilo v tridesetdnevno javno razpravo, ki traja od 23. aprila do vključno 23. maja tega leta.

Poleg splošnih določb ta samoupravni sporazum, kot tudi prejšnji, določa glavne skupine del, ki se opravljajo praviloma po posameznih sektorjih in samostojnih službah delovne skupnosti in katere sektorje in samostojne službe so organizirane. Na novo je naveden sektor kakovosti.

Delovna skupnost bo opravljala dela praviloma za združene temeljne organizacije, višek zmogljivosti pa lahko po sklepu delavskega sveta opravlja tudi za druge. Dela, ki jih bo delovna skupnost skupnih služb opravljala za združene temeljne organizacije se določijo v planih.

Ta samoupravni sporazum določa osnove in merila za pridobivanje dohodka delovne skupnosti, ki je odvisen od prispeva iste k uspehu pri sodelovanju in zadovoljevanju potreb in interesov združenih temeljnih organizacij, vrste in obsega ter kakovosti dela, kakor tudi od dohodka oz. prihodka, ki ga ustvarijo združene temeljne organizacije.

Glede delovnih sredstev, ki jih delavci delovne skupnosti uporabljajo pri svojem delu, ni sprememb, saj tudi novo besedilo predvideva v skladu z zakonom, da so ta sredstva v upravljanju združenih temeljnih organizacij s tem, da imajo na njih pri uporabljanju delavci delovne skupnosti določene pravice in obveznosti.

Podrobneje je tudi urejena odgovornost delavcev delovne skupnosti za opravljanje del oziroma nalog. Samoupravni sporazum podrobneje našteva v 48. in naslednjih členih primere, za katere odgovarjajo delavci delovne skupnosti skupnih služb, in sicer materialno in gospodarsko — kazensko.

Po posameznih poglavjih so urejeni tudi temeljni pogoji glede strukture del oziroma nalog in kvalifikacijske strukture kadrov v delovni skupnosti, način koordiniranja del oz. nalog med združenimi temeljnimi organizacijami in delovno skupnostjo, določeno je tudi skupno prevzemanje tveganj iz poslovanja delovne skupnosti, način reševanja morebitnih medsebojnih sporov, kot tudi morebitno prenehanje delovne skupnosti.

Poudariti želimo, da je potrebno vse morebitne pripombe na ta samoupravni sporazum dostaviti v pisni obliki v splošni sektor najkasneje do 23. maja, to je zadnji dan javne razprave, ker pripomb, ki ne bodo podane v času trajanja javne razprave, ne bomo mogli upoštevati.

Ta samoupravni sporazum se sprejema z osebnim izjavljanjem, to je na zborih delavcev temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb. V času trajanja javne razprave morajo informatorji seznaniti s tem besedilom delavce, za katere so za informiranje zadolženi. Organizirali bomo sestanek informatorjev, na katerem bodo tolmačene nejasne določbe, za katera določila bodo posebej vprašanja. Prosimo informatorje, da se do tega sestanka ustrezno pripravijo, da bodo lahko zadovoljivo opravili svojo dolžnost.

Po poteku javne razprave bo pripombe obravnaval poslovni odbor delovne organizacije, kateri bo do njih zavzel določeno stališče in predlagal delavskemu svetu delovne organizacije sprejem dokončnega predloga.

S TEM UREJAMO SAMOUPRAVNE SPOŠNE AKTE, KI SO VELIKEGA POMENA ZA NAŠE SAMOUPRAVNE ODNOSE, ZATO SE MORAMO TUDI S TAKO RESNOSTJO LOTITI SPREJETJA ISTIH.

Vodja splošnega sektorja
Alojz SALAMUN

OBVESTILO

Pravna služba bo (kot tudi do sedaj) dajala delavcem delovne organizacije pravno pomoč. Vsi delavci lahko dobijo pravne nasvete v prostorih pravne službe ustno ali pisмено na pisni zahtevek.

Pravna služba

Krvodajalstvo je izraz globoke solidarnosti in humanizma

Organizacija krvodajalstva na Slovenskem sodi med najpomembnejše družbene naloge Rdečega križa. Rdeči križ Slovenije je pobudnik in organizator krvodajalskih akcij in uspelo mu je, da se je število krvodajalcev iz leta v leto večalo in da je število krvodajalcev med prvimi na svetu.

Za nemoteno zdravljenje prebivalstva je na leto potrebnih okrog 20.000 litrov krvi. Kri je nenadomestljivo zdravilo, zato spada krvodajalstvo med odgovorne družbene naloge, pri katerih mora sodelovati vsa družba zlasti pomembni sodelavci Rdečega križa SZDL, Zveza sindikatov, ZSM, krajevne skupnosti, zdravstvena služba in drugi.

Pojavljalo se je že vprašanje: Ali kri nemara izvažamo?

Kri ne izvažamo. Tega ne dela nobena dežela. Kri je tako dragoceno zdravilo in zbrano s tolikšnimi težavami, da si ni mogoče misliti trgovanja z njo, zlasti pa ne trgovanja v tujino. Če se je poslala kdaj kri iz države je bilo to zaradi nujne potrebe (elementarne nesreče, vojne), vendar pa

jalcem odvzamejo 300 ml vendar pa zdravnik lahko določi tudi večjo količino.

Odvzem krvi je neboleč. Včasih se zgodi, da krvodajalec po odvzemu krvi občuti slabost, se poti in pobledi ali pa za nekaj trenutkov celo izgubi zavest. To se mu lahko zgodi že takrat, ko mu odvzamejo kri za določitev hemoglobina in sedimentacije ali pa ko vidi, kako so odvzeli kri drugemu.

Vzroki za to slabost so številni: utrujenost, lakota, preveč ogrevani prostori in strah pred odvzemu krvi, ki je največkrat podzavesten. Da se temu izognemo se priporoča, da krvodajalci ne prihajajo na odvzem tešče. Uživati pa smejo le nemastno hrano, npr. čaj, črno kavo, sadje, marmelado, kruh. Nemastno hrano priporočamo zato, ker se mastna kri ne more dalj časa hraniti v hladilniku in se mora takoj porabiti. Iz mastne krvi se ne more izdelati sušene plazme. Odveč je bojazen, da bi po odvzemu shujšali ali pa se zredili. To se lahko zgodi, če krvodajalec po odvzemu krvi uživa pojačano hrano ker misli, da bo tako hitreje nadomestil dano kri. Priporočljivo je, da krvodajalec po odvzemu popije skodelico čaja, sadnega soka ali hladnega mleka. Nikakor pa ni priporočljivo, da po odvzemu krvi pije alkohol, ker mu to zviša krvni pritisk pa se ga zaradi tega lahko loti vrtoglavost.

Za krvodajalce gotovo nisem odkril nič novega moja želja in cilj pa je, da bi uspel še koga vspodbuditi k odločitvi za krvodajalsko akcijo.

Da je v AGIS-u krvodajalstvo resnično bogato, priča podatek, da je v letu 1981 bilo od 2893 krvodajalcev 217 delavcev AGISA in sicer v akcijah organiziranih pri nas.

Zgovorno priča aktivnost krvodajalcev AGIS-a pa so tudi priznanja podeljena na svečani seji 9. 4. 1982 v obratu družbene prehrane.

Podeljenih je bilo 81 značk, 4 plakete in 8 posebnih spominskih daril in sicer:



Skok Edvard 47 x daroval kri

- za 5 kratno darovanje 37 značk,
- za 10 kratno darovanje 20 značk,
- za 15 kratno darovanje 18 značk,
- za 20 kratno darovanje 6 značk,
- za 25 kratno darovanje 4 plakete.

Nad 30 krat pa so darovali kri naslednji krvodajalci:

- Edvard Skok TOZD OROD-JARNA daroval kri 47 krat,
- Oto Mesarič, TOZD OROD-JARNA daroval kri 40 krat,
- Vinko Svenšek, TOZD AVTOOPREMA daroval kri 38 krat,
- Vlado Jankovič, DSSS daroval kri 37 krat,
- Emil Učakar, TOZD KOVINSKA OBDELAVA, daroval kri 37 krat,
- Anton Kekec, TOZD AVTOOPREMA daroval kri 36 krat,
- Ljudmila Dokl, TOZD AVTOOPREMA darovala kri 33 krat,
- Robert Muhič, TOZD KOMERCIALA daroval kri 32 krat.

Vsem krvodajalcem in vodstvu aktiva krvodajalcev AGIS naše iskrene čestitke z željo, da se v vaše vrste priključi čimveč novih krvodajalcev. Maks MENONI



OTO MESARIČ prejema Monografijo Ptuja v znak zahvale za darovanje krvi

Vse dosedanje izkušnje in doseženi rezultati pri organiziranju krvodajalstva so pokazali, da našemu družbenemu sistemu najbolj ustreza — PROSTOVOLJNO, BREZPLAČNO in ANONIMNO dajanje krvi. Osnove na katerih se je začelo razvijati prostovoljno krvodajalstvo in zbirati krvodajalce, sloni na globokem humanizmu in zavesti človeške solidarnosti do sočloveka, do bolnika, ki je krvi potreben. Prav zaradi tega je tudi Rdeči križ kot humanitarne organizacija leta 1953 je prevzel to nalogo in jo uspešno opravlja še danes. Krvodajalstvo temelji na humanizmu in zavesti človeške solidarnosti toraj na principu, da naj bi kri prispeval vsak, dokler je zdrav in sposoben, da je je ob vsakem času dovolj na razpolago.

Kri ni zdravilo, ki ga lahko izdelujemo v tovarni, kri daje na tisoče delavcev — občanov, da bi z njo pomagali bolnikom in jo dali v skupne rezerve. O količini porabljenih krvi za zdravljenje je bilo že mnogo razprav. Vse te razprave in analize so pokazale, da so potrebe res velike, saj iz dneva v dan naraščajo prometne nesreče, nesreče pri delu in v gospodinjstvu, ki največkrat terjajo zdravljenje s krvjo. Prav tako pa terja velike količine krvi tudi sodobno zdravljenje drugih boleznih.

je bila zbrana zunaj rednih krvodajalskih akcij. Vendar pa je povdariti, da solidarnost v dajanju ne veže samo ljudi enega naroda, temveč gre za solidarnost ljudi nasploh.

Organizacija krvodajalstva v Sloveniji je takšna, da zberemo zadostne količine krvi in da je ta kri vsem in ob vsakem času na voljo brezplačna.

Kdo je lahko krvodajalec?

Krvodajalci so lahko vse zdrave osebe v starosti od 18 — 65 let. Vsakega občana se pred odvzemu krvi zdravstveno pregleda. Namen tega pregleda je dvojen:

1. da se zavaruje darovalec; kri lahko daruje samo oseba, ki jo zdravnik spozna za zdravo;

2. Varstvo prejemnika krvi, ker vemo, da se nekatere bolezni lahko prenesejo na prejemnika s krvjo osebe, ki je to bolezen prebolela in je ob odvzemu zdrava.

Po opravljenih laboratorijskih preiskavah pregleda krvodajalca še zdravnik. Važno je, da krvodajalec da zanesljive podatke o prebolelih boleznih oz. dotadnjih operacijah.

Ko zdravnik ugotovi, da je prijavljena oseba sposobna dati kri, določi odvzemno količino. Krvodajalec lahko da naenkrat od 500 ml krvi. Pri nas običajno krvoda-

Dragi bralci, kot ste že sami opazili glasilo »V AGISU« ni izšlo kot običajno pred praznikom dela 1. majem. Razlog za zamudo je en sam, in sicer: odločili smo se objaviti listo OD prvih 100, s ciljem delavce Agisa informirati o dejanskih OD naših prvih 100 najbolje plačanih delavcev za leto 1981.

Da bi bila ta lista neoporečna, to je v skladu z našimi samoupravnimi akti, jo je obravnavala samoupravna delavska kontrola delovne organizacije AGIS v sodelovanju z delavci SDK Ptuj. Samoupravna delavska kontrola delovne organizacije pa je sprejela sklep, da se posebej ustanovi komisija, ki naj pregleda upravičenost in pravilnost izplačevanja osebnega dohodka z vsemi nadurami in podobno in temu primerno pripravi komentar.

Bili smo mnenja, da bo to še nekaj časa trajalo in da aprilsko številko našega glasila izdamo brez te liste. Brezpogojno pa bo lista prvih 100 OD v delovni organizaciji AGIS objavljena v naslednji številki glasila »V AGISU«.

Za zamudo se opravičujemo in prosimo za razumevanje.

Uredništvo

KADROVSKA SLUŽBA - križišče informacij o razvoju in potrebnem znanju

V okviru priprav na 9. kongres slovenskih komunistov je uredništvo Delavske enotnosti zanimalo, kako v združenem delu ocenjuje rezultate usmerjenega izobraževanja in kako so organizirane kadrovske službe. Okrogle mize, ki smo jo pripravili, so se udeležili Boris Mužič, predsednik programskega sveta šole za usposabljanje kadrovskih delavcev in Milan Regovc, predsednik koordinacije za kadrovske službe in vodja delegacije GZS v družbenem svetu za vzgojo in izobraževanje, oba vodilna kadrovska delavca v sozdu Iskra, Ivo Furlan, član odbora za izobraževanje kadrov pri GZS in Milan Pavliha, ravnatelj Šolskega centra PTT.

DE — Gospodarska zbornica in sindikati so bili pred približno dvema letoma organizatorji posveta o kadrovske izobraževalnih službah. Posvet je bil vsestransko zastavljen. Kaj se je od takrat spremenilo in ali smo kadrovske službe boljše usposobili?

Milan Regovc: Z republiškim posvetom, ki je bil junija leta 1980, smo dosegli dve stvari. Temeljito smo analizirali kadrovske dejavnosti v Sloveniji. Ugotovili smo, da ima kakršnokoli kadrovske dejavnosti manj kot polovica ozdov. Stopnja njene razvitosti je izredno različna. Ob velikih sistemih so tudi nekatere manjše organizacije to dejavnost zglede organizirale. Drugič smo na svetu opredelili, kakšna naj bi bila delitev dela kadrovske dejavnosti na posameznih ravneh. Ugotovili smo, da v tozdih ne potrebujemo kadrovskih služb, ampak rabimo tam le nekoga, ki bo opravljal nujno operativno delo. Kadrovske službe naj bi se oblikovale na ravni delovne organizacije. Tretji uspeh pa je, da smo opravili temeljito analizo kadrov v tej dejavnosti. Ugotovili smo, da je zasedba sila pestra. Na področju kadrovske dejavnosti smo imeli na srednji stopnji 18 poklicev, na višji in visoki stopnji pa prav tako 18. Tovrstnemu kadru nismo posvečali posebne skrbi, čeprav smo jih iz šol v vsem povojnem obdobju dobili 387. Regijski posveti, ki so sledili, so zelo različno uspeli. Medobčinske zbornice in medobčinski sindikati so se včasih vedli tako kot nekateri poslovodni organi, ki jim ta razvita dejavnost ne ustreza.

DE — Zakaj jim pa ne ustreza?

Milan Regovc: So zelo različna mnenja. Eni pravijo, da nam to ni potrebno, ker bi delavcem kratili samoupravne pravice na tem področju. Sam sem prepričan, da to ne more držati. Če bi bilo to res, potem tudi finančnih služb ne bi potrebovali.

DE — Na osnovi kakšnih podatkov pa naj odločajo samoupravljajci?

Milan Regovc: Seveda! Če je strokovno delo razvito, potem je to orožje delavcev.

DE — Se pravi, da to službo, ki se ukvarja s človekom, podcenjujemo?

Milan Regovc: Tudi na posvetu smo ugotovili, da je od vseh dejavnosti v ozdih ta še najmanj razvita.

Boris Mužič: V vseh analizah ugotavljamo, da kadrovske službe niso ustrezne in da v organizacijskem pogledu niso pravilno postavljene v celotnem proizvodnem procesu. Dejansko niso sposobne pripraviti, voditi in načrtovati izhodišče za vodenje kadrovske politike, za odločanje delavcev in poslovodnih organov. Kadrovskih služb nismo znali organizirati, čeprav veliko govorimo o kadrologiji in imamo precej raziskav, čeprav predvsem po zahodnih modelih. Danes točno vemo, kako naj bi jih organizirali kot neodtujljivo pravico delavca, kako naj bi pomagale k prestrukturiranju gospodarstva, k večji produktivnosti, pa jih vendar potiskamo le v vlogo nekakšnega servisa. Večje asociacije, na primer sozdi, imajo lažje delo, ker so sposobni zbrati podatke in zahtevati spremembe, manjše pa stoje ob strani. Nismo povedali, kdo bo združil te njihove interese in potrebe v občinah in regijah.

DE — Ali so v vseh občinah občinske kadrovske službe?

Boris Mužič: So, vendar so različno razvite. Najbrž smo jih razvijali podobno kot v gospodarstvu...

Milan Regovc: Mislim, da imamo kadrovske službe v dokumentih dobro opredeljene. Toda v praksi stvari odpovedo. Ravno na zadnji seji odbora za izobraževanje Gospodarske zbornice smo sprejeli akcijski načrt, da bi strokovne skupine iz organizacij z razvitimi kadrovskimi službami pomagale organizacijam, ki nimajo svojih strokovnih moči pa želijo pomoč. Pripravili smo tudi nomenklaturo poklicev kadrovskih delavcev in si prizadevamo, da bi uveljavili redno izobraževanje takih kadrov. Stvari se torej premikajo, vendar je še vedno premalo družbene podpore, tudi sindikati se premalo vključujejo.

DE — Pa so kadrovske službe dovolj miselno in delovno povezane s službami, ki načrtujejo tehnološki razvoj?

Milan Pavliha: Že na tem posvetu, ki nam je zdaj izhodišče, smo ugotovili, da so delavci kadrovskih služb premalo vpeti v razvoj delovnih organizacij, da so izolirani.

DE — Kakšno vlogo ima šola za kadrovske delavce v Brdu pri Kranju?

Boris Mužič: To ni šola, je center za usposabljanje kadrovskih

delavcev. Kadrovska politika bi morala biti vpeti v vse veje celovitega proizvodnega procesa. Ne more biti planirana brez kadrovske službe, ne razvoja, ne tehnologije. Če kadrovske funkcije nekateri, zlasti poslovodni kadri, ne bodo cenili in spoštovali, potem je zaman tudi to usposabljanje. Vzemimo konkreten primer. Zdaj pripravljamo programske zasnove za visokošolsko izobraževanje. Kadrovnik se mora o tem pogovarjati s strokovnjaki iz razvoja, tehnologije. Ti morajo dati pripombe na program, ki ga bo on posredoval delegatom v posebni izobraževalni skupnosti.

DE — Delavci torej ne morejo postati nosilci kadrovske izobraževalne politike, če ne dobijo strokovnih predlogov, variant?

Boris Mužič: Križišče informacij je kadrovska služba. Ta informacije oblikuje, analizira in posreduje naprej. Če kupimo licenco, moramo vedeti, kakšen kader bomo potrebovali. Kadrovske službe pa postavljamo v položaj, da nov program že imamo, one pa naj potem razmišljajo o potrebnih kadrih.

Milan Pavliha: Če smo rekli, da bo resničen preobrat v vzgoji in izobraževanju moralo napraviti združeno delo, potem je jasno, da so v posebnih izobraževalnih skupnostih še večje težave. Če že same delovne organizacije nimajo dolgoročnih okvirov, kako naj se potem usklajujejo različne delovne organizacije v posebni izobraževalni skupnosti in kako naj se končno sporazumevajo z izvajalci izobraževanja.

DE — Pri usmerjenem izobraževanju vseskozi govorimo, da gre za družbeno reformo.

Milan Pavliha: Če je družbena, potem je tako. Gre za planiranje kadrovske izobraževalnih potreb, usmerjanje delavcev v izobraževanje, programiranje, organiziranje in izvajanje ter končno vrednotenje izobraževalnih rezultatov.

DE — Kdaj se je začelo posebno usposabljanje kadrovskih delavcev na Brdu?

Boris Mužič: Začeli smo lani, sedaj je vključena četrta skupina. V vsaki skupini je okrog 25 sodelujočih, tako da smo doslej vključili okoli 70 delavcev. To usposabljanje se šele oblikuje. Želimo predvsem izmenjavo izkušenj iz prakse in različne organiziranosti kadrovskih služb.

DE — Kakšne pa so izkušnje kadrovskih delavcev, ki prihajajo na usposabljanje?

Boris Mužič: Analiza podatkov, ki jih zbiramo, je signal, kje so konkretne pomanjkljivosti na različnih ravneh kadrovskih služb v Sloveniji.

Milan Regovc: Težava v naši družbi nasploh je, da je malo organizacij, ki bi poznale svoj razvoj. Odtod izvirajo tudi slabosti pri kadrovskem načrtovanju. Zato bi morala prevladati ideja, ki jo imamo vgrajeno v vse dokumente, da bi namreč moralo izobraževanje za poklice pomeniti osvajanje širokih znanj. Danes, ko pripravljamo programske zasnove za visoko šolstvo, se srečujemo s težnjami, da bi programe še bolj razdružili. Če to dopustimo, bomo v prihodnje imeli še bolj ustrezne kadre. Težava povezovanja tehnološkega in kadrovskega načrtovanja je v tem, ker bo strokovnjak prišel v delovno organizacijo šele po devetih letih usmerjenega izobraževanja. Malokatera delovna organizacija pa točno ve, kakšne kadre bo takrat potrebovala. Edino, na čemer danes gradimo, so minimalni kazalci. Toda teh učencev, ki jih danes vpisujemo, ti kazalci ne zajemajo več. Vendar smo se dogovorili, da bomo drsno planirali in podatke sproti dopolnjevali. Če to ne bo obveljalo, potem bomo čez dve leti spet delali na pamet.

DE — Zadnji dve leti vedno bolj spoznavamo, da načrtov zaposlovanja ne moremo ločevati od načrtov izobraževanja. Še vedno pa imamo težave s pomanjkanjem nekaterih kadrov, zlasti tehničnih. V Iskri bi menda takoj lahko zaposlili 120 elektroinženirjev.

Boris Mužič: Mladino moramo navdušiti za tehnična znanja. V Iskri smo začeli s Pionirskim listom, s tehničnimi članki: kako lahko razumeš računalnik, kako deluje telefon, napisano za otroke. Iz tega smo naredili tekmovanje, ga vključili v Veselo šolo. Imeli smo tudi predavanja, različne oblike, da bi vplivali na miselnost staršev in vzgojiteljev. Res gre za prevrednotenje naših vrednot, za drugačen odnos do tehnike.

Milan Regovc: Pri pridobivanju elektro kadrov na srednji stopnji nimamo nobenih težav. Vse akcije, ki smo se jih lotili, so pripomogle, da moramo danes učence celo odklanjati. Drugi problem pa so kadri na visoki stopnji. Vpisanih ni tako malo, je pa izredno velik osip.

DE — Ali drži, da je večji osip med tistimi študenti, ki prihajajo iz srednje tehniške šole?

Milan Regovc: Ta problem sem zasledoval 15 let in moram reči, da zdaj ni več take razlike, kot je bila. Dejansko so bili tisti, ki so se vpisali pred desetimi, petnajstimi leti, večinoma neuspešni. To pa zato, ker so bili visokošolski programi grajeni na gimnazijskem programu. Če se je tehnik vpisal na elektro fakulteto, je o elektro-tehnikih že precej vedel. Znal pa je premalo matematike in fizike. Zdaj, ko je vpis uravnovežen, razlik skoraj ni.



Sončni zahod

DE — Katera šola je po vašem matici za elektrofakulteto, tehniška ali naravoslovno matematična?

Milan Regovc: O tem ni dvoma. Vztrajamo, da je to elektrotehniška. Sicer bomo ostali tam, kjer smo bili. Visokošolske programe moramo graditi na strokovni izobrazbi iz srednje šole.

DE — Uporabniki elektro kadra niso samo v elektrogospodarstvu, temveč tudi drugod.

Milan Regovc: V elektro stroki zaposluje 40 odstotkov električarjev, ostalih 60 odstotkov se zaposli drugod. To razmerje bo šlo še naprej v škodo elektro stroke. Industrija se modernizira in avtomatizira, zato klasični poklici izumirajo, rabijo pa več električarjev in kovinarjev. Leta 1957 na primer v kranjski Savi niso imeli niti enega elektroinženirja, strojnika pa največ dva, danes pa so to izredno iskani kadri. V tekstilni industriji iščejo za vedno bolj avtomatizirane obrate izključno elektrotehniko.

DE — Vendar veliki uporabniki kadrov iz elektro stroke — železnica, PTT, vedno ne vidijo v teh kadrih svoj drugi, matični poklic. To se odraža tudi v uporabniških povezavah s posebnimi izobraževalnimi skupnostmi.

Milan Regovc: To je močno povezano s svobodno menjavo dela. Vprašanje je, če smo tu kak korak naprej od tistega, kar smo že imeli.

Milan Pavliha: Čez noč premikov v miselnosti ne bo. V kadrovske teoriji je zapisano: kolikor časa se problemi kopičijo, približno tiloko časa jih bomo tudi reševali. Zdaj je prišlo do bistvene revolucionarne preobrazbe v gledanju na delo, vendar moramo ugotoviti, da družina in osnovna šola nista pripravljena na te spremembe. Osnovna šola je še preveč usmerjena v humanistične smeri, učitelji še vedno grozijo učencem z delom kot nečim slabim. Ni prišlo do politehnizacije, da bi osnovnošolci imeli možnosti za razvoj vseh svojih interesov in nagnjenj v najširšem smislu.

Boris Mužič: V osnovni šoli imamo ob vseh krožkih še najmanj tehničnih. Že v otroškem vrtcu pravimo, da so igrače izredno pomembne. Ko pa otrok pride v osnovno šolo, ga za tehniko ne znamo več navdušiti.

Milan Pavliha: Pred leti je bil pri poklicnem usmerjanju govor o izbiri poklica, danes pa teorija govori o poklicnih možnostih (karierah), torej o najširših možnostih v okviru vseh delov združenega dela. Moramo se spet vrniti na prevrednotenje dela, izobrazbe in kvalifikacij. Da bodo starši lahko ustreznejši svetovalci otroku, morajo te spremembe začeti najprej na lastni koži. Če se bo začelo premikati pri vrednotenju dela tam, kjer so zaposleni, če strojepiska ne bo imela večje plače kot kovinostrugar ali npr. naš dostavljač PTT, potem bomo začutili dejanski premik.

Milan Regovc: Pri usmerjanju dajemo prevelik pomen kadrovskim štipendijam. Naj to ponazorim. Na gimnazijah nikdar ni bilo kadrovskih štipendij, pa so bile vedno polne. Za kovinarje jih razpisujemo veliko, pa so šole nezasedene še danes.

Milan Pavliha: Rad bi opozoril še na usmerjanje ženske mladine. Na naši PTT šoli je med kandidati ogromna večina deklet, čeprav je delo primerno za oba spola. Lahko trdimo, da ostajamo pri tradicionalnih predsodkih glede javnega in poklicnega delovanja žensk.

DE — Kako je z žensko v elektro poklicu? Na šolah jih skoraj ni, med zaposlenimi pa jih je kar polovica.

Milan Regovc: V Iskri je zaposlenih okoli 52 odstotkov žensk, tako razmerje je tudi v proizvodnji. V elektro šoli imamo sorazmerno malo deklet, mogoče jih je lani bilo 50. V elektroindustriji brez žensk ne moremo. Imajo nekatere ročne spretnosti, ki jih moški nimamo. Toda dekleta se vpisujejo v različne »ženske« poklice, potem pa se zaposlujejo pri nas. Včasih je bilo v Iskri zaposlenih okrog 100 frizerk.

DE — Kako v Iskri spreminjate takšno stanje, morda z izobraževanjem žensk ob delu?

Milan Regovc: Za študij žensk ob delu nismo storili veliko. Za izobraževanje ob delu pa nasploh upada zanimanje. Na srednji stopnji še nimamo prilagojenih programov, od zaposlenih, ki že imajo določena znanja pa ne moreš zahtevati, da gredo v prvi letnik po isti poti kot učenci. Po drugi strani pa upada tudi izobraževanje na višji in visoki stopnji. Če vemo, da se je veliko število absolventov tehniških smeri preusmerjalo v humanistične vede, potem je to upadanje po moje koristno, saj ljudje ostajajo v tehničnih strokah.

DE — Ali delovne organizacije izpolnjujejo tisto zakonsko določilo, ki pravi, da morajo vsaj enkrat letno objaviti interne kadrovske razpise?

Milan Regovc: Iskrine tovarne ga objavljajo, pretežna večina že zelo dolgo. Za to je enostaven razlog: delavci hočejo vedeti, v kateri smeri se lahko izobražujejo. Lanj smo imeli v izobraževanju ob delu 1446 delavcev, od tega na tretji stopnji 121, na visoki 118, na višji 631, na srednji 470, na poklicni pa 103. To je bilo že usklajeno in je odraz razpisa. Beg iz proizvodnih poklicev se je precej zmanjšal.

Milan Pavliha: V preveliko improvizacijo sedaj ne smemo iti tako, da bi samo reducirali programe redne šole za študij ob delu.

Boris Mužič: Če se kažejo velike potrebe po izobraževanju ob delu, nikakor ne bi smeli zmanjševati ravni tega izobraževanja, saj bi si s tem naredili medvedjo uslugo.

DE — V srednjem usmerjenem izobraževanju smo pristali na 82 programih, v visokem šolstvu se programi še naprej drobijo, razen tam, kjer se je vpliv uporabnikov že uveljavil, pa tudi študentje kot subjekti izobraževalnega procesa.

Boris Mužič: Pri nas strokovnjaki iz proizvodnje po posameznih področjih pregledujejo programe. Na ta način zberemo ustrezne podatke. Imamo pogovore po skupinah z delavci, ki so končali visoko šolo in so pri nas do pet let. Ti lahko najbolje povedo, kaj so iz na fakultetah pridobljenega znanja lahko koristno uporabili v proizvodnji. Hkrati nam bo ta informacija dala odgovor, kaj je potrebno vključiti v program usmerjenega izobraževanja. Obenem bodo razvojni strokovnjaki povedali, kakšno znanje bodo naši strokovnjaki potrebovali; kam gredo telekomunikacije, laserski sistem, satelitski sistem; drugi spet za polprevodnike; skratka kadrovske bodo ovrednotili naše razvojne cilje. Druge oblike sodelovanja so še naši štipendisti, izbor diplomskih nalog. Štipendistom zagotavljamo mentorje, pričakujemo pa, da se bodo povezali z delovno organizacijo in začutili, kdo in zakaj jim daje denar za študij. Pričakujemo, da se bodo že med študijem posvetili tistim vprašanjem, s katerimi se bodo srečevali kasneje, ko se bodo zaposlili. Študente povezujemo tudi v klube študentov, povezujejo se z mladinsko organizacijo in drugimi družbenopolitičnimi organizacijami, s klubom inovatorjev. Tako začutijo pripadnost delovni organizaciji.

DE — Da postajajo delavci nosilci kadrovske izobraževalne funkcije, gotovo kažejo razmere, v katerih poteka proizvodno delo učencev. Pravzaprav slišimo, da so se v združenem delu presenetljivo dobro lotili teh nalog.

Ivo Furlan: Tudi naš vtis je zelo podoben. Obiskali smo 41 delovnih organizacij in povsod smo našli na dobro organiziranost, ugoden odziv delavcev in učencev samih. Presenetljivo je, da so bili s proizvodnim delom zadovoljni tudi učenci naravoslovno-matematične, pedagoške, družboslovne in podobnih smeri, ki se kasneje s proizvodnim delom ne bodo več srečevali. Tudi z njihovim odnosom do dela so bili vsi zadovoljni. V IMV so nam celo rekli, da so se bolj obnesli od bodočih kovinarjev.

DE — Odnos mladih do dela je vse nekako presenetil?

Ivo Furlan: Je zelo pozitiven, je pa tudi odraz dobrih priprav. Pri tem so kadrovske službe odigrale veliko vlogo. Moram pa dodati, da smo obiskali predvsem večje delovne organizacije, kjer so kadrovske službe dobro organizirane in imajo tudi izkušnje pri usposabljanju svojih delavcev.

DE — Proizvodno delo učencev poteka med delavci. Nemara delavci zato ta del svojih nalog usmerjenega izobraževanja najbolj neposredno občutijo kot svoj prispevek izobraževanju?

Ivo Furlan: V organizacijah, ki smo jih obiskali, ne delajo razlik med svojimi štipendisti in drugimi učenci. Povsod, kjer smo bili, pa so opozarjali, da je 10 dni proizvodnega dela delativno malo in bi radi, da bi zlasti tisti učenci, ki bi jih želeli zaposliti — še za kakšen teden prišli v njihove obrate.

DE — Koliko inštruktorjev smo doslej usposobili?

Ivo Furlan: Številka se je pred dnevi sukala okoli 3200, jih bo pa še več, saj se njihovo usposabljanje nadaljuje. Inštruktorji so po končanem tečajih celo zahtevali, da bi jih še dodatno usposabljali.

DE — Predstavniki delovnih organizacij so najprej s strahom govorili, da bodo imeli s prakso velike stroške; gre tudi za vprašanje nagrad.

Ivo Furlan: Nikjer niso rekli, da imajo posebne stroške s prakso, gotovo pa ponekod učenci prispevajo k njihovem dohodku. Drugo so nagrade, saj še ni samoupravnih aktov, ki bi to urejali.

DE — Naša osrednja družbena zamisel, da je proizvodno delo v funkciji vzgoje, se torej uresničuje.

Ivo Furlan: Prav gotovo: Ni pa bilo povsod enako lahko izbrati primerna dela in naloge, ki bi bila zanimiva in didaktična za učence in koristna za delovne organizacije.

DE — Bojazn, da bodo učenci delo samo opazovali, se ni potrdila?

Ivo Furlan: Tega praktično ni bilo opaziti. Ta del nalog smo dovolj opravili, pravočasno pa se moramo pripraviti na jesenski del in izbrati primerna dela za učence drugega letnika.

Milan Pavliha: Naj na kratko ilustriram prakso učencev PTT centra. Pri nas je bilo na proizvodnem delu že pet skupin učencev in ocena je malodane odlična. Za to pa so potrebne široke priprave. Pri nas smo dve pedagoški konferenci v PTT podjetju posvetili prav tem problemom, z organizatorji izobraževanja pa smo delali še posebej intenzivno. Saj ne gre le za usposabljanje inštruktorjev in mentorjev, ampak za ustvarjanje celotnega vzdušja med delavci.

OKROGLO MIZO PRIPRAVILA:
IGOR ŽITNIK IN SONJA GAŠPERŠIČ

Nesreče pri delu

Službi varstva pri delu je bilo v času od 1. 1. 1981 do 31. 12. 1981 prijavljenih 143 nesreč pri delu, od tega 3 težje delovne nesreče in 14 nesreč na poti z dela ali na delo. S primerjavo analize nesreč pri delu leta 1981 z letom 1980 ugotovimo, da so glavni viri in vzroki poškodb pri delu enaki in da je v večini primerov glavni vzrok človeški faktor.

Iz analize nesreč pri delu za leto 1981 ugotavljamo, da je indeks teže nesreč pri delu v primerjavi z letom 1980 padel z vrednosti 55,4 na 44,9, dočim je indeks pogostosti narasel z vrednosti 38,2 na 39,3. Iz ugotovljenega lahko sklepamo, da je v letu 1981 poškodovani delavec povprečno prebil manj časa v bolniškem staležu, vendar se je v določenem številu zaposlenih pripetilo več delovnih nesreč kot v letu 1980 glede na ustvarjene učinkovite delovne ure.

Kot glavni vir nesreč pri delu se pojavljajo pogonski in obdelovalni stroji z 31,5 %, sledijo pa:

- ročno orodje 19,6 %
- plini, prah, drobcji, ostružki, odrezki ipm. 12,6 %
- delovno okolje (založene transportne poti, neurejena delovna miza ipd.) 11,9 %
- ostali viri 27 %

Kot glavni vzroki nesreč pri delu pa se pojavlja neuporaba osebnih zaščitnih sredstev s 36,4 %, sledijo pa:

- nepredviden, nezanesljiv način dela 16 %
- neizpravljeni pogonski in obdelovalni stroji 12,5 %
- neurejen delovni prostor 11,9 %
- ostali vzroki 25 %

Zanimivo je predvsem, da je na prvem mestu kot vzrok nesreče pri delu neuporaba osebnih zaščitnih sredstev, kar lahko razumemo samo, da je miselnost naših delavcev zelo nizka in da jemljejo osebna zaščitna sredstva kot nujno zlo ne zavedajoč se velikih stroškov, ki jih ima delovna organizacija za nabavo le-teh (planirana sredstva za osebna zaščitna sredstva za leto 1982 v višini 650 starih milijonov).

To je le en razlog, kateri potrjuje, da le z globoko zavestjo delavcev samih lahko pričakujemo saniranje stanja s številom nesreč pri delu in izgubljenimi delovnimi dnevi.

EKONOMSKI POMEN NESREČ PRI DELU V LETU 1981

Nesreče pri delu, poškodbe, poklicne bolezni in obolenja v zvezi z delom povzročajo razen osebnih neprijetnosti (bolečin, skrbi in podobno) tudi materialno škodo.

Materialno škodo trpe predvsem:

- ponesrečenci (poškodovanci, bolniki, invalidi dela) ker prejema manjše osebne dohodka,
- delovna organizacija (stroški zdravljenja, rehabilitacije, odškodninske zahteve, upravne in druge kazni, zmanjšanje delovne zmoglosti oziroma sposobnosti poškodovancev — invalidov dela ipd., ter škode, ki nastane pri strojih, napravah, sredstvih in proizvodnih dobrinah),
- družba kot celota — z določeno izgubo pri narodnem dohodku.

Ne smemo pa še pozabiti na moralno politično škodo, ki neugodno vpliva pri delovnih ljudeh zaradi nerazumevanja nekaterih temeljnih organizacij združenega dela in posameznikov do varstva pri delu, če v svojih obratih ne upoštevajo določil o varnih pogojih dela, kateri posredno vplivajo na nastanek nesreč pri delu.

PREGLED GIBANJA NESREČ PRI DELU PO TOZD V DO »AGIS« PTUJ

analitični prikaz

Zap. št.	TOZD	Število nesreč	Število zaposl.	Število izgub. del. dni	ustvarj. i. efekt. del. ure	indeks pogost. nesreč	indeks teže nesreč
1.	DSSS	7	238	27	429.928	16,28	6,28
2.	Avtooprema	39	636	802	1.125.743	33,83	69,58
3.	Servisi	7	102	66	189.940	36,86	34,75
4.	Gumarna	21	283	188	511.677	41,05	36,75
5.	Kovinska obdelava	17	129	79	237.987	71,44	33,20
6.	Precizna mehanika	2	102	14	181.923	11,00	7,70
7.	Velika oprema	15	114	260	210.370	71,31	123,60
8.	Orodjarna	6	120	39	228.176	26,30	17,10
9.	Komerciala	2	93	7	169.621	11,79	4,13
10.	Vzdrževanje	12	117	35	212.770	56,40	16,45
11.	Vzmetarna	15	66	121	116.096	129,21	104,23
Skupaj:		143	2.000	1.638	3.641.231	39,28	44,99

— izračun indeksa pogostosti nesreč:
 $\text{št. nesreč} \times 1.000.000$
ustvarjene učinkovite delovne ure

— izračun indeksa teže nesreč:
 $\text{št. izgubljenih delovnih dni} \times 100.000$
ustvarjene učinkovite delovne ure

NOMENKLATURA NESREČ PRI DELU

a) Izvor nesreče pri delu

1. pogonski in obdelovalni stroj	45	31,5
2. dvigalne naprave	2	1,4
3. prevozna sredstva	10	7,0
4. posode pod pritiskom, peči in hladilne naprave	2	1,4
5. električna napeljava, električna orodja	—	—
6. ročno orodje	28	19,6
7. lestve, odri, podesti...	1	0,7
8. plini, prah, drobcji, sevanja...	18	12,6
9. nakladanje materiala	12	8,4
10. delovno okolje	17	11,9
11. ostali viri	8	5,6
Skupno število nesreč pri delu	143	100 %

b) Oblika nesreče pri delu

1. padci oseb z višin ipd.	—	—
2. padci oseb na isti ravni	12	8,4
3. padci predmetov	19	13,3
4. hoja po predmetih, udarci ob predmete	24	16,8
5. stisnjenje ob ali med predmet	53	37,1
6. pretiran napor ali napačni gibi	13	9,1
7. stik s krajnimi temperaturami	—	—
8. stik z električnim tokom	—	—
9. stik s škodljivimi snovmi ali sevanji	—	—
10. nezgode na poti v ali iz službe	14	9,8
11. ostale oblike	8	5,6
Skupno število nesreč pri delu	143	100 %

c) Vzroki nesreč

1. neizpravljeni pogonski in obdelovalni stroji	18	12,5
2. neizpravnna ročna orodja	7	4,9
3. neprimerne tehnične zaščitne naprave	11	7,7
4. neuporaba tehničnih zaščitnih naprav	12	8,4
5. neizpravnna osebna zaščitna sredstva	—	—
6. neuporaba osebnih zaščitnih sredstev	52	36,4
7. neurejen delovni prostor	17	11,9
8. nepredviden, nezanesljiv način dela	23	16,0
9. slabo projektiran ali slabo voden tehnol. postopek	3	2,1
10. slab nadzor nad delom odgovornih oseb	—	—
11. ostali vzroki	—	—
Skupno število nesreč pri delu	143	100 %

d) Poškodovani deli telesa:

1. oči	22	15,4
2. glava	5	3,5
3. hrbtnica	1	0,7
4. roka do ramen	24	16,8
5. prsti rok	52	36,4
6. stopalo	3	2,1
7. noga	28	19,6
8. trup	3	2,1
9. vse ostalo	5	3,5
Skupno število nesreč pri delu	143	100 %

PREGLED GIBANJA BOLNIŠKE PO TOZD V DO »AGIS« PTUJ

Zap. št.	TOZD	Št. bol.	Št. izg. del. ur	Ust. ef. del. ure	Stroški DO	% bol.	Št. zaposl.
1.	DSSS	203	36.587	429.928	664.475,93	8,5	238
2.	Avtooprema	457	82.369	1.152.743	1.422.269,22	7,2	636
3.	Servisi	57	10.264	189.940	194.012,68	5,4	102
4.	Gumarna	210	37.756	511.677	649.296,22	7,4	283
5.	Kov. obdelava	72	12.964	237.987	216.989,64	5,6	129
6.	Prec. mehanika	73	13.033	181.923	234.044,94	7,2	102
7.	Velika oprema	8	16.003	210.370	279.587,93	6,2	114
8.	Orodjarna	43	7.756	228.176	237.611,19	3,4	120
9.	Vzdrževanje	93	16.722	212.770	313.182,42	7,9	117
10.	Komerciala	56	10.162	169.621	261.213,53	6,0	93
11.	Vzmetarna	59	10.665	116.096	159.632,63	9,2	66
Skupaj		1.412	254.311	3.641.231	4.632.316,33	6,99	2.000

OPOMBE:

— izračun % bolniške = $\frac{\text{št. izgubljenih delovnih ur}}{\text{ustvarjene delovne ure}} \times 100$

— V število izgubljenih delovnih ur so vštete tudi ure bolniških nad 30 dni, katere stroške krije KZSZ, v stroške DO pa so vštete samo bolniške do 30 dni.

— Iz izgubljenih delovnih ur smo dobili približno število bolniških tako, da smo vrednost števila izgubljenih ur delili s 180 urami, povprečnim številom mesečno opravljenih delovnih ur za enega delavca.

— Zaradi bolniške v DO AGIS za čas od 1. 1. do 31. 12. 1981 ni delala dnevno 117 delavcev.

Bila sem delegat na 9. kongresu ZKS

Biti delegat na kongresu pomeni čast, nagrada, odgovornost in vspodbuda za nadaljnje delo. Iz naše DO se je 9. kongresa ZKS udeležila tov. Mazera Katica zaposlena v TOZD Precizna mehanika kot vodja skladišča standardnega in specialnega orodja. Ko sva se po kongresu srečala, je bila še vsa pod vtisom kongresa. »Bilo je naporno, tovariško skratka enkratno«, je dejala. Rekla je tudi, da bi moral vsak delavec spremljati delo kongresa kajti le takrat bi znal resnično oceniti delo in skrajne napore pri reševanju gospodarskih težav. Sicer pa mi je Katica pripovedovala.

9. kongres ZKS je potekal od 15. 4. do 17. 4. 1982 v Cankarjevem domu v Ljubljani.

Delegacija iz Ptuja je štela 13 delegatov, ostalih 6 pa je bilo — gostov.

Delo kongresa je potekalo brez zastojev kar potrjuje organizacijske sposobnosti organizatorjev.



Dopoldne je delo potekalo na plenarnih sejah, popoldan pa smo delali v komisijah vse do poznih večernih ur.

Delo je potekalo v sledečih komisijah:

— Komisija za socialistične in samoupravne družbenoekonomske odnose in razvoj,

— Komisija za razvoj političnega sistema socialističnega samoupravljanja,

— Komisija za vprašanje vzgoje, izobraževanje, znanost in kulturo,

— Komisija za mednarodne odnose,

— Komisija za razvoj in statut ZKS.

Povedati moram, da je vsak delegat moral v komisijah aktivno sodelovati iz česar sledi, da si se moral že pred samim kongresom opredeliti v kateri komisiji boš sodeloval in delal in si se v tej smeri tudi lahko temeljito pripravil. Delegati iz Ptuja smo bili zastopani v vseh komisijah.

Jaz sem sodelovala v komisiji za mednarodne odnose na temo zunanjetrgovinska menjava. Ob-

ravnala sem resnične težave na področju izvoza in uvoza s katerimi se spopada celotno gospodarstvo. Za lažje delo v komisiji nam je služilo poročilo tovariša Popita, ki je zelo konkretno nakazovalo resnost trenutka, v katerem se nahajamo in o razvoju našega sistema socialističnega samoupravljanja med 8. in 9. kongresom ZKS. V komisiji za mednarodne odnose, ki je štela okrog 70 delegatov, so sodelovali tudi člani CK ZKJ Jože Smole, Vida Tomšič, Mitja Ribičič, Dr. Anton Vratuša in še nekateri člani CK ZKJ ter gostje iz Železne županije (Madžarska).

Zaradi pomanjkanja časa so nekateri delegati, ki niso mogli aktivno razpravljati, oddali svoje pisno gradivo in bo enakovredno zajeto v dokumentih kongresa.

Menj je uspelo razpravljati že prvi dan in sicer sem zastopala stališče, da naj razpolaga z devizami tisti, ki jih ustvarja. V nasprotnem primeru pa smatram, da se bodo težave pri nabavi prematerialov še povečevale, s čemer bi tudi storili korak nazaj pri graditvi samoupravljanja.

Obenem pa bi destimuliral DO, ki si prizadevajo za čimvečji izvoz. Zavedati se moramo, da je naše gospodarstvo v veliki meri odvisno od uvoza materiala in dokajšnji meri tudi tujega znanja. Cene, ki jih dosegamo na tujem trgu so dokaj nizke kar pogojuje velika konkurenca in gospodarske težave, s katerimi se sooča ves svet. Izход vidim v tem, da bo združeno delo moralo iskati rešitve v skupnih razvojnih programih, ki naj bodo izvozno usmerjeni. Konkurenčnost na zunanjem trgu bomo dosegli le z boljšim delom z večjo produktivnostjo in nižjimi stroški ki močno bremenijo ceno proizvodov. In še bi človek lahko našteval. Nakazal smo rešitve, zapisali smo jih v resolucijah 9. kongresa ZKS, sedaj pa je naloga nas vseh, da te sklepe in resolucije tudi uresničimo z delom v vseh sredinah. Kajti rešilo nas bo le delo in tega se moramo zavedati. Srečna sem, da sem lahko prisostvovala in sodelovala na 9. kongresu ZKS. Kajti kongres je bil nedvomno potrditev velikih rezultatov, ki so jih dosegli komunisti z delovnimi ljudmi in občani obenem pa napolnili za naprej.

M. M.

Poudarki iz resolucije 9. kongresa ZK Slovenije

Uresničevanje ustave ostaja temeljna smer in izhodišča boja Zveze komunistov Slovenije za osvoboditev dela — kot preraščanja zgodovinsko pogojenih družbenoekonomskih neenakosti in odvisnosti ljudi pri delu — in za celovito ustvarjanje in uveljavljanje socialističnih samoupravnih družbenoekonomskih odnosov, v katerih vsak delovni človek enakopravno z drugimi delovnimi ljudmi odloča o svojem delu, pogojih za delo in o njegovih sadovih, o svojih in skupnih interesih ter usmerja družbeni razvoj, izvršuje oblast in upravlja druge družbene zadeve.

Zavedamo se, da ne moremo in ne smemo dogmatsko in samozadovoljno vztrajati pri doseženem, ker so za revolucioniranje takov družbenega razvoja, posebej za utrjevanje odločilne vloge delavca pri upravljanju z družbeno akumulacijo, nujne družbene spremembe in ustvarjalno vnašanje novih spoznanj v našo družbeno prakso. Pri zagotavljanju trajnega in uspešnega razvoja ter stabilnih gospodarskih in socialističnih razmer in pri obrambi naše neodvisnosti, svobode, neuvrčenosti in federativne ureditve za nas ni druge poti kot razvijanje socialističnega samoupravljanja ne glede na številne težave in protislovja.

Probleme in težave, s katerimi smo soočeni, smo sposobni obvladati, a biti moramo dosledni pri uresničevanju naših strateških opredelitev: samoupravljanja kot enotnega sistema družbenoekonomskih odnosov; odločilne vloge delavskega razreda in delovnih ljudi pri upravljanju družbe; svobode, enakopravnosti ter bratstva in enotnosti vseh narodov in narodnosti Jugoslavije.

Pri premagovanju sedanjih gospodarskih težav se moramo opreti predvsem na lastne sile. Izrabiti moramo ogromne notranje rezerve, ki jih imamo v naravnih bogastvih, v proizvodnih in delovnih zmogljivostih združenega dela in v socialističnih samoupravnih družbeno-lastninskih odnosih. Te rezerve ima sleherni celica in skupnost združenega dela in sleherni krajevna in družbenopolitična skupnost. V njih so veliki dodatni viri za povečanje družbenega proizvoda in za bistveno povečanje lastne, skupne in družbene produktivnosti dela in za vse bolj učinkovito uporabo sredstev tekoče in razširjene reprodukcije. Njihova ustrezna gospodarska izraba je odločilna za to, da uspešno in učinkovito premagamo sedanje gospodarske težave brez večjih gospodarskih in družbenih pretresov in da čimprej pridemo k razgibanemu in pospešenemu gospodarskemu razvoju na trdnih gospodarskih in družbenih temeljih socialističnega samoupravljanja.

Znanstveno-raziskovalno in izobraževalno delo morata spodbujati in se vključevati v uresničevanje sprotnih in razvojnih nalog združenega dela in celotne družbe, širiti in odpirati poti za humanizacijo dela in življenja, za bogatitev kulturnega ustvarjanja delavcev in delovnih ljudi ter prispevati k osvobajanju dela in človeka. Uspešno uresničevanje teh usmeritev in ustvarjanje večjega dohodka na podlagi bolj kakovostnega dela in proizvodnje je tudi pogoj za izboljšanje življenjskega standarda in socialne varnosti delovnih ljudi in občanov.

Magda Breznikar

Predlog za popravek

Vsem nam je znano, da že dalj časa v naši delovni organizaciji obstaja samoupravni sporazum sklada »Tovariške samopomoči« sindikalne organizacije. Poznano je tudi, da je samoupravni sporazum že doživel eno spremembo in je sedaj takšen v veljavi. Samoupravni sporazum je tudi edina in prva pomoč nam delavcem, ko nas doleti smrt v družini ali sorodstvu. Iz drugih različnih delovnih kolektivov je že bila izražena želja, da tudi oni uvedejo tako samoupravni sporazum ter da jim mi priskočimo na pomoč za izvedbo. Iz vsega tega sledi, da je ta samoupravni sporazum nenadomestljiv.

Moram seznaniti vse zaposlene, da se je letošnje leto oziroma na jesen in zimo zelo povečalo število upravičencev »Tovariške samopomoči« zaradi nadpovprečne umrljivosti sorodnikov zaposlenih oziroma zaposlenih samih. Še januarja tega leta je bil sklad tega denarja precejšen, da pa sedaj že dalj časa negativen. Da bi vsi upravičenci dobili dejansko pomoč v času, ko jo najbolj potrebujejo, se poslužujemo raznih načinov, kot je posoja denarja iz drugih skladov, in slično. Vse to pa otežuje delo blagajničarke, povzroča pa tudi druge težave.

Mislim, da je takšno stanje nevzdržno in da samoupravni sporazum kliče po spremembi. Na podlagi te, nič kaj primerne situacije, ki je tudi nevzdržna, je izvršni odbor konference sindikata sprejel sklep, da se pričnejo aktivnosti glede povečanja prispevka zaposlenih v sklad »Tovariške samopomoči« od sedanjih 25 na 40.— din mesečno, da pa ostanejo ostali člani v samoupravnem sporazumu nespremenjeni.

Moja naloga je bila, da prikažem to stanje, da bo na zborih razprava lažja, seveda pa v pričakovanju potrditve spremembe.

Predsednik IO konference OOS DO
Franc Mertelj

Naše misli o Titu

SKRBELA SEM ZA PTIČKE

ČE BI BILA RUDAR

Bilo je pozimi. Očka mi je naredil ptičjo krmilnico. Postavila sem jo na okensko polico.

Pride ura odhoda. Z mamco se posloviva, saj delam ob desetih. Srečno! Ko pridem do dvigala, se srečam s prijateljicami. Gremo v garderobo in se preoblečemo. Vzamemo si orodje. Po dvigalu se spustimo v rudnik. Tam ima rove v katerih delamo. Sem delavka pri vodni črpalki. Pazim, da ne pride v rudnik voda, če pa pride, vključim črpalko in ta izčrpa vodo iz rudnika. Tam imajo poseben prostor. Iz tega prostora voda odteka. Zazvonil! To je malica! Je topla in z užitkom jo pojemo. Vrnemo se na delovna mesta. Razmišljam, kako je bilo delo nekoč težko. Delati so morali ročno. Sedaj pomislim še malo na družino. Doma me čaka mama. Mogoče je že skuhala toplo kosilo in veselim se ga. Ko sem tako zamišljena, pozabim skoraj na delo. Spet zazvonil. Konec dela. Pregledam, če je vse v redu, nato se odpeljem z dvigalom iz rudnika. Gremo v garderobo, se stuširamo in očistimo se prahu. Veseli odhitimo proti domu. Kupimo še kaj v trgovini.

Na vratih nas pričakujejo starši. Veseli so, da smo se vrnili zdravi.

Voda Vlasta 4. c
OŠ Franc Osojnik, Ptuj

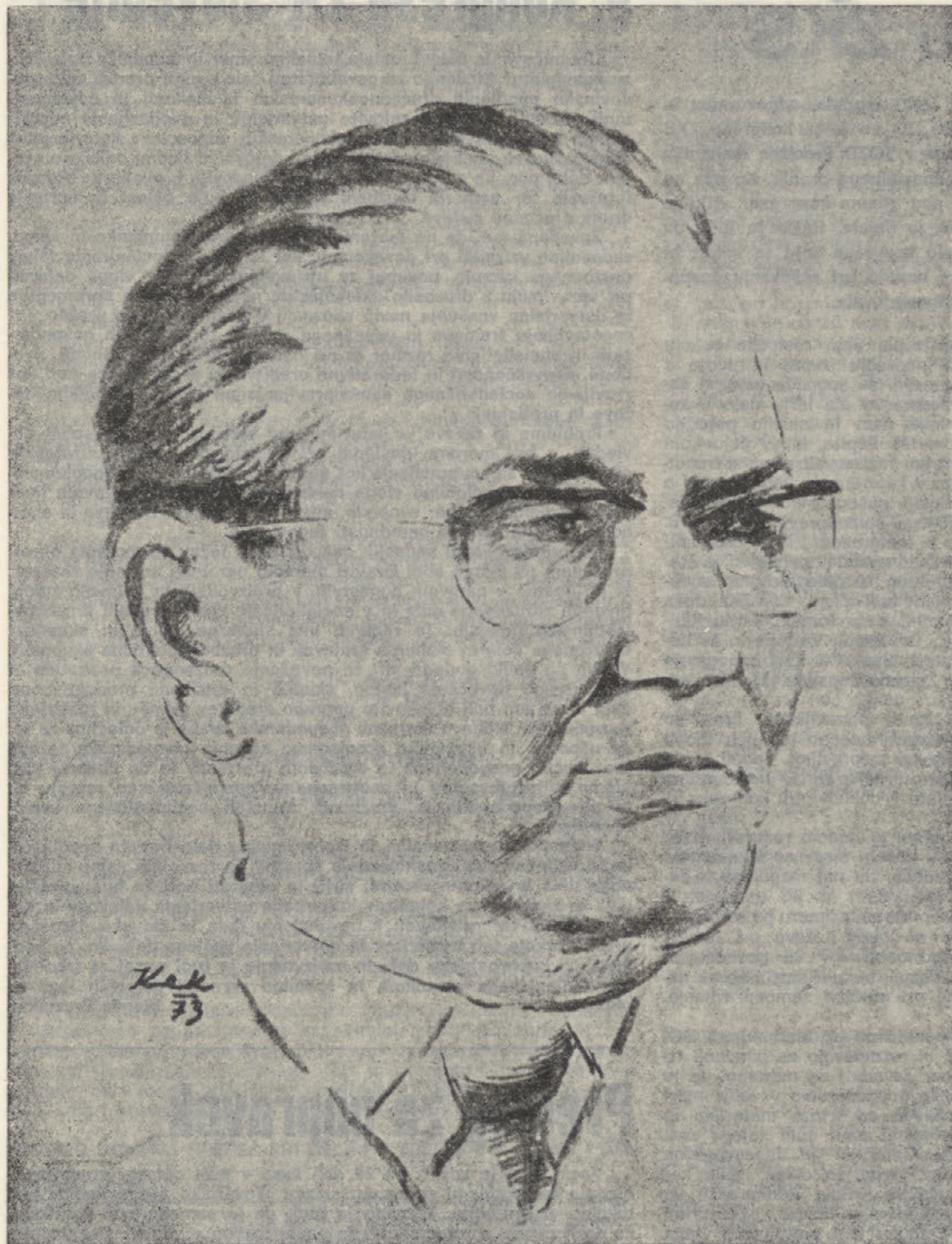
VREČICA SLOVENSKE ZEMLJE
(obnova)

Leta 1941 je sovražnik izseljeval naše ljudi v Srbijo. Med izgnanci je bil tudi star kmet iz Slovenskih goric. V majhni vasi, kjer je sedaj živel, je nekega dne dobil žalostno pismo. V pismu je pisalo, da so mu požgali domačijo, družino pa odpeljali.

Kmet je z bolečino v srcu vzkliknil: »Domačijo so mi požgali, družino odpeljali, slovenske zemlje pa ne bodo uničili.« Razgalil si je prsi in pokazal majhno vrečico, ki mu je vsega okoli vriatu. Z zdelanimi rokami je prijel vrečico ter jo pritisnil k prsim. Dve grenki solzi sta mu spolzeli po licih.

Kako neizmerna je bila ljubezen tega kmeta do rodne zemlje.

Klemen Vidovič 4. a
OŠ Franc Osojnik, Ptuj



Jugoslavija je danes znana po vsem svetu zaradi svoje socialistične ureditve, pa tudi zaradi svojega voditelja tovariša Tita, ki ni bil le velik strateg in borec za mir, temveč tudi predvsem človek, ki je s svojo preprostostjo osvajal srca vsega sveta.

Forštnarič Majda 7. b

Tito je bil, je in bo največji državnik sveta.

Lunder Dušan 7. b

Tito, čeprav nisi več med nami in čeprav ne morem napisati vsega, kar moje srce čuti, nam je ostala tvoja misel in sporočilo, ostalo nam je tvoje veliko delo, ostala nam je tvoja pot, ki si jo nam nakazal, zato smo tr-

dno odločeni še naprej stopati po tvoji poti.

Koštro Karmen 7. b

Tito je pojem naše lepe sedanjosti in prihodnosti.

Petek Branka 7. b

Tovariš Tito je in bo ostal častni narodni heroj in spada med največje državnike sveta, ki so se borili za mir v svetu.

Jakomini Gorazd 7. b

Zame je Tito nekaj nenadomestljivega, nekaj kar v meni vzbudi upanje.

Berger Klaus 7. b

Tito je bil človek, ki je v svojem življenju dal človeštvu največ, kar človek mora dati.

Kakol Valerija 7. b

Vsak dan so priletele lačne ptičke. S sestricama jih opazovali. Od vseh ptic, ki so priletele, sem najbolj poznala vrabčke.

Nekega dne pa je priletela ptička, ki je nisem poznala. S kljunčkom je potrkala po oknu. Po trebušu je bila rumene barve, imela je temnorjav kljun, po glavi in hrbtu je bila rjava. Odprla sem okno, vendar ni odletela. Kljuvala je zrnje in se večkrat ozrla na mene. Prihajala je vsak dan. Ko se je bližala pomlad, ni več prihajala tako pogosto.

Nekega dne pa sem jo zaman pričakovala. Najbrž si je kje spletla gnezdece. Zvedela sem, da je bila ta ptička taščica.

Mogoče bo me naslednjo zimo spet obiskovala.

Renata Topolovec 4. c
OŠ Franc Osojnik, Ptuj

PTIČKA, KI JE PADLA IZ GNEZDA

Bila je pomlad in ptičke so si spletle gnezda. V gnezda so znesle jajca. Iz jajc pa izvalile mladiče.

Nekega dne sem se vračala iz šole. Šla sem po gozdu in videla majhnega ptička, ki je padel iz gnezda. Imel je zlomljeno perut in ni mogel vzleteti. Vzela sem ga domov. Dala sem gav košaro in ga hranila. Ptiček je ozdravel in letal po sobi.

Nekega dne sem ga izpustila na svobodo. Ptiček je veselo odletel.

Marjanca Lenart 4. c
OŠ Franc Osojnik, Ptuj

Aktiv krvodajalcev AGIS podelil priznanja

Dne 9. 4. 1982 je naš aktiv krvodajalcev priredil svečano sejo s podelitvijo značk za 5, 10, 15 in 20 in plaket za 25-kratno prostovoljno darovanje krvi.

Priveditve se je udeležilo okoli 80 krvodajalcev. Prisostvovali so tudi povabljeni gostje in sicer dr. Jožica Vrečko — predstojnik transfuzijskega oddelka bolnišnice Ptuj, Marija Gnilšek — sekretar OORK Ptuj in Janko Korpar — predsednik komisije za krvodajalstvo pri OORK Ptuj. Od domačih povabljenih gostov se je vabilu odzval le predsednik OOS AGIS Franc Mertelj.

Sejo je otvoril in prisotne pozdravil predsednik aktiva Žitnik Franc in podal poročilo predsednika.

Tajniško-blagajniško poročilo je podala Erna Hvalec.

Dr. Jožica Vrečko je še posebej pohvalila naš aktiv, predvsem zaradi hitrih in nesebičnih odzivov na klic v sili kadar je nujno potrebna sveža kri določene grupe.

Marija Gnilšek je povedala nekaj o pomenu delovanja RKS, predvsem je povdarila, da je letošnje leto, leto boja za čistočo in zdravo okolje.

Janko Korpar je krvodajalce prisrčno pozdravil, se zahvalil za množičnost darovanj krvi. Nato je podelil značke in plakete.

Značke za 5x darovanje krvi je prejelo 37 krvodajalcev,

značke za 10x darovanje krvi je prejelo 20 krvodajalcev

značke za 15x darovanje krvi je prejelo 18 krvodajalcev

značke za 20x darovanje krvi je prejelo 6 krvodajalcev.

Plakete za 25x darovanje krvi so prejeli:

Mirko Šilak, TOZD OR

Rudi Tašner, TOZD TAP

Franc Vindiš, TOZD OR

Stefan Zdravec, TOZD TAP

Osmim najzaslužnejšim dolgoletnim krvodajalcem, ki so že prejeli vsa priznanja, je odbor aktiva v znak zahvale za njihova humana dejanja podaril simbolične knjižne nagrade:

Edvard Skok (47x), TOZD OR

Oto Mesarič (40x), TOZD OR

Vinko Svenšek (38x), TOZD TAP

Vlado Jankovič (37x), DSSS

Emil Učakar (37x), TOZD KO

Anton Kekec (36x), TOZD TAP

Ljudmila Dokl (33x), TOZD TAP

Robert Muhič (32x), TOZD KOM

Naj še povem, da je bilo leta 1980 261 odvzemov, leta 1981 pa 217 odvzemov krvi.

Aktiv se zahvaljuje OOS Agis in DLT Agis za finančno pomoč, saj nam je tako bila omogočena realizacija te prireditve. Za prijetnejše vzdušje ob skrbno pripravljenem omizju je z veselo glasbo poskrbel Boris Miočinovič, za kar se mu v imenu aktiva lepo zahvaljujem.

Erna Hvalec



Posneto pred 20 leti



Moška in ženska desetina IGD AGIS

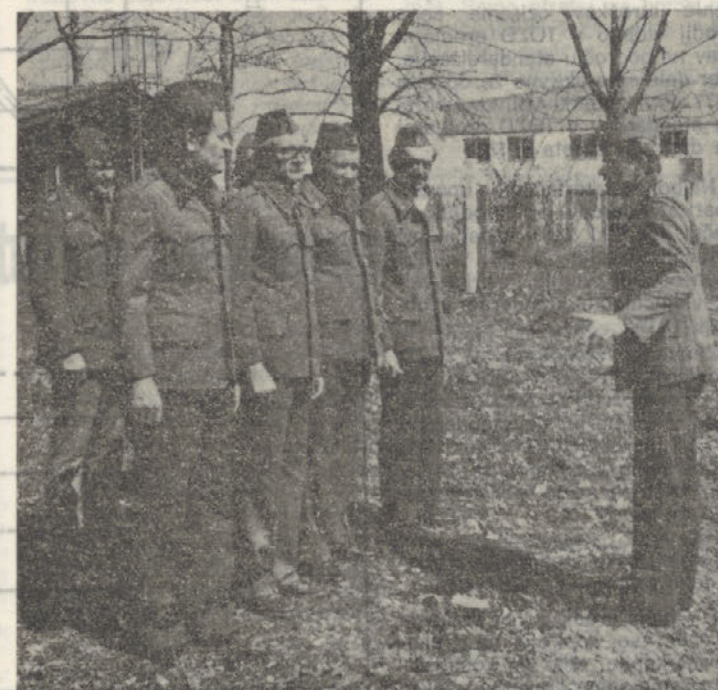
IGD AGIS „V službi ljudstva na pomoč“

Na prvi seji novoizvoljenega vodstva IGD Agis smo si postavili za nalogo, da bomo poskušali naše vrste popolniti z mladimi. To nam je tudi v celoti uspelo saj smo ustanovili žensko člansko desetino in žensko mladinsko desetino, ki sta že začeli s praktičnimi vajami. Seveda vadi tudi moška desetina saj se vse skupaj pripravljajo na veliko centersko tekmovanje Ptuj na katerem bodo tekmovala vsa prostovoljna gasilska društva, kakor tudi vsa IGD. Do samega tekmovanja je ostalo zelo malo časa in morajo prav zato biti vaje pogoste in intenzivne. Če bodo naše desetine dosegle predpisane rezultate se jim odpira možnost za tekmovanje na občinskem prvenstvu. Poveljnik IGD Franc Petrovič je dejal, »če bodo naše gasilke in gasilci nadaljevali s takšno voljo in elanom kot delajo sedaj, sem prepričan, da imajo na občinskem in republiškem tekmovanju velike možnosti za doseg lepih rezultatov.«

Zato vsi odgovorni v IGD AGIS prosimo da delavkam in delavcem gasilcem omogočite udeležbo na vseh vajah in tekmovanjih v vašo in našo skupno korist. Ne smemo prezreti dejstva, da lahko dobro izvežban gasilec ali gasilka pomeni v morebitnem požaru zelo veliko. In prav pri nas se nam dogaja da prihaja vse češče do požarov. Usposabljanje kadra v tej smeri pa se mi zdi edina prava pot za preprečevanje požarov ali pa vsaj zmanjševanje škode ob nastankih le-teh.

Zato pričakujemo podporo poslovnih organov DO in vseh TOZD in DSSS. Gasilkam in gasilcem pa želim veliko uspehov pri delu na vajah in na tekmovanjih.

F. K.



Standardizacija in ekonomski učinki

V makroekonomski ocenji nimajo vsi standardi enake veljave, zato je potrebno vrednotiti njihove ekonomske učinke parcialno. Vsakokrat moramo primerjati ekonomske koristi standardov po eni in stroške za njihovo aplikacijo na drugi strani.

Način, kako kvantificiramo ekonomske koristi standardov, delimo le-te v dve skupini:

1. Standardi, pri katerih se daje ekonomske koristi neposredno izraziti.

2. Standardi, katerih ekonomska korist je prikrita v širem ekonomskem efektu.

Standardi orodij spadajo v prvo skupino in jim lahko kvantificiramo ekonomsko korist direktno v ceni orodij.

V DO AGIS TOZD Orodjarna smo na osnovi analize ugotovili, da je zajeta vrednost orodij z 22 % v odnosu na vrednost ostalih obratnih sredstev, saj razpogajajo proizvodne TOZD z več kot 10.000 orodji. Letno se povečuje fond orodij za cca 460 kosov, kar predstavlja precejšnjo povečanje vrednosti fonda orodij.

Letni stroški za nova specialna orodja v proizvodnih TOZD v DO AGIS znašajo do 5 % v odnosu na celotni prihodek DO na domačem trgu brez interne realizacije.

Vrednost novo izdelanih orodij v letu 1982 računamo v višini 33.000.000 din, kar pomeni v prenesenem smislu za proizvodne TOZD materialni strošek, ki direktno obremenjuje dohodek posameznih TOZD. Ker pa pomeni dobro gospodarjenje istočasno doseganje največjega možnega dohodka, da se moramo v TOZD orodjarni zavedati stroškov, ki jih povzročamo s ceno orodij proizvodnim TOZD. Nenehno moramo prav zaradi tega usmerjati težišče k zmanjševanju cene orodij.

Največje možnosti za zmanjševanje stroškov oziroma cene orodij vidimo v TOZD orodjarni prav na področju standardizacije, kjer delujemo aktivno že od leta 1977. Prvi podatki vplivov uporabe standardov v TOZD orodjarni pa datirajo iz leta 1978.

Najbolje izkoriščamo uporabnost standardov pri orodjih za tlačni liv (90 %), nadalje pri štančnih orodjih s 55 %. Pri vseh ostalih orodjih in pripravah pa vključujemo standarde v obsegu 10 %.

Z uvedbo standardov v TOZD orodjarni v letu 1978 so se znižale cene orodij za 5 % preračunano v razmerju, če standardov ne bi uporabljali, v letu 1980 ugotavljamo razliko v 15 %, v letu 1981 pa se je razlika povečala že za 27 %.

Način, kako standardi znižujejo ceno orodij:

1. Ohišja orodij, ki so standardizirana, se kopirajo na transparent kopije, tako da konstruktor vrisuje samo gravurne oblike.

2. Ohišja orodij, ki so standardizirana, so v naprej izdelana v optimalnih serijah ter so na zalogi v skladišču. Serije omogočajo zmanjšanje izdelovalnih časov standardnih ohišij orodij. Ohišja na zalogin iso izpostavljena sunkovitim skokom cen reprovizivnega materiala, saj imamo zaloge

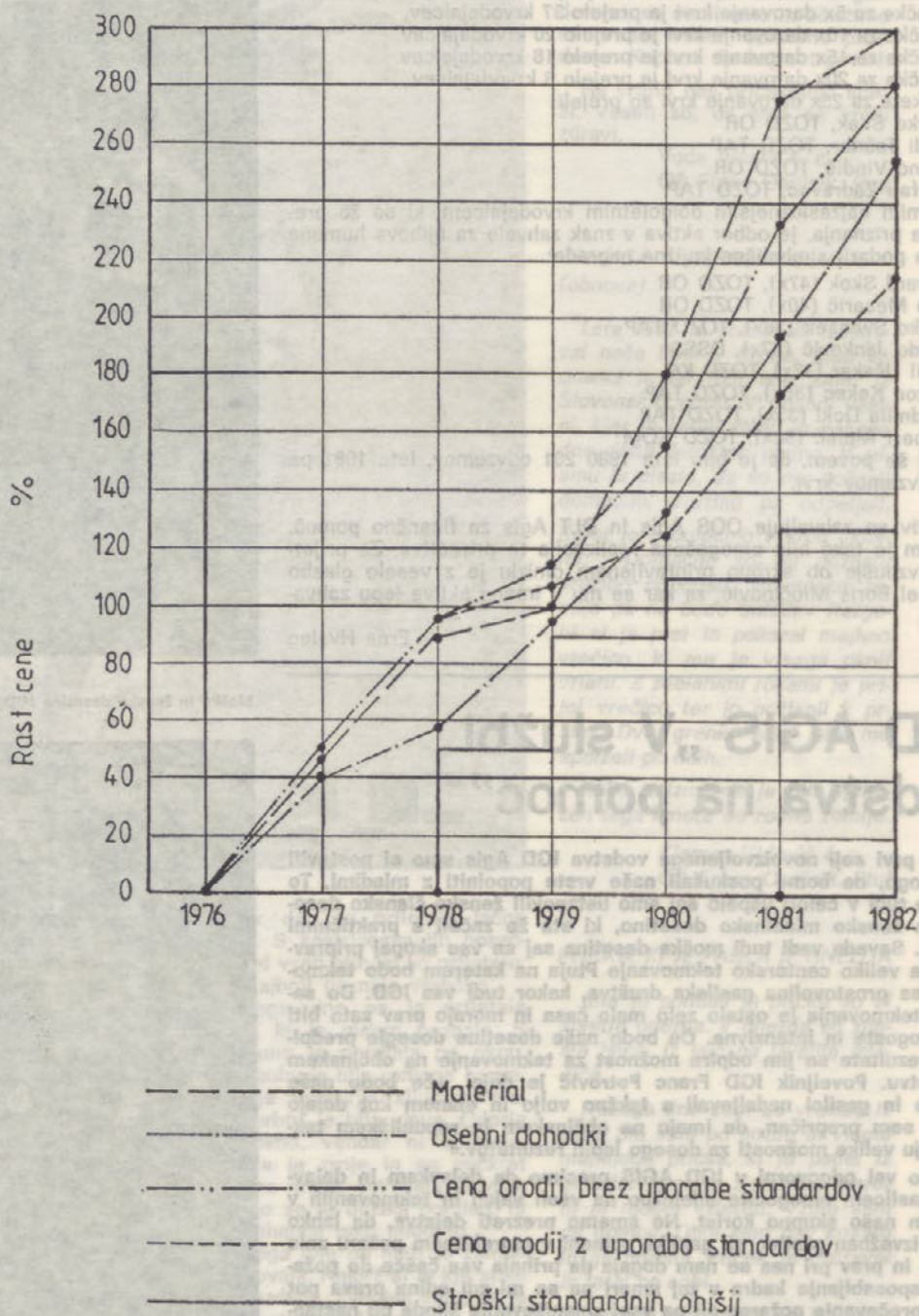
standardnih ohišij tudi za obdobje 2 let.

Podatki torej jasno nakazujejo smer k uveljavitvi standardizacije v orodjarstvu, zato je in bo naša naloga v bodoče, da se bomo na tem področju kolikor se da angažirali. Moram povedati, da niso ostala naša prizadevanja

samo znotraj TOZD orodjarne, ampak da skušamo aplicirati naše izkušnje preko Odbora za orodjarstvo pri Komisiji za standardizacijo širše v slovenski in jugoslovanski prostor. Seveda, prenašamo izkušnje s področja standardizacije drugih orodjarn tudi v naše interne standarde.

Franc KRABONJA

PREGLED RASTI CEN ORODIJ Z UVEDBO STANDARDNIH ORODIJ IN ELEMENTOV ORODIJ



5. posvetovanje inovatorjev občine Ptuj

Posvetovanje je bilo organizirano na sam dan inovatorjev to je 30. 3. 1982. Gostiteljica letošnjega posveta je bila TGO Gorenje TOZD Elektronika Ptuj.

TOZD Elektronika Ptuj zaposluje 260 delavcev, ki ustvarjajo letno približno 36 mio. din dohodka. Realizacijo imajo sicer znatno pod planom, vendar jim doseg le-tega zavira pomanjkanje repromateriala iz uvoza pa tudi iz domačega trga oskrba ni dosti bolj vzpodbudna.

Proizvodni program te TOZD se deli na zabavno tehniko in birotehniko.

Elektronika obsega proizvodnjo črno belih televizorjev in sicer 50.000 letno ter proizvodno komponent za glasbene stolpe.

Proizvodnja birotehnike pa obsega:

— kopirno tehniko za tehnično dokumentacijo

— izdelava grafičnih aparatov za pripravo dela v grafični industriji

— program uničevanja zaupne dokumentacije

— proizvodnja računalnikov za knjiženje in fakturiranje v sodelovanju z firmo ROBOTRON iz Vzhodne Nemčije, Birostroj Maribor in Emona Ljubljana.

Zelo vspodbudno pri tem pa je to, da je vgrajen v birotehniko cca 90 % domačega repromateriala v računalniški tehniki pa približno 70 %. Z maksimalnimi naporu uspevajo premagovati likvidnostne težave.

Sedaj pa poskušamo na kratko audizirati stanje inventivne dejavnosti Občine Ptuj ugotovitev je, da je tega pri nas premalo. Še vedno se nismo znebili miselnosti, da imamo inženirje da mislijo. Res je imamo jih. Toda zavedati se bi morali, da nobena naprava ali izdelek še tako tehnično izpopolnjen popoln in se da spremeniti.

Seveda z enim samim ciljem, izdelek izboljšati in ga poceniti. Ko bo postala inventivna dejavnost množična bo lahko močno vplivala na prenehanje kupovanja tujega znanja in zastarelih licenc. Ob vsem tem pa bo potrebno uspostaviti takšno klimo, da se bo inventivna dejavnost razmahnila brez zavisti sodelavcev in seveda vseh ostalih struktur. Nelzopodbitno pa je res, da je glavna ovira pri razvoju inventivne dejavnosti nepravilna

ali preslabo vrednoten delavčev ustvarjalni napor. Pa tudi čas od ideje, do končne izdelave le-te je predlog.

Če poskušamo za ilustracijo navesti podatek, kako množično je raziskovalno delo in inventivna dejavnost v visoko industrijsko razvitih deželah in kakšen pomen dajejo tem omenimo Japonsko.

Vsaka zaposlen delavec predlaga letno povprečno štiri predloge. Vodja, če želi še biti naslednje leto vodja pa mora dati 10 kvalitetnih predlogov. Se potem še čudimo odkod tako visoko razvita industrija?

Čisto preprosta računica nam pove, kako pomembna je inventivna dejavnost pri tem, če moraš uvažati surovine, repromaterial nenazadnje pa še tujo znanje.

Da pa v Agisu na področju inventivne dejavnosti le ni tako slabo nam pričajo priznanja in nagrade, ki so jih prejeli naši delavci. Drugo nagrado raziskovalne skupnosti občine Ptuj v znesku 5.000 dinarjev je prejel Vlado POGLADIČ iz TOZD VELIKA OPREMA za predlog spremembe vgrajevanja mehanizma za nastavitve teže voznika na hidravličnih sedežih. Doslej smo vgrajevali ta mehanizem po tujem sistemu z uporabo domačega pa je bila dosežena gospodarska korist v letu 1981 v znesku 240.192 dinarjev. Inovacija je pomembna za izboljšanje poslovanja v TOZD.

Pismena priznanja raziskovalne skupnosti pa so prejeli: Marjan ROBIN iz TOZD KOMERCIJALA za predlog tehnološke spremembe izdelave nosilcev za ključavnice 154.

Edi TOPLAK iz TOZD SERVISA MOTORNIH VOZIL za predlog spremembe tehnološkega režima dela pri struženju oblog za gumi



Delovno predsedstvo na letni konferenci inovatorjev

odbojnice v TOZD KOVINSKA OBDELAVA.

Raziskovalna skupnost je letos, glede na jubilejni — peti dan inovatorjev podelila priznanja delovnim organizacijam, ki so v tem obdobju dosegle izjemne rezultate na področju inventivne dejavnosti med katerimi je na prvem mestu AGIS.

Vspodbudno za še večjo inventivno dejavnost in razmišljanje za boljši jutri nas vseh.

TOZD VZMETARNA je po številu zaposlenih najmanjša in tudi najmlajša v AGIS-u in to me je vodilo do enega izmed zaposlenih v tej temeljni organizaciji povprašam o inventivni dejavnosti.

Pogovarjal sem se s Stankom KOLARIČEM izdelovalcem in vzdrževalcem orodij in priprav v TOZD VZMETARNA.

Kot je znano v TOZD VZMETARNA še inventivna dejavnost ni zažvela. Kje je po tvoje vzrok?

Res je, da v tem trenutku inventivna dejavnost še ni zažvela kot bi želeli. Res pa je tudi, da so vsi izgledali, da se bo stanje izboljšalo saj, so bili v mesecu marcu, to je v mesecu inovacij, opravljeni razgovori z delavci o postopkih in prednostih inovacij.

Da to ni že prej zažvelo pa je po moje kriva neinformiranost delavcev. Po drugi strani pa se delavci po moje bojijo, da niso dovolj sposobni za to dejavnost, kar pa ni res. Mogoče je res le to, da delavec v neposredni proizvodnji nima toliko možnosti to je časa in sredstev za preračunavanje koristi, ki bi jo prinesla sprememba po njegovem predlogu. Mislim, da bi se dalo to reševati tudi tako, da bi delavec podal konkreten predlog z predpostavkami, strokovnjaki pa bi ta predlog sprovedli v življenje. Delavci bi morali dobiti zaupanje v strokovnjake in seveda razumeti, da se z razmišljanjem o nekaterih tehničnih spremembah ne »vtikajo« v njihovo delo.

Kaj meniš se bi na področju vzmetnih elementov dalo še veliko spreminjati dopolnjevati?

Mislim, da se da povsod še veliko narediti. Saj ni stvari, ki se ne bi dala kje spremeniti.

Prepričan sem, da tudi naši delavci razmišljajo o izboljšavah ko imajo v roki predmet — vzmet. Samo strahu se bomo morali znebiti in zažvela bo inventivna dejavnost v dobro TOZD, delovni organizaciji in družbi nasploh.

Maks Menoni

(Ne)uspehi komisije za kulturno dejavnost

Komisija za kulturno dejavnost je strmela k cilju pripeljati kulturo na delovna mesta. Če pa izhajamo iz dejstva, da je Agis kovinsko predelovalna industrija, to nam pa pove, da so težki delovni pogoji in III. izmensko delo. Osnovna ovira za nemoten razvoj kulturnega življenja pa je denar.

Sredstva, ki jih lahko sedaj v tako težki situaciji v kateri se nahajamo, izdvojimo za kulturo, so nedvomno zelo skromna, glede na število zaposlenih. Čeprav v isti sapi trdim, da bomo naredili nepopravljivo napako, če bomo izvajali stabilizacijo pri kulturi. Kultura bi morala biti tisti del našega vsakdana, ki nam ne bi jemala časa, temveč ga dopolnjevala in bogatila.

Nismo uspeli ustanoviti pevskega zbora pa čeprav so bili za to dani pogoji.

Ne bi mogel trditi, da smo storili vse, da ni ta stvar zažvela pa kljub temu trdim, da smo vlagali določene napore.

Sedaj se načrtuje in prepričan sem, da ni več daleč do trenutka, ko bo zažvela tamburaška sekcija. Prvi koraki so že storjeni.

Sicer pa smo uspeli kulturno obeleževati vse pomembnejše praznike z izposojenimi kulturnimi programi kot so pevski zbor, recitacije (JLA) slikarske razstave in odkupovali gledališke predstave, ki pa so bile kot tudi ostale tovrstne manifestacije dokaj slabo obiskovane. Poglavitni vzrok je brez dvoma to, da premalo ponujamo. Tu mislim to, da z dvema gledališkima predstavama še ne moremo reči, da bodo ljudje dobili navade hoditi v gledališče in podobno. Upam in prepričan sem, da bo nova komisija imela voč uspeha. Za kulturo se je treba bojevati in ta boj je trd.

Še enkrat pa ponavljam, da si ne smemo delati utvar, da če bomo jemali sredstva pri kulturi, da se bo najmanj poznalo. Resnica je po svoje drugačna. Zelo se bo poznalo toda kar bo, bomo spoznali, ko bo to že lahko prepozno.

Naj zaključim z mislijo, če bomo v kulturo vlagali to je »sejali«, lahko upamo tudi na žetev.

M. M.

Staro po novem

Pomen delovne organizacije v združenem delu. Kako smo si do sedaj narobe tolmačili zakon.

Te dni je bil simpozij o pravni ureditvi združevanja dela in sredstev. Predavatelji so posebej poudarjali pomen delovne organizacije in napačno tolmačenje vloge TOZD v praksi. Do sedaj je v praksi vloga temeljnih organizacij preveč poudarjena in smo dejansko pričeli, da se temeljne organizacije obnašajo podjetniško — kot delovne organizacije znotraj delovne organizacije. Pozablja se, da je delovna organizacija celota, ne pa zgolj seštevek temeljnih organizacij. Priče smo temu, da tozdi »uporabljajo« delovno organizacijo le kot pogoj za svoj formalni obstoj. Namreč, po zakonu TOZD ne more obstajati zunaj DO. Pozablja se pa pglavilni namen DO in vloga tozdov znotraj DO.

TOZD je najmanjša možna oblika združenega dela, ki lahko obstaja zato, ker izpolnjuje osnovne ekonomske pogoje za ta obstoj. Če se tozdi obnašajo podjetniško in gledajo zgolj na svoj ozki interes, dobimo pet, deset ali več miniaturnih enot znotraj DO, ki lahko nastopajo na tržišču (v pravnem prometu) v svojem interesu. Povsem je jasno, da takšne mini organizacije ne pomenijo nič kaj posebnega na tržišču, ki ustvarjajo prihodek, DO ne bi smela biti samo formalno opravičilo za obstoj TOZD. Tudi iz besedila zakona o združenem delu lahko razberemo, da je vloga združevanja v DO zagotoviti pogoje nenehnega razvoja vseh TOZD po načelu solidarnosti, koncentracije sredstev (proizvajalnih in finančnih) in dela ter s tem v zvezi povečanja dohodka in družbenega proizvoda v skupnem in splošnem interesu. Zato TOZD morajo nastopiti z enotno politiko, združevati delo in sredstva za tisto proizvodnjo, ki prinaša največ dohodka. Morajo se odreči ostrega gledanja »lastnega profita pod lastno ceno« od katerega imajo mogoče trenutno korist. Ta trenutna korist pa jim ne odpira možnosti za siguren in stalen napredek. Zavedati se morajo, da to niso sredstva TOZD ampak družbena in imajo obvezo z njimi opravljati in razpolagati v svojo in družbeno korist. Ustvarjati morajo pogoje za nenehno rast družbenega proizvoda in dohodka. To pa se lahko doseže le s pametnim in odgovornim poslovanjem in planiranjem na daljši rok. Sredstvo za uresničevanje tega cilja je združevanje dela in sredstev ne samo znotraj DO, ampak tudi z drugimi OZD zunaj delovnih organizacij. Delovna organizacija je zato ekonomska nuja (ne samoupravno politična). Ona lahko predstavlja dokaj pomembnega partnerja navzven, ki lahko garantira za svoje obveze z večjimi sredstvi kot pa male TOZD in na ta način uživa zaupanje partnerjev. To pomeni, da bi naj navzven nastopala samo delovna organizacija (za račun TOZD). Urejeni notranji odnosi so pogoj za izvajanje takšne politike.

V naslednjem obdobju bo morala tudi praksa (ne le teorija) dati pravi pomen vlogi delovne organizacije vsakodnevnem življenju. Za nas je to pomembno, ker smo prav sedaj sredi javne razprave o samoupravnem sporazumu o združitvi v DO in bi nam takšna vloga DO morala služiti kot pozitivni primer načina urejanja notranjih odnosov.

Boris MIOČINOVIČ

Iz prakse sodišč ZD

Prilastitev sredstev TOZD — po domače povedano — KRAJA, je ne samo kaznivo dejanje, temveč tudi pomeni hujšo kršitev delovne discipline, neglede na to ali je kraja opravljena v delovnem času, ali po delu.

Občasno smo pričeli tudi v naši sredini različnih večjih ali manjših krajev. To pomeni, da marsikateremu med nami še vedno ni jasno, da delavec v združenem delu mora delati vestno in disciplinirano ter skrbeti za smotno uporabo družbenih sredstev. Zato je obvezen tako ravnati z družbenimi sredstvi svoje TOZD, ne le med delovnim časom, temveč tudi zunaj delovnega časa. Prav tako kraja med delovnim časom kakor tudi po delu predstavlja hujšo kršitev delovne obveznosti. Zakaj je to pomembno v praksi?

Zato, ker če temu ne bi bilo tako, bi delavec za krajo po delu

odgovarjal le kazensko in mu se ne bi mogel zaradi tega izreči disciplinski ukrep. Lahko bi se zgodilo, da se delavcu za krajo, med delovnim časom preneha delovno razmerje, tisti, ki krade po službi pa ostane v delovnem razmerju.

Takšno razlikovanje, seveda ni možno niti dovoljeno. P. S.

MED ZMIKAVTI

A: »Ti, veš, da so tudi v podjetjih tako plačani kot mi?«
B: »Kako?«
A: »No, po učinku!«

Razmišljanja

V uredništvo smo bili mnenja, da bi rubrika RAZMIŠLJANJA lahko postala stalna, kajti gradiva zanjo je dovolj. Zato vas spodbujamo k razmišljanju. Svoja razmišljanja pošljite v naše uredništvo.

Razmišljanja ob kavi

Kaj je največji porok današnjega časa: droga, kava, alkohol ali cigarete? Droga je največje zlo današnjega sveta proti čemer se bojuje domala celi svet pa se je ne da izkoreniniti. Kljub zagroženim visokim kaznim se je že dokaj udomačila tudi pri nas. Narkomani gojijo drogo celo na balkonih stolpnih (indijsko konopljo).

Mi smo v tem pogledu lahko srečni saj sem prepričan da v naši DO nimamo takih »drogirancev«.

Pri nas se je zakoreninila druga vrsta drogiranja. Verjetno veste za kaj gre?

Nismo mi krivi.

Krivi so Turki!

O kavi se je zadnje čase zelo veliko govorilo. Kava je, kave ni. Da ne govorimo kolikokrat nas je pot peljala po ta nesrečni napoj v Avstrijo ali Italijo.

Krivi so Turki!

Ne bi pisal o tem koliko kdo popije kave, alkohola ali pokadi cigaret. Pisal bi raje o pomembnejši zadevi.

Veliko smo že pisali o alkoholikih in alkoholu kot krivcu za nedisciplino in izgube delovnega časa v naši DO.

Tudi kadilce smo po kratkem postopku. Potrebovali smo le opozorilne napise »prepovedano kajenje« in s tem smo z njimi končali.

Kaj pa »kofetarji« teh pa nismo nikoli obravnavali. Oni so nedotakljivi. RAZMISLIMO. Če imamo v naši DO 100 »kofetarskih« mest, menim pa da jih je še več, to pomeni 100 kuhalnikov in vsak kuhalnik porabi za dvokratno (ali več) kuho na dan 2 kilovatne ure to je 200 kW na dan in če to pomnožimo s 24 delovnimi dnevi je to 4800 kW na mesec, če pa to še pomnožimo z 12 meseci je to 57.600 kW na leto. Na koncu pomnožimo še s ceno industrijske električne energije 4,00 din in pridemo do 24 starih milijonov. Ni malo, mar ne!

O izgubljenem času »kuharic« kave in pivcev te kave ob dodatku cigarete ali šilčka ne razmišljam. Bilo bi še veliko slabše. Pa o tem razmišljajmo vsi skupaj!

Razmišljajmo pa tudi o nabavi kave. Preko »veze«, tihotapljenjem ali pa naročnicami...!

Končujem! V Konzumu so dobili kavo.

Krivi so Turki!

Miroslav Simonović

PROMETNA VARNOST

Starši! Skrb za varnost otrok na cesti je naša in vaša družbena obveza. Med udeleženci prometa umirajo osnovnošolski otroci, ker so na promet premalo pripravljani.

Otroka, ki ne pozna prometnih predpisov in nima uspešno opravljenega kolesarskega izpita ne pustite s kolesom na cesto.

Pešci! V naselju, vasi ali mestu, hodite po pločniku ali površini, ki je posebej določena za pešce.

Izven naselja hodite po LEVI strani ceste v smeri hoje.

Pešci! Kadar nameravate prečkati cesto (tudi na prehodu za pešce) nakažite svoj namen z dvigom roke.

Vozniki kmetijskih traktorjev! Opremite traktor z varnostno kabino, kajti vaše življenje je bogatejše od kabine.

SVP

ZAHVALA

Društvo invalidov Ptuj, ki združuje delovne in ostale invalide naše občine, se iskreno zahvaljuje gl. direktorju, delavskemu svetu in celotnemu delovnemu kolektivu AGIS za razumevanje do naše prošnje za finančno pomoč in koriščenje jedilnice za našo letno konferenco.

Delovnemu kolektivu AGIS-a Ptuj želimo vsi invalidi naše občine nadaljnjih uspehov pri vašem delu.

Hvala za razumevanje.

Društvo invalidov Ptuj

Naši upokojenci

To pot sem za rubriko »Naši upokojenci« obiskal našega upokojenca, ki je vse svoje delo posvetil Agisu, saj je bil zaposlen od samega začetka pa do upokojitve. In prav zato menim, da je malo tistih, ki ne bi poznali Fridl Martina, ki uživa sicer skromno pokojnino v svoji hiši na Rogoznici. Opisal mi je nekaj utrinkov iz svoje bogate delovne poti.

Ko je OOVVI leta 1948 ustanovljala manjše obrtne delavnice, je med njimi ustanovil tudi kovaško-kolarsko delavnico s petimi delavci, med katerimi sem bil tudi jaz kot mlad kovaški pomočnik. Imeli smo eno samo ognjišče, zato smo dokupovali staro izrabljeno orodje iz opuščenih kovačnic, da smo lahko delavnico opremili s štirimi ognjišči in tako vsaj delno zadostili številnim naročilom.

Izdelovali smo vozove, samokolnice, vozičke za pošto, in opravljali številne druge usluge. Že čez nekaj let je nastala doba kmetijske (pa tudi ostale) mehanizacije, zato je začelo klasično kovaštvo odmirati in časno rešitev smo našli v izdelavi avtobusnih karoserij in šele potem



se je podjetje razvilo v tovarno avtomobilske opreme. Ob času, ko sta še obstajali kovačija in karoserija, sem bil ves čas v delavnici kot vodja skupine, zato sem bil med prvimi, ki smo se srečevali s številnimi težavami, med katerimi je bila največja ta, da nam je neprestano primanjkovalo orodja. Zato smo si orodje prinašali od doma in problem je že nastal, če sta hotela dva nenkrat prerezati profil ali kaj podobnega. Pestil pa nas je tudi mraz, saj prostori niso bili centralno ogrevani, ampak smo jih ogrevali z različnimi pečmi, ki pa še daleč niso ogrele delovnih prostorov. Zato smo pozimi velikokrat zmrzovali v delavnicah in smo se le med malico nekoliko pogreli. Tudi tople vode dolgo nismo poznali, vodo smo največkrat zajemali kar v Dravi, ki je bila bližja od studenca. Delali smo po osem ur, dostikrat pa tudi več, če je tako narekovala potreba. Seveda pa ne smem prezreti, da smo zraven težkega in naporenega dela v delavnicah sprejemali predvsem prva leta po vojni še številne delovne akcije izven podjetja. Tako smo hodili prva leta po vojni še odstranjevat ruševine, ki so ostale iz vojne, hodili smo pa tudi

kopat temelje in pomagat graditi številne zadružne domove, ki so pozneje postali domovi občanov. Število udarniških ur so nam sindikati že vnaprej določili, in vsak je dobil udarniško izkaznico, v katero mu je vodja udarniških del po vsaki akciji vpisal število opravljenih ur. Teh ur se je nabralo v izkaznici tudi po več sto v določenem obdobju in če še dodam k temu, da so bila takrat vsa živila na karte in smo morali paziti na vsako drobtinico kruha, vsa dela pa smo opravljali ročno, zato ni nobenega dvoma, da je bilo takrat delo težje kot danes. Vendar pa smo delali z velikim veseljem saj so se uspehi našega dela pa tudi odpovedovanja kmalu pričeli odražati v boljših delovnih pogojih v katerih delajo naši sodelavci danes.

Povedati moram še to, da družabno življenje v času po vojni ni bilo v podjetju tako razgibano kot je danes, saj nas je čas kar naprej preganjal. Imeli pa smo številne sindikalne sestanke, kjer smo se pogosto pogovarjali o raznih delovnih akcijah, sindikat je bil pa tudi tisti, od katerega si v tistih težkih časih lahko dobil plašč za kolo, britvico, ali pa kak meter ostanka blaga. Tudi na izlete smo hodili. Največkrat smo bili gostje zagrebškega velesejma, in ker nas večina delavcev takrat še morja ni videlo, smo izkoristili skupinsko vožnjo na železnici in si ogledali tudi morje in Postojnsko jamo. Če pa ni bilo denarja za vožnjo, smo namazali kolesa, in se že v jutranjem mraku zapodili z njimi po prašni in luknjasti cesti na izlet v Trakoščan. Tako nekako je takrat potekalo naše družabno življenje.

S tem sem opisal le manjši del mojih spominov na Tap in sicer samo leta, ki sem jih prebil v delavnici, kajti ko je nastajala tovarna, je bilo delo že mnogo lažje, saj je bilo že drugače organizirano, pa tudi delovni pogoji so se izboljšali. Moj drugi del življenja v TAP-u je bil namenjen varstvu pri delu. Spet sem bil eden izmed redkih, ki sem oral ledino, saj se je ob nastopu moje službe na tem področju ponesrečil vsak tretji delavec. Ko sem odšel v pokoj, so se nesreče pri delu zmanjšale za štirikrat, kar je nedvomno treba pripisati boljši tehnologiji dela, uporabi zaščitnih sredstev in ne nazadnje tudi večji varnostni disciplini. No, in tako je poteklo mojih 26 let v podjetju. Zaposlil sem se v invalidskih obrtnih delavnicah, delal sem v Avtokaroseriji in Tovarni avtoopreme, kjer sem se upokojil, razdoličil sem se pa že v Agisu.

V času mojega službovanja v podjetju sem imel med sodelavci številne prijatelje, in se še danes



FRIDL MARTIN pri košenju trave

rad srečam z njimi, če je le mo-goče. Zato pozdravljam pobudo sindikalne organizacije, ki nam omogoča vsakoletno srečanje, kjer se srečamo vsi bivši sodelavci in obujamo spomine na vse lepe pa tudi manj lepe trenutke, ki smo jih preživeli skupaj.

Ob koncu naj povem še to, da smo se morali često odpovedati delu svojega dohodka v korist razvoja in napredka tovarne, zato so naše pokojnine danes nekoliko bolj skromne kot bi bile sicer, če bi dobivali vsa leta polni osebni dohodek. Vendar skromni, kot smo bili vedno, tudi danes skrbno obrnemo vsak dinar, le mesec je nekam predolg.

Sicer se pa sedaj, ko sem v pokoju, zelo dosti gibljem v naravi. Sem rad na prostem, zato se doma ukvarjam predvsem z različnimi deli okrog hiše kot je vzdrževanje okolice tj. košenja trave, rezanje trte, popravilo braj-de in tako naprej. Zelo rad berem časopise, med njimi tudi tovarniško glasilo V Agisu, pa še kakšna ura pred televizijo in tako mineva moj prosti čas.

Mojim bivšim sodelavcem želim veliko zdravja in uživanja v pokoju, vsem delavcem Agisa pa veliko delovnih uspehov.

ISKANJA ... ?



Planiranje inovacij-nujnost in korist

Sodobni razvoj proizvodnih sil v svetu je z vsakim dnem hitrejši zaradi vse večjega števila inovacij-izumov, tehničnih izboljšav in racionalizacij katerih sprovanje prinaša vse hitrejšo povečevanje produktivnosti. Zaradi tega se v mnogih sredinah delajo napor, da se pospeši razvojno-izumiteljsko delo kot osnova tehnoloških inovacij in, da se vse večje število delavcev vključi v proces ustvarjanja, katerega bi pričeli od dajanja najmanjših predlogov tehničnih izboljšav in racionalizacij, do izumov in kompleksnih tehnologij. Masovno ustvarjanje delavcev se razvija uspešno tam, kjer ima vodstvo delovne organizacije ali TOZD jasno definirane cilje, ki jih želi doseči z inovacijami vseh zaposlenih. Delavsko ustvarjanje je treba razumeti kot instrument vodenja TOZD in delovne organizacije, s katerimi se motivirajo sodelavci tako, da se njihovi predlogi pravilno moralno in materialno ovrednotijo posebej od rednih osebnih dohodkov.

Cilji, ki se želijo doseči, se lahko najbolj izrazijo in dosežejo z izdelavo plana in programa inventivnega dela. Da bi inventivno delo postalo enakovredna funkcija kot so druge funkcije v naših TOZD in DO se poraja potreba po izdelavi letnih planov inovacij, katere je treba pripraviti isto kot se pripravijo plan proizvodnje, investicije in sl.

Danes vse bolj prodira mišljenje, da se ekonomska moč ene TOZD ali DO ne meri samo po družbenem proizvodu in drugo, temveč po ustvarjeni produktivnosti. Vse bolj se uvaja tudi kriterij, razvoj inventivnega dela, ki omogoča največje in najhitrejše povečevanje produktivnosti in dohodka pri najmanjšem vlaganju.

PLAN INVENTIVNEGA DELA

Inventivno delo se ne da uspešno razvijati in zavzeti tisto mesto v družbi ki mu pripada, če bodo predloge inovacij prijavljali poedinci — entuzijasti, ki so slučajno opazili nek zastoj in za njega našli tudi rešitev, ter jo prijavili kot inovacijo.

Če želimo razviti masovno inventivno delo, moramo delavce seznaniti z zastoji, poteškočami in problemi, ki v poedinih oddelkih TOZD-a in DO obstajajo, a katere je treba potom inovacij uspešno rešiti.

Da bi se lahko uspešno razdelal postopek izdelave plana inovacij je potreben obsežen empirijski material o obstoječih problemih v vsakem oddelku. Problem je razkorak med neko željeno situacijo in obstoječo situacijo, tako kot si jo zamišlja tisti, ki se ga situacija tudi tiče. Rešiti problem pomeni zmanjšati ali odkloniti ta razkorak.

Obstajajo problemi, ki se dajo zelo dobro definirati. Zraven teh obstajajo tudi problematične situacije pri katerih poedini izgledajo motne in nejasne; to so v stvari slabo definirani problemi. Ti se ne dajo rešiti z rutinskimi postopki. Neki problem je strateškega pomena kadar iz njega sledijo odločitve katere bodo na trajni in značajni način modificirale pozicijo, ki jo ima organizacija v svoji branži in jo postavile v nove poslovne pogoje.

Taktični problemi so kratkoročni in na splošno manjši pro-

blemi. Organizacijski problemi pa se nanašajo na notranjo strukturo, na valoriziranje ljudskega potenciala ali razvoj sredstev za proizvodnjo. Operativni problemi se nanašajo na upravljanje s proizvodnim potencialom in njegovim koriščenjem.

Koncepcija nekega problema izhaja s primerjavo ciljev proizvodne organizacije in ustvarjenih rezultatov. Ugotovitev, da neki problem obstaja odgovarja začetni fazi iniciranja procesa inovacije. Lahko smatramo, da v neki organizaciji obstaja priznavanje problema, ko je organ ki ima moč odločevanja zavesten ???

Razpoznavanje problemov se sestoji v zbiranju enakovrednih podatkov.

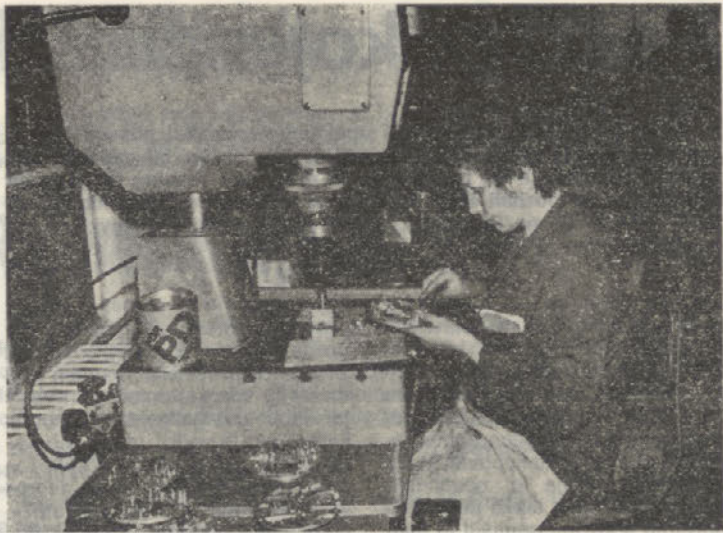
Pri izdelavi letnega plana inventivnega dela je potrebno predhodno izdelati detajlni popis vseh problemov, ki jih je potrebno v vseh oddelkih TOZD-ov in v celotni DO v gotovem letu rešiti. Pri tem začnemo od teoretične predpostavke, da v vsakem oddelku obstajajo določeni problemi, kateri se lahko uspešneje in ekonomičneje rešijo.

Pri tem ni potrebno vedno delati z velikimi in dragimi prijemi, ki zahtevajo dolgoročno in draga raziskovanja, temveč o malih rešitvah — tako, da inovator lahko postane vsak delavec.

Brez jasnega zapažanja obstoječih problemov v vsakem oddelku ni dobrega plana inovacij in niti ne masovnega inventivnega dela. S planom inovacij za določeno leto je treba razdelati potrebna in mogoča področja konkretne uvedbe inovacij v vsakem oddelku, TOZD-u in DO.

Popis problemov za vsak oddelek izdelujemo na temelju razpoložljive stopnje tehnike in tehnologije, potrebnih surovin, materiala, energije, organizacije dela in drugih činiteljev, kot tudi poznavanja problemov tehnično-tehnološke, komercialne in kadrovske prirode, ki se nanašajo na področja dela nekega oddelka. Opažanje teh problemov mora biti predmet posebne analize, ki je izdelana za vsak oddelek.

Osnovne postavke popisa problemov bi morala izdelati služba za razvoj in služba za ekonomiko (posebno oddelek za organizacijo dela in finančna služba) skupaj z vodji oddelkov, a detajlno jih je potrebno razdelati in dopolniti na zborih delavcev v vsa-



Kovičenje v TOZD PM

kem oddelku. Popis bi moral zajeti naslednja področja:

- tehnologijo proizvodnje,
- gotove proizvode,
- razvijanje načinov za uvedbo novih proizvodov,
- povečanje produktivnosti in ekonomičnosti proizvodnje, vzdrževanja, prodaje, nabave in drugih del, ki se obavljajo v DO,
- sprovanje novejših ali izboljšanje tehnoloških postopkov,
- štednja z energijo,
- izboljšanje organizacije dela in drugo.

Popis problemov v vsakem oddelku bi moral vsebovati:

- popis in kratek opis vseh problemov, katere je potrebno rešiti z opombo: mesto, stroj, del proizvodnje in proizvoda ali del procesa dela,
 - v čem je problem, kdaj je nastal in zakaj,
 - razpoložljive tehnične in druge podatke, ki se nanašajo na problem,
 - dosežani poskusi, da se problem reši.
- Z rešitvijo navedenih problemov je potrebno pridobiti pri:
- prihranek pri času,
 - prihranek pri uporabi osnovnih sredstev,
 - prihranek v materialu in energiji,
 - izboljšanje zaščite pri delu,
 - zmanjšanje poškodb,
 - ustvarjanje pogojev za boljši položaj na tržišču,
 - izboljšanje sistema pri evdenci in rezultatih dela,
 - izboljšanje organizacije in metod dela,

— zamenjava dražjih materialov s cenejšimi in uvoženih z domačimi,

— zmanjšanje povratnih hodov in izboljšanje notranjega transporta,

— zoževanje velikega asortimana materialov in rezervnih delov (standardizacija),

— razvoj lastne izdelave pomožnih materialov in domače proizvodnje kemikalij,

— uporaba in izboljševanje metod za avtomatsko upravljanje s proizvodnjo, elektronska obdelava podatkov, uporaba komputera v proizvodnji in vzdrževanju,

— racionalnejše izkoriščanje surovin (z zmanjšanjem transportnih izgub pri iztovarjanju in predelavi surovin),

— izboljšanje ekoloških pogojev,

— ugotavljanje standardov materialov in stroškov,

— izboljšanje kontrole proizvodne, materiala, tehnologije in gotovih izdelkov,

— sistematično zasledovanje in raziskovanje gibanja cen, posebno za pomožne materiale, kemikalij itd.,

— predelava informativnega sistema o tehnično tehnoloških in drugih dosežkih doma in v svetu,

— zmanjšanje zastojev pri strojih,

— zamenjava kompliciranih del z enostavnejšimi in podobno s čemer se izboljšuje poslovanje in povečuje dohodek.

Po dokončno izdelanem popisu problemov za vsak oddelek, strokovne službe to je ekonomska služba in razvojna služba definitivno oblikujejo popis vsakega oddelka v okviru svojih del in nalog, katere so predhodno grupirali po področjih dela.

V posebni koloni »popis problemov« strokovna služba navede katere probleme bo ona reševala in kateri problemi bodo dani preko javnega natečaja v iskanje rešitev delavcem. Pri tem strokovne službe vzamejo za svoje naloge tisto število problemov, katere lahko one rešijo seveda odvisno od razpoložljivih kadrov v letu, ko se plan postavlja. Vsi problemi, ki niso zajeti v planu za reševanje v strokovnih službah ali predvideni za javni natečaj se prenesejo v naslednje leto.

Potrjeni problemi, ki se bodo reševali v tekočem letu se vstavijo v »plan inovacij«, kateri mora biti razdelan na vprašanja, ki jih bodo reševale strokovne službe in vprašanja katera bodo reševali inovatorji — delavci preko javnega natečaja.

Pri planiranju odnosno izdelavi popisa problemov nas ni treba zaustavljati dejstvo, da je problemov preveč, saj se ne morejo rešiti vsi v enem letu. V popisu je potrebno vnesti vsa vprašanja ne glede kdo in kdaj jih bo reševal. Problemi, ki ne bodo zapazeni v času izdelave plana temveč naknadno se bodo registrirali posebno in če bo potrebno vnesti med letom v plan.

(Nadaljevanje na 16.strani)

Mednarodni vidiki ekonomske krize v svetu

Cel svet je v že nekaj časa trajajoči ekonomski in družbeni krizi. Gre za krizo družbene reprodukcije v kapitalizmu, pa tudi za krizo etatiističnih sistemov v vzhodnoevropskih in drugih socialističnih državah. Ni treba posebej poudarjati, da se obeležja krize tako zaradi notranjih kot zunanjih vzrokov kažejo tudi pri nas. Ekonomska kriza se v svetu kaže v upadanju stopnje gospodarske rasti, slabšanju pogojev za mednarodno menjavo, naraščanju protekcionizma razvitih držav, visoki stopnji nezaposlenosti in inflacije, zaostrenih pogojev na finančnem tržišču, povečevanju zadolženosti v tujini, in še bi lahko naštevali. Vzroki za tako stanje so številni. V poročilu, ki je bilo podlaga za razpravo na seji republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije, beremo naslednje: nesorazmerja v gospodarskem razvoju in notranje ekonomske težave razvitih držav, neenakopravni mednarodni ekonomski odnosi, zapiranje vase, prizadevanja, da bi težave prenesli na druge, običajno manj razvite države in države v razvoju.

Posledice krize najbolj občutijo predvsem manj razvite države in tiste, ki uvažajo nafto. Neuvrščene države se že vrsto let zavzemajo za uvedbo nove mednarodne ekonomske ureditve, razvite države pa za začetek vsestranskih pogajanj ne kažejo prave volje.

Dosedanja dejavnost zveze sindikatov pri vključevanju v ekonomske odnose s tujino

Dosedanja aktivnost sindikatov je bila usmerjena v seznanitev članstva s problematiko na tem področju in njihovo vključitev v njeno reševanje. Vsi zaposleni se še vedno ne zavedajo negativnih učinkov prevelikega uvoza, pretiranega zadolževanja v tujini in preširoke uporabe tujih licenc ter tehnologije, kar vse je zelo pomembno ne samo za naše gospodarstvo, pač pa tudi za naš samostojni mednarodni položaj.

V zadnjem času se je obveščeno o tej problematiki izboljšala, tako da delavci bolj aktivno podpirajo izvozna prizadevanja. Vpliv delavcev na sprejemanje odločitev, ki zadevajo ekonomske odnose s tujino, pa je še vedno premajhen. Največkrat so poslovodni in strokovni delavci tisti, ki odločajo o nakupu tujih licenc, tehnologije, najemanju posojil v tujini in o izvozno usmerjenih investicijah.

Usklajevanje planov ekonomskih odnosov s tujino

Vsakoletno usklajevanje planov organizacij združenega dela s projekcijo plačilno-bilančnega in devizno-bilančnega položaja Slovenije pomeni samoupravni dogovor o določanju okvirov

gospodarjenja in prevzemanju obveznosti ter odgovornosti za gibanje izvoza in uvoza. Pri tem gre še posebej za uskladitev deviznih možnosti s potrebami dejavnosti splošnega družbenega pomena ter drugih skupnih potreb. Usklajevanje plana poteka v samoupravni interesni skupnosti za ekonomske odnose s tujino (SISEOT) v več fazah. Lansko leto je bilo veliko ozdov, med njimi tudi veliki izvozniki, ki svojih planov nso poslale pravočasno ali pa šele po daljšem prepričevanju. Poročilo, iz katerega povzemamo, navaja kot enega od vzrokov za tako stanje tudi to, da je v pripravi plana sodelovalo le malo poslovodnih in strokovnih delavcev.

Sindikalne organizacije v ozdih morajo letos vztrajati, da bodo plane obravnavali v predvidenih rokih in z zadostnimi informacijami. Pri tem bi kazalo delavce spodbuditi, da predlagajo dodatne rešitve in možnosti za povečanje izvoza in zmanjšanje uvoza. Nemoten proces proizvodnje in ustrezna stopnja zaposlenosti sta v veliki meri odvisna od uresničevanja izvoznih nalog. Zato je nujno, da letos začete pozitivne usmeritve v povečevanje izvoza še okrepimo, posebej z izvozom na konvertibilno področje in s povečevanjem deviznega priliva. Zaradi potreb po



Tudi pred našim SGI velika gneča tovornjakov — dober znak, mar ne? . . .

uvozu surovin in reprodukcijskih materialov pa bo v okviru cele Jugoslavije treba pospešiti povezovanje ozdov znotraj reprodukcijskih verig, tako da bodo s samoupravnimi sporazumi skupaj zagotovile pogoje za nemoteno proizvodnjo. Prav tako je treba prepričati, da bi ozdi, ki so dobavitelji surovin in reprodukcijskih materialov, zanje zahtevali plačilo v devizah.

Možna aktivnost zveze sindikatov

Predvidene izvozne usmeritve pa bo mogoče doseči le s stabilnimi domačimi pogoji gospodarjenja in z izboljšanjem strukture domače proizvodnje. Uveljavitev tržnih zakonitosti, zmanjšanje stopnje inflacije in uresničevanje dogovorjene politike cen ter realen tečaj dinarja pa usklajevanje vseh oblik porabe z dohodkovnimi možnostmi so temeljni družbenoekonomski mehanizmi in ukrepi, ki naj omogočijo boljše vključevanje v mednarodno delitev dela. Seveda pa ne bo šlo brez povečanega obsega proizvodnje, ki bo slonel na kakovostnih dejavnostih razvoja, predvsem na večji produktivnosti dela in ekonomičnem in smotrnem poslovanju v vsakem tozdu.

Sindikat mora biti pobudnik samoupravnega sporazumevanja

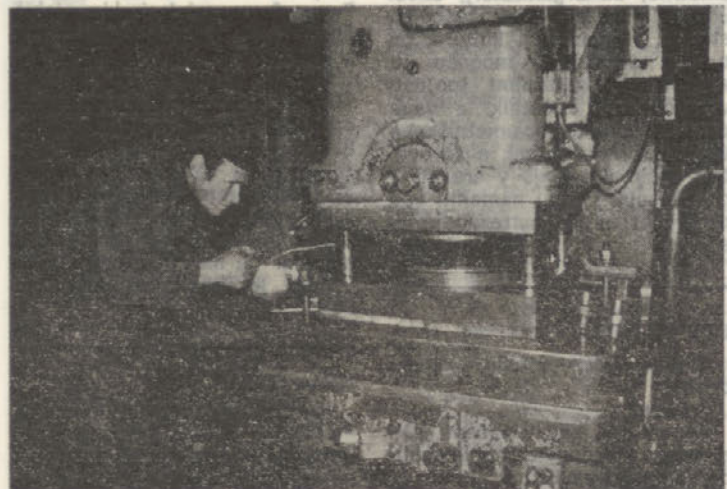
in dohodkovnega povezovanja na temelju skupnega deviznega prihodka in dohodka. Organizacije zveze sindikatov morajo v svojih programih dela in pri obveščanju zajeti tudi vlogo svoje organizacije združenega dela v okviru SISEOT. To pa terja tudi ustrezno poenostavitev in usmerjenost informacijskega sistema na tem področju. Zveza sindikatov se bo zavzela za uveljavitev dinarja kot edinega plačilnega sredstva v Jugoslaviji. Devize so lahko le podlaga za medsebojno dogovarjanje o združevanju sredstev oziroma za dohodkovno povezovanje v družbeni reprodukciji.

Sindikalne organizacije naj v vsakem tozdu zahtevajo, da bodo poslovodni in samoupravni organi opredelili dolgoročen odnos do ekonomskih odnosov s tujino. Strokovne službe in poslovodni organi pa morajo delavce sproti in razumljivo obveščati o pripravah na sprejem planov, o njihovem usklajevanju in uresničevanju.

Zveza sindikatov si bo prizadevala, da bi jasno in dolgoročno sistemsko opredelili stimulacije za izvoz, tako da bi ozdi lažje stabilno in dolgoročno poslovali.

Povzel Matjaž KEK

Kdor maže, ta vozil !!



Upajmo, da se »pustna parola« ne bo uresničila!



Kulturna dejavnost v OZD in naloge sindikatov

Kulturna dejavnost v ozdih se je v zadnjem letu in pol okrepila in razmahnila predvsem zaradi večje kulturne tvornosti delavcev samih. Zmanjšalo pa se je število gostovanj poklicnih kulturnih delavcev v ozdih. To je ena izmed ugotovitev v poročilu o uresničevanju sindikalnih stališč o kulturi, ki ga je v začetku marca letos obravnavalo predsedstvo slovenskih sindikatov. Kar pa zadeva organizacije zveze sindikatov, poročilo ugotavlja očiten napredek pri načrtovanju kulturnih programov v ozdih, saj je le malo osnovnih organizacij zveze sindikatov, ki ne bi v letnem programu dela imele vsaj osnovnega programa kulturne dejavnosti. Po drugi strani pa je lani manj kot polovica osnovnih

organizacij zveze sindikatov razpravljala o kulturnih potrebah zaposlenih in sprejela kulturne programe. Le v redkih ozdih je program kulturnega razvoja postal enakovredna sestavina razvojnih načrtov ozda (Železarna Ravne, Krka Novo mesto, Mura Murska Sobota).

Zaostrene gospodarske razmere so v ozdih zavrle hitrejšo preurejanje prostorov za zadovoljevanje kulturnih potreb zaposlenih. Nekaj boljši je položaj pri urejanju prostorov za vzajemne knjižnice (izposojevališča).

Povečalo se je tudi število društev, skupin in posameznikov, ki se ustvarjalno in poustvarjalno ukvarjajo s kulturno-umetniško dejavnostjo (največ je pevskih zborov). Vsem pa primanj-

kuje ustrezno usposobljenih vodij. Tu lahko veliko pomaga Zveza kulturnih organizacij, saj so sindikati na vseh ravneh organiziranosti v preteklem obdobju bolj sodelovali s to organizacijo.

Se ena spodbudna ugotovitev: v ozdih je vse več dogodkov (športnih srečanj, tekmovanj, izletov, proslav, slavnostnih sej), ki jih spremlja kulturni program. Klasičnih »sindikalnih« proslav je znatno manj, družabna srečanja, praznovanja in proslave pa so skromnejše in bolj kultivirane.

Med delavci se povečuje zanimanje za dobro knjigo, vendarle se nakup knjig ne povečuje. Zanimanje za dobre knjige so spodbujala tudi glasila ozdov z objavljanjem seznamov novih knjig in s prikazi nekaterih. Ustanavljanje vzajemnih knjižnic je v poročilu ocenjeno kot pomemben prispevek sindikatov v širši družbeni akciji za uveljavitev dobre knjige.

Premalo pa so sindikalne organizacije napravile pri akciji »Slovenščina v javnosti«. Tu je še veliko neizkoriščenih možnosti: od kakovosti jezika in stila v glasilih, biltenih in drugih sredstvih obveščanja ter v uradnih dokumentih do odpiranja rubrik v glasilih in biltenih, ki bi na primerih razčlenjevale slabosti in ponujale boljše in pravilnejše možnosti rabe jezika. Sindikalne organizacije lahko mnogo več napravijo pri poimenovanju organizacij združenega dela, lmenih izdelkov in navodilih za njihovo uporabo, pri reklamnih napisih itd.

V ozdih, kjer dela veliko delavcev iz drugih republik, bo treba še bolj spodbujati njihovo ustvarjalnost in udeležbo pri kulturnih dogodkih. Prav tako so še neizkoriščene možnosti pri spodbujanju in popestritvi kulturnega življenja delavcev na deloviščih naših ozdov v tujini (»detaširani obratli«). Ob že uveljavljenem rednem pošiljanju knjižnih birk, revij in časopisov pa so večje zagate pri obiskih kulturno-umetniških skupin, pri pošiljanju filmov, radijskih in televizijskih kaset z domačim kulturno-zabavnim programom zaradi omejenih sredstev.

Število organizatorjev kulturnega življenja v ozdih se povečuje, vendar pa jih od 2.500 do 2.800 organizatorjev dela le deset profesionalno.

Za uresničevanje vsebinske zasnove sredstev obveščanja v ozdih s področja kulture je zato smotno, da organizatorji obveščanja navežejo čim tesnejše stike z organizatorji kulture, pa tudi s številnimi, mogoče še anonimnimi kulturnimi (po)ustvarjalci, tudi začetniki z vseh področij kulturno-umetniškega udejstvovanja. Na tak ali drugačen način jim velja v sredstvih obveščanja v ozdu nameniti vso pozornost in jih ustrezno predstaviti.

Matjaž KEK

LEDENA DOBA

Pravijo, da prihaja ledena doba!

Ja, res?

Ja, saj nas tudi v našem ODP z vedno »hladnejšo« toplo malico nanjo pripravljajo.

SAMOUPRAVLJANJE

ZAPISNIK 6. REDNE SEJE DELAVSKEGA SVETA DELOVNE ORGANIZACIJE, KI JE BILA DNE 23. 3. 1982 OB 10. URI V SEJNI SOBI DO

Sklep 150:

Delavski svet DO zadolži predsednika DS tov. Marka Potočnika in direktorja delovne organizacije, da do naslednje seje pripravi predlog izvajanja ali ukinitve sklepa.

Sklep 151:

Delavski svet DO sklene, da se razpis za vodjo DSSS ponovi.

Sklep 152:

Delavski svet DO potrди predlog komisije ter sklene, da se tov. Slavici Firbas prizna nagrada za povrnitev stroškov diplomske naloge v višini 2.000.— din.

Sklep 153:

Delavski svet DO sklene, da se društvu invalidov Ptuj odobri finančna pomoč v višini 5.000.— dinarjev iz sredstev sklada skupne porabe.

Delegatska vprašanja:

1. Koliko nas stanejo samoupravni sporazumi sprejeti v lanskem letu in koliko koristi smo imeli od njih?

Sklep 154:

Delavski svet DO zadolži TOZD Komerčiala, da poda na podano vprašanje odgovor.

2. Kako je z odprodajo odpadnega materiala?

Odgovor na sklep je podal tov. Alojz Šalamun na seji.

3. Delegat TOZD Komerčiala je na delavskem svetu DO predložil problematiko, ki se nanaša na višino dnevnic, za katere smatra, da so preizke in da ne pokrivajo stroškov prehrane na službenem potovanju.

Odgovor je podal tov. Šalamun, ki je povdaril, da je delavski svet DO obravnaval predlog poslovnega odbora DO o povišanju dnevnic, katerega pa delavski svet DO na svoji seji v mesecu oktobru ni sprejel.

Za rešitev konkretnega primera je tov. Šalamun predlagal, da naj TOZD Komerčiala predlaga izvedbo postopka povišanja dnevnic.

4. Delegatka iz TOZD Precizna mehanika je prisotnim predložila problem novega načina dela obratne ambulante DO AGIS.

Po novem načinu se je potrebno javiti v obratni ambulanti do 7. oz. 8. ure zjutraj, kjer dobiš številko in pa čas sprejema pri zdravniku.

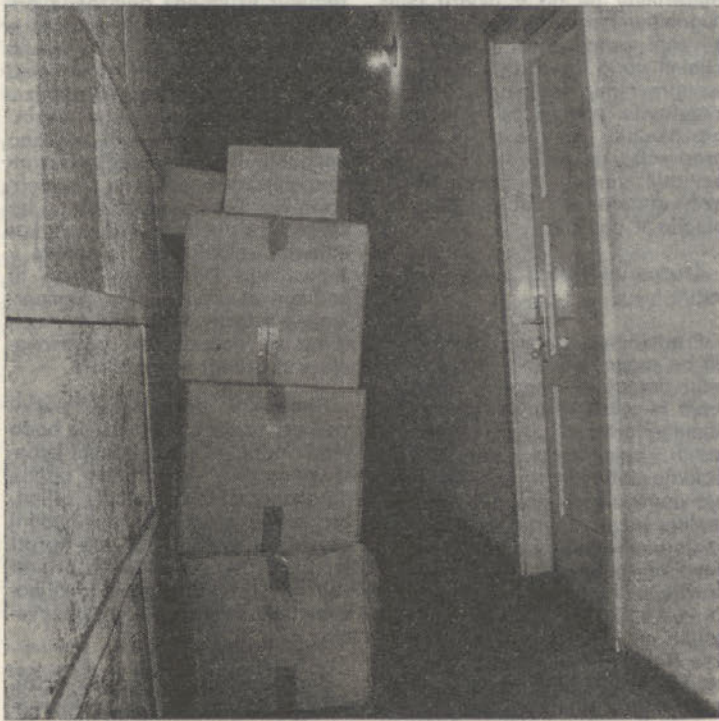
Smatrajo, da to za delavce TOZD Precizna mehanika, Velika oprema in Vzmetarna ni sprejemljivo, saj morajo prihajati dvakrat.

Glede na navedeno je delavski svet sprejel naslednji sklep: Delavski svet DO zadolži obratno ambulanto DO AGIS da poda odgovor na navedeno vprašanje.

Seja je bila zaključena ob 16.45. uri.

NIMA SREČE

»Si že kdaj zadel na loteriji?«
»Nimam sreče. Karad stavim, ne zadenem, kadar bi zadel pa ne stavim.«



Založeni hodniki

(Nadaljevanje s 14. strani)

Problemi, ki se bodo reševali preko predlogov delavcev se objavljajo preko javnega natečaja. V razpisnem natečaju morajo biti objavljeni naslednji podatki:

- kratak opis problematike,
- kaj je potrebno rešiti,
- oddelek v TOZD za katerega se išče rešitev,
- ostali podatki, ki so važni za predlagatelje.

Natečaj se objavlja v tovarniškem glasilu »V AGISU« in preko oglasnih desk po vseh TOZD v DO. V pravilnik o inventivni dejavnosti pa je potrebno vnesti vsa določila, ki so potrebna za objavo javnega natečaja in možnosti prijavitelja objavljenih problemov.

ZAKLJUČKI:

Če so razpoložljivi podatki o delu in možnostih, ter aktivnostih posamezne službe popolnej-

ši (metode reševanja, proces razvrstitve in verifikacije, kakor tudi čas potreben za posamezno aktivnost) tembolj bo planiranje realnejše in obratno.

S planiranjem in evidentiranjem problemov, katere je potrebno v tekočem letu bodo vodilni in vodstveni delavci kakor tudi organi samoupravljanja dobili jasen vpogled, kaj je potrebno rešiti, kaj je storjeno in kdo bo kaj rešil.

Uresničevanje plana inovacij ni odvisno samo od kvalitete izdelanega plana in njegove realnosti, temveč od niza drugih faktorjev kot na primer: od sistema informiranja o ustvarjenih inovacijah po TOZD-ih in DO, od informiranosti o novih znanstvenih dosežkih, od organizacije inventivnega dela itd.

Iz literature »Jugoslovensko pronalazaštvo« povzel:
Dušan ŽNIDARIČ

SMEROKAZ KADROV



DELAVCI, KO SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU JANUARJU 1982

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB
— BRGLEZ RAJKO, zdravnik medicine dela — nedoločen čas
— VRABIĆ IGNAČ, sadjar vratarsko čuvajska dela — določen čas
— OJSTERSEK DARJA, ekonom. tehnik pripravnik — nedoločen čas
— ŽVEGLA JANKO, delavec vratarsko čuvajska dela — določen čas

TOZD GUMARNA
— INDIĆ ANKICA, delavka ročno obrezovanje in bruš. gum. izdelkov — nedoločen čas

— CVETKO MARTINA, delavka skladiščenje neobrezane gume — nedoločen čas

— ŠTUMBERGER MARIJA, delavka ročno obrezovanje in bruš. gum. izdelkov — nedoločen čas

— TOPLAK OLGA, delavka ročno obrezovanje in bruš. gum. izdelkov — nedoločen čas

TOZD VELIKA OPREMA
— BRUŠ FRANČ, delavec stiskanje na težji stiskalnici — nedoločen čas

— TRAFELA DANICA, delavka posluževanje pri varenju — nedoločen čas

— MOHORIĆ ANA, delavka plamensko varenje posod in glušnikov — nedoločen čas

— GOLOB ANGELA, delavka plamensko varenje posod in glušnikov — nedoločen čas

TOZD VZDRŽEVANJE
— MATJASIĆ JANEZ, el. instalater zaht. prev. vzdrževanje el. naprav in strojev — nedoločen čas

— REVEN ZINKA, delavka čiščenje proizvodnih prostorov — nedoločen čas

DELAVCI, KI SO PREKINILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU JANUARJU 1982

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB
— PAHOLE IVAN, dipl. ing. stroj. razvijanje in uvajanje male avtomatizacije — sporazumno

TOZD KOMERCIALA
— OSOJNIK AMALIJA, delavka nalaganje in razlaganje v SGI — invalidska upokojitev

TOZD AVTOOPREMA
— KOZEL IVAN, delavec varenje na točkovnem aparatu — sporazumno

— SVENSEK KONRAD, delavec galvaniziranje izdelkov — sporazumno

TOZD GUMARNA
— MURKO LJUDMILA, delavka strojno obrezovanje — sporazumno

— KOLEDNIK MILAN, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — v času posk. dela

— POLIĆ ALOJZ, priuč. vilničar in el. vozličkom — odsl. voj. roka

— BRATUŠEK FRANČ, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — odsl. voj. roka

— HAMERSAK FRANČ, avtomehanič vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — odsl. voj. roka

— SIMONIĆ FRANČ, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — odsl. voj. roka

TOZD KOVINSKA OBDELAVA
— VEIT SREČKO, strugar struženje zelo zahtevnih odlitkov — odsl. roka

TOZD ORODJARNA
— MAHORIĆ MAJDA, administrativni tehnik pripravnik — delo za določen čas

— KRAJNC VILI, orodjar manj zaht. dela na vzdrž. or. in priprav — odsl. roka

— NOVAK ZVONKO, orodjar manj zaht. dela na vzdrž. or. in priprav — odsl. voj. roka

— ARNUŠ MILAN, orodjar manj zaht. dela na vzdrž. or. in priprav — odsl. voj. roka

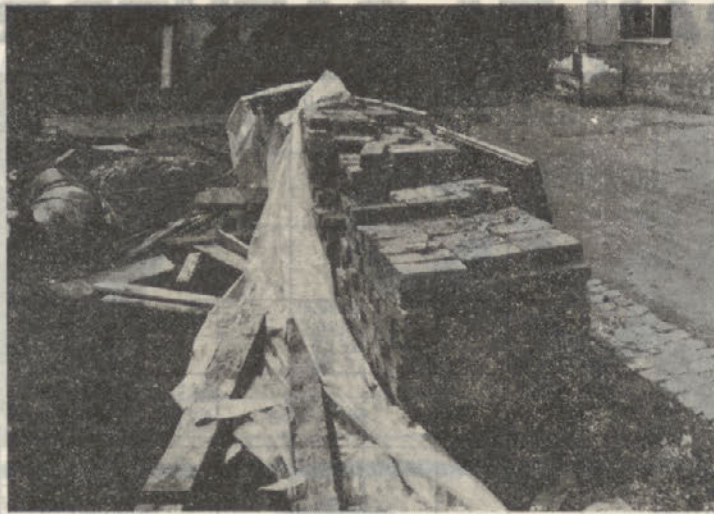
— MEŠKO JANKO, rezalec opravlja nje manj zaht. rekarskih del — odsl. voj. roka

TOZD VELIKA OPREMA
— LIPUS GVIDO, pek varenje posod in glušnikov — sporazumno

— KUCHAR FRANČ, čevljar vodenje skladišča polizdelkov — sporazumno

— ROJKO MILAN, str. ključavničar prevzemno kontroliranje — sporazumno

— VODA ANTON, delavec stiskanje na težji stiskalnici — upokojitev



Opeka spotike . . .

TOZD SERVISI
— JUREŠIĆ FRANJO, ključavničar najzaht. dela male avtomatizacije — invalid. upokojitev

— NOVAK MARJAN, avtom. klepar manj zaht. avtokleparska dela — odsl. voj. roka

TOZD PRECIZNA MEHANIKA
— KOKOT ZVONKO, delavec čiščenje odlikov — odsl. voj. roka

TOZD VZDRŽEVANJE
— KAISERSBERGER BERTA, delavka čiščenje proizvodnih prostorov — na lastno željo

DELAVCI, KI SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU FEBRUARJU 1982

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB
— MLADINOV MARIO, dipl. ing. el. tehn. vod. sekt. za ogr. in poslovno inf. z AOP — nedoločen čas

TOZD AVTOOPREMA
— BENEDIK IVAN, strugar ostrenje manj zaht. orodij — nedoločen čas

TOZD GUMARNA
— KLINC ALOJZ, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — nedoločen čas

— KOPREK MARTIN, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — nedoločen čas

— ZEBEC JOŽE, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — nedoločen čas

— GORNJEC IRENA, delavka ročno obrezovanje in bruš. gum. izdelkov — nedoločen čas

— KRAMER TONČEK, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — nedoločen čas

— VIDOVIĆ MIRA, delavka ročno obrezovanje in bruš. gum. izdelkov — nedoločen čas

— HARI BELA, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — nedoločen čas

TOZD KOVINSKA OBDELAVA
— BELSAK MARJAN, delavec montiranje zavornih valjev — nedoločen čas

— RIŽNAR MIRAN, strojni tehnik pripravnik — nedoločen čas

— FAJT IVAN, rezalec struženje zelo zahtevnih odlitkov — nedoločen čas

TOZD VELIKA OPREMA
— HOSTNIK IVAN, delavec razrezovanje pločevine — nedoločen čas

TOZD VZDRŽEVANJE
— BERLAK ANDREJ, obratni električar manj zaht. prev. vzdržev. el. napr. in strojev — nedoločen čas

— MILOŽIĆ MILAN, monter ogrev. naprav zaht. inst. dela na novih inst. centr. ogrevanja — določen čas

— KOSEDNAR BORIS, strojni ključavničar manj zaht. prev. vzdrževanje str. in stroj. naprav — nedoločen čas

DELAVCI, KI SO PREKINILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU FEBRUARJU 1982

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB
— REBERC MARIJA, ekonomski tehnik vodenje knjigovodstva za TOZD Komerciala — redni odp. rok

TOZD GUMARNA
— NOVAK STANKO, strojni delovodja vodenje odd. strojnega obrezovanja — sporazumno

— ZURAN FRANČ, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — na lastno željo

— TOPOLOVEC VLADISLAV, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — na lastno željo

— TURK JANKO, delavec rezanje surovca — sporazumno

TOZD KOVINSKA OBDELAVA
— PICERKO FRANČ, delavec struženje

srednje zaht. odlitkov — sporazumno
— ORLAČ ROMAN, zidar montiranje zavornih valjev — sporazumno

— BOMBEK MIRKO, avtomehanič statistično kontroliranje proizvodov — sporazumno

TOZD VELIKA OPREMA
— MARIUH DRAGO, delavec posluževanje pri varenju — sporazumno

TOZD PRECIZNA MEHANIKA
— LAH MATILDA, delavka sprejemanje in izdajanje NM, PM ter OM — upokojitev

— MURŠIĆ ROZALIJA, delavka montiranje sklopov na tekočem traku — sporazumno

DELAVCI, KI SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU MARCHU 1982

TOZD GUMARNA
— VINDIŠ MARJANA, delavka ročno obrezovanje in brušenje gum. izdelkov — nedoločen čas

— MESKO PETER, gimn. maturanat se. stavljen gumijevih zmesi — določen čas

TOZD KOVINSKA OBDELAVA
— RAJH ALBIN, delavec struženje polizdelkov in izdelkov in izdelkov — določen čas

— HRGA LJUBO, delavec struženje srednje zahtevnih odlitkov — nedoločen čas

— LAJH LJUBO, strugar struženje zelo zahtevnih odlitkov — nedoločen čas

TOZD VELIKA OPREMA
— TOŠ JOŽEF, delavec varenje posod in glušnikov — nedoločen čas

— VREČKO STANKO, strojni tehnik vodenje izmene v odd. posod in glušnikov — nedoločen čas

DELAVCI, KI SO PREKINILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU MARCHU 1982

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB
— ŽVEGLA JANKO, delavec vratarska čuvajska dela — delo za določen čas

TOZD AVTOOPREMA
— HLIŠ SLAVKO, delavec stiskanje na stiskalnici — sporazumno

— PŠAJD IVAN, steklopihalec obnova komplet zavornih agregatov — sporazumno

ZAHVALE

Ob smrti mame, tašče se zahvaljujemo kolektivu AGIS za izrečeno sožalje in pomoč. Posebej hvala sodelavcem za cvetje in spremstvo na njeni zadnji poti.
Oto Coklin in Milica Cof

Ob smrti dragega očeta se zahvaljujem vsem delavcem DO AGIS, ki so mi izrazili sožalje, posebej pa se zahvaljujem TOZD Gumarna za darovano cvetje in spremstvo na njegovi mnogo prerani zadnji poti.
Viktor Krajnc

Ob smrti dragega moža ČREŠNIK ANTONA

se iskreno zahvaljujem delavcem strojnih oddelkov TOZD Avtomobilska oprema za prišpevano denarno pomoč, darovano cvetje ter številno spremstvo na njegovi mnogo prerani zadnji poti.
Zena Silva z otroci

Ob boleči izgubi očeta TOPLAK ANTONA

se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD Kovinska obdelava in AKG za denarno pomoč, darovano cvetje ter spremstvo na njegovi zadnji poti.
Toplak Anton

— GREGOREC MAKS, delavec rezanje nalitkov — sporazumno
— ARNUŠ TEREZIJA, delavka struženje na RTS-26, 28 — sporazumno

TOZD GUMARNA
— GABROVEC ANTON, delavec vulkaniziranje gumi tehničnih izdelkov — na lastno željo

— ŠTUMBERGER MARIJA, delavka ročno obrezovanje in bruš. gum. izdelkov — sporazumno

TOZD VELIKA OPREMA
— FREDRIH RUDOLF, delavec varenje na točkovnem aparatu — sporazumno

— DUH BRANKO, delavec sprejemanje in izdajanje NM — umrl

— REK STANISLAV, delavec razrezovanje pločevine — sporazumno

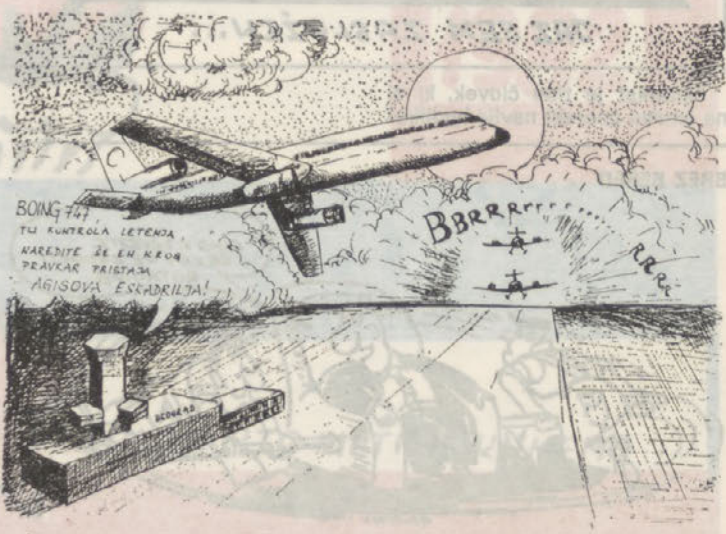
TOZD ORODJARNA
— SLODNJAK JOŽEF, orodjar opravljanje del na koordinatnem vrt. stroju — sporazumno

TOZD VZDRŽEVANJE
— KMETEC ZMAGOSLAV, inst. centr. kurjave instalacijska dela na novih inst. centr. ogrev. — umrl

TOZD VZMETARNA
— KOHLER VINKO, delavec izdelava orodij in priprav — sporazumno

— KOCMUT MIRKO, ključavničar vodenje skladišča OM in NM — redni odp. rok

Beograd v času avtosejma



STRAN ZA RAZVEDRILLO

					MAJ	TKANINA	NOVI SVET	TEKOČINA	IGOR STRAVINSKI	PRIPRAVA ZA PUSANJE KRV	MAKEDONSKO KOLO						
BOMBAŽNA TKANINA												GREKA ČRKA					
SKRITI ODPOSLANEC												DOPISU V GLASILU					
DE PRVI PRIKRUHA												KRALJ ŽIVALI					
PLAT												GRŠKA BOGINJA NESREČE					
SESTAVI EDI KLASINO	REKA V SZ	TEKAČ CLARKE	SVETLO ANGL. PIVO	SAWYER	PESEM IZ 8 KITIC TENNONOVA ŽENA							AR ČRKA	✓	*KROBI AGIS*	KRALJ ŽIVALI	GRŠKA BOGINJA NESREČE	HRVASKI OPERNI PEVEC NIKOLA
GOVORNIK PRIDIGAR						PTIČJE "ROKE"						TANTAL TUJE MOLEKO IME		OTREB-LZEN SVET			
STE-BRISČE						PODARIM		REKA V ITALIJI	SVICAR. SMUCAR KRVNI GESEDEK					FIGURA PR. ČETVOELI OBRJ			
RASTL. VETRNICA							ARZEN ZABJA NCGA		ADAM MALIK	SVOVEN. PISATEL 25-IN 1. ČRKA							
												ELDA VILER			GOTITEV	ŽIDOVSKO MOŠKO IME	RASTL. ZA OBRABKE
VRSTA PERZIJ. PREPROG																	
ŠOLSKA OCENA									TRST	PREHOL V VERZU							
FRANC. PISATEL (CLAUDE)										SVIŠČ, SVEDRO							
PIŠKOT														DOPISU V GLASILU	FILM. IGRALKA GARDNER		



JAZ SEM ZASLUŽEN...

Optimist je tisti človek, ki si na smrtni postelji navije budilko!

BREZ BESED



VSI SMO ODGOVORNI.....

Član samoupravne delavske kontrole

TEŽAVE!

Ne razumem, da imamo pri delitvi viškov tako lahko delo, ko pa delimo manjke pa toliko težav.

»Tovariš šef vest me peče« potoži konec delavnega dne Stefan.

»Ja, kaj pa si naredil?!«
Čeli dan nič, saj zato me peče vest!