

## razmišljanje ob prvi številki

Predsednik DS OZD:  
Alojz Plavec

Ob začetku izhajanja našega novega tovarniškega glasila bi zaželel celotnemu kolektivu in uredniškemu odboru, da bi ta list dosegel namen, zaradi katerega je osnovan, t. j. da bi postal član v vrsti sredstev, namenjenih boljšemu informiranju kolektiva in tudi tistega dela javnosti, ki se zanima za življenje našega kolektiva.

Informiranje v samoupravljanju — ta danes tolikokrat uporabljena beseda pomeni, da morajo biti samoupravljanci dejansko in stvarno seznanjeni z dogodki, rezultati, uspehi in neuspehi delovanja svojega kolektiva; pa ne samo kolektiva, temveč tudi krajevne skupnosti in samoupravnih interesnih skupnosti. Vedeti morajo, kako se koristijo rezultati njihovega dela, kaj je to izmenjava dela, kaj pomeni osebna in splošna poraba, itd.

Poleg vprašanj, ki se vrstijo ob razmišljanju, kam gre naš dohodek, se moramo seveda nujno vprašati, kako ustvariti dohodek. Ali je res glavni smoter našega kolektiva trenutni „dobiček“ in ta dobiček takoj razdeliti. Ali ni morda glavni smoter o b s t o j i n r a z v o j delovne organizacije in s tem našega celotnega gospodarstva, kar nam daje enega izmed pogojev razvoja naše družbe, ali drugače, razvoj in obstoj tovarne nam zagotavlja delo v bodoče in s tem tudi dohodek, s katerim bomo lahko razpolagali v smislu dobrega gospodarja.

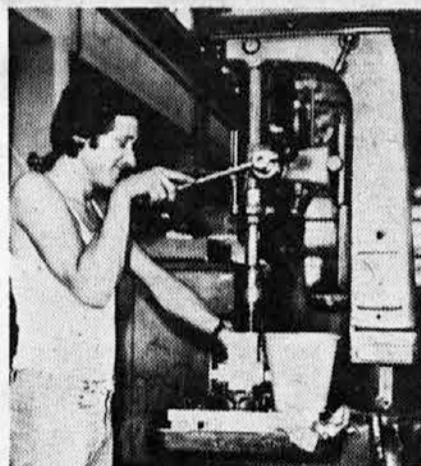
Ne bom poskusil razčleniti in odgovoriti na vsa ta vprašanja, temveč upam, da bo na ta in taka vprašanja v bodoče odgovarjal naš časopis, da bodo

(Nadaljevanje na 2. strani)

## vloga glasila v komunikacijsko-informacijskem sistemu delovne organizacije

Ciril Mezek

Glasilo delovne organizacije, oziroma tako imenovani tovarniški časopis, predstavlja v naših organizacijah združenega dela eno najstarejših informacijsko-komunikacijskih sredstev. Čeprav njegova informacijsko-komunikacijska vrednost, oziroma funk-



cionalnost variira predvsem glede na naravo določene delovne organizacije, glede na socialno strukturo zaposlenih in glede na njeno velikost, lahko brez pridržkov trdimo, da je njena prvenstvena funkcija integracija interesov, ciljev, želja in namenov posameznikov in posameznih organizacijskih enot (delovnih enot, oddelkov, sektorjev, temeljnih organizacij) v celoto, v delovni kolektiv. Gre torej predvsem za proces združevanja, povezovanja in posploševanja posameznih interesov. Zdrževalna funkcija glasila delovne organizacije je nosilna, temeljna funkcija. Vendar je sama zase le okvir, ki ga je potrebno napolniti z vsebino, z drugimi funkcijami, ki izhajajo iz nje in ki niso nepomembne. Predstavljajo namreč pogoj in posledice demokra-

tičnih, samoupravno orientiranih družbenih procesov v okolju, kjer tak častnik živi.

Najšibkejša od teh funkcij je verjetno informacijska funkcija. Ta trditve izhaja iz dejstva, da večina glasil delovnih organizacij izhaja mesečno ali še bolj poredko. Taka časovna determinanta pa izredno močno vpliva na komunikacijsko-informacijsko moč in vpliv glasila. Zato mora ostati tudi pri nas v mehanotehniko teža informiranja še vedno na sindikalnih skupinah, seveda na neprimerno višjem organizacijskem in vsebinskem nivoju, kar bomo dosegli predvsem z usposabljanjem in izobraževanjem ter pravičnim in smotrnim kadrovanjem sindikalnih poverjenikov. Koncept organizacije informiranja s sindikalnimi skupinami, ali kot jim pravijo drugod: samoupravnimi delovnimi skupinami, oziroma informativnimi skupinami, se je namreč pri nas, pa tudi po svetu, pokazal kot najučinkovitejši koncept komunikacijskega omrežja v delovnih organizacijah.

Toda, čeprav glasilo časovno ne more slediti vsem aktualnim dogajanjem, pa je tudi res, da so vsa aktualna dogajanja večinoma procesi, ki imajo svoje izvore v idejah, se nadaljujejo s predlogi, alternativami, razpravo in se aktualizirajo z dogovori ali odločitvami. Zato je prav, da je glasilo vključeno v te procese in da registrira vsaj posamezne faze v procesih odločanja. Tako imajo člani kolektiva dodatno možnost, da se vključujejo vanje.

Izredno pomembna je mobilizatorska funkcija glasila, ki zahteva zato primerno mesto v vsakem glasilu delovne organizacije. Pri tem gre za spodbujanje vseh članov kolektiva k izvrševanju proizvodnih, samoupravnih in družbenopolitičnih dolžnosti in pravic. Cilj mobilizatorske funkcije je socialna integracija kolektiva (razvijanje tovarištva, zaupanje, solidarnosti, ustvarjanje javnega mnenja v kolektivu, razvijanje tradicije kolektiva, poudarjanje identifikacije delavcev z delovno organizacijo itd.). Gre za iniciativno pri reševanju zanemarnjenih problemov, za aktiviranje latentnih interesov delavcev, ki so nedejavni kljub svojim samoupravnim pravicam, ki so nam zagotovljene z ustavo, zakonom o združenem delu in drugimi normativnimi akti. Vendar ne gre le za aktiviranje pravic delavcev, ampak tudi dolžnosti posameznika kot proizvajalca in samoupravljalca.

Vzgojno-izobraževalno funkcijo glasila lahko opredelimo kot tisto področje dejavnosti, v katerem se kaže skrb delovne organizacije za po-

(Nadaljevanje na 2. strani)

## naša sanacija

Direktor DO Marjan Starc

Izid tega časopisa predstavlja dodaten premik na področju našega informiranja in se ujema z drugimi pozitivnimi premiki, ki smo jim letos pričeli skoraj na vseh področjih v našem kolektivu.

Želim, da bi nas ta časopis še bolj zbližal in strnil celotni kolektiv ob naporih za doseganje ciljev, ki smo si jih zastavili z našim srednjeročnim planom, kajti še tako lepo zastavljeni cilji lahko ostanejo nerealizirani, če so odmaknjeni od kolektiva in če ni trdne želje za njihovo uresničevanje.

In ravno skozi temeljito informiranje v kolektivu, katerega nepogrešljivi člen je tudi ta časopis, moramo vseskozi vedeti in spoznavati, kaj pravzaprav hočemo kot kolektiv, to je stalno preverjati zastavljene cilje, postavljati nove in ob njihovem uresničevanju ustrezno ukrepati.

Mislím, da nam je v kriznem obdobju, ki smo ga preživeli, uspelo izkristalizirati tisto najpomembnejše, to je, vedeti in določati, kaj hočemo.

Sistem ciljev, ki smo si jih zastavili, se o njih kot kolektiv samoupravno sporazumeli in ki smo jih začeli lani uresničevati, že daje prve rezultate.

Ne mislim operirati s suhoparnimi številkami iz periodičnega obračuna za 30. 6. 1977, ker je bil kolektiv o njih že seznanjen. Rezultati, ki smo jih dosegli v prvem polletju letos so že sami po sebi pomembni, vendar menim, da je njihova pomembnost mnogo večja, če jih gledamo kot premik, ki smo ga naredili v roku enega leta.

Pomembnost teh rezultatov je predvsem v tem, da nam potrjujejo pravilnost zastavljene poti in nam vlivajo novih moči in potrebnega zaupanja vase, da bi nadaljevali po zastavljeni poti.

V tem je neprecenljiva vloga našega informiranja, ki mora biti tako, da bomo pravilno in objektivno obveščeni. Informiranje mora prispevati h konsolidaciji in k urejanju odnosov v našem kolektivu. V sklopu vseh pozitivnih premikov, ki smo jih dosegli v zadnjem času, postavljam na prvo mesto ravno konsolidacijo kolektiva, ki se izraža v bolj zdravem vsakodnevnem vzdušju in občutku varnosti ter v odnosu do dela in do kolektiva.

Zavedati se moramo, da mehanotehnika niso stroji in zidovi, temveč da jo predstavljajo ljudje in da so ljudje tudi njeno največje bogstvo.

In ker je človek in s tem celotni kolektiv osnovni vzvod našega uspeha oziroma neuspeha, moramo našim medsebojnim odnosom posvečati primarno skrb, saj delamo in živimo v tem kolektivu. Naš kolektiv — naša delovna organizacija je v bistvu samo kompleksen sestav naših medsebojnih odnosov. Zavedati pa se moramo, da je naša delovna organizacija sestav medsebojnih odnosov med nami samimi, ki izhajajo iz dela namenjenega za uveljavljanje zastavljenih ciljev, ne pa iz dolgovoznih diskusij o „neurejenih“ odnosih. Ker torej naši odnosi temeljijo na delu potrebnem za doseganje zastavljenih ciljev, jih ne smemo gledati navno skozi očala romantične idile, ker enostavno niso

(Nadaljevanje na 2. strani)



## MEHANOTEHNIKA iz včeraj v jutri

Ljubo Klanjšček

Če se ozremo v preteklost naše delovne organizacije, vidimo, da bo za nami kmalu celih 25 let. To je obdobje, ki predstavlja že lepo tradicijo. Lahko govorimo o tradiciji in izkušnjah delavcev našega kolektiva, kakor tudi o tradiciji naših izdelkov. Ob tem pa gre tudi za tradicijo jugoslovanske industrije igrač.

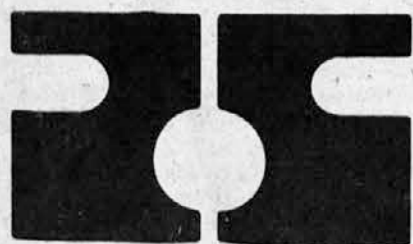
V trenutku, ko naše igrače in drugi izdelki potujejo k številnim kupcem v domovini in široj po svetu, ne smemo pozabiti, da je mehanotehnika zrasla tako rekoč iz nič. Ko se je nekaj entuzijastov lotilo ustanavljanja nove tovarne, se verjetno nikomur od njih ni niti sanjalo, kaj bo v 25 letih zraslo. Danes pa se kolektiv lahko s ponosom ozre na prehojeno pot. Ta pot ni bila lahka in brez

težav. Začela se je s prvo igračo — sestavljanje „Mehanotehnika“, po kateri je tovarna dobila ime in že po dveh letih se je takrat še maloštevilni kolektiv predstavil na mariborskem sejmu s kolekcijo igrač, ki je hitro našla velik krog kupcev. Lahko si mislimo, kako je bilo tedaj težko organizirati tehnološko zaključeno proizvodnjo, saj so prvi izdelki nastajali v neprimernih prostorih, ki so bili raztreseni po vsej Izoli. Zato je bilo v letih 1954 in 1955 vloženo veliko naporov v stabilizacijo in konsolidacijo kolektiva, ki je tedaj štel že okrog 240 članov. V ta čas sodijo tudi prvi obrisi industrijske proizvodnje ter intenzivno uvajanje novih proizvodov (vijakov, raznih kovinskih izdelkov, pisarniških potrebščin itd.). Ob širjenju proizvodnega programa pa so nekaj let posvečali velike napore predvsem načrtovanju razvoja in izgradnji novih proizvodnih prostorov. Želja, da bi se vse proizvodne enote iz različnih koncev in krajev

Izole združile v novi proizvodni hali se je končno uresničila leta 1959. Z razvojem proizvodnega programa se je večalo tudi število zaposlenih. Teh je bilo leta 1955 okoli 240, pet let pozneje 580, čez nadaljnjih pet let 1040 — do danes, ko je mehanotehnika že preko 1500 — članski kolektiv.

Razvoj je torej šel svojo pot. S kvalitnimi in pedagoško primernimi igračami smo si ob pomoči številnih razstav v tujini odprli tržišča na vseh celinah. Ob precejšnji navezanosti naših izdelkov na izvoz pa so nam gospodarske neveselčnosti, ki so v zadnjih letih zajele domala ves svet, in naše hude notranje težave izpred par let, žal, močno omajale dolgoletne uspehe.

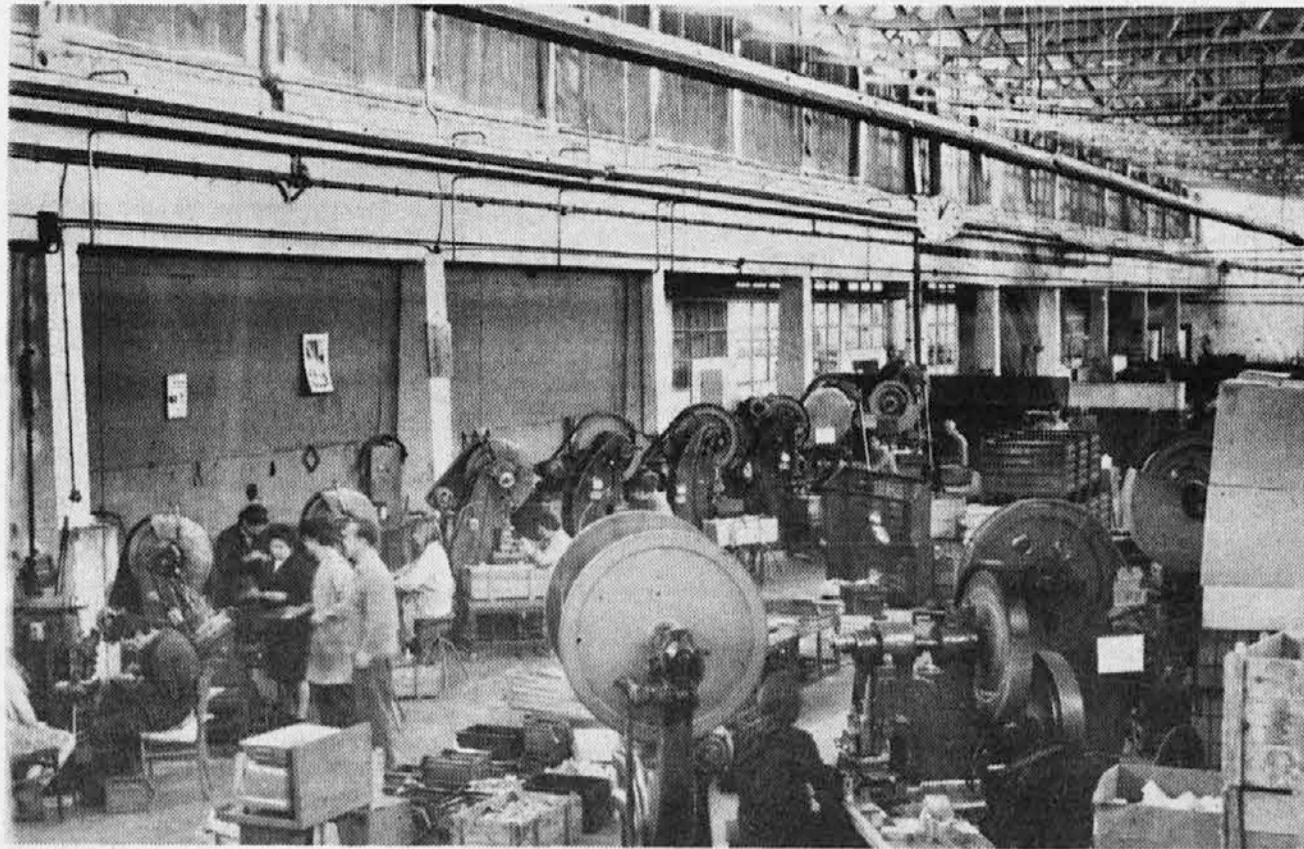
Toda povečani napor kolektiva in jasno začrtani cilji, so že v prvi polovici letošnjega leta pokazali ugodne rezultate, tako, da lahko zopet z večjim zaupanjem zremo v prihodnost.



1952 · 1977



# iz naših temeljnih organizacij



Prizor iz stiskalnice

izvajanje ukrepov nakazanih v gospodarskem načrtu tozd „proizvodnja tehničnih igrač“ za leto 1977 v obdobju od 1. 1. do 30. 6. 1977

Likon Bogomir

Zbor delavcev TOZD-I, je po obravnavi rezultatov poslovanja v letu 1976 sprejel program ukrepov za odpravo vzrokov negativnega poslovanja v letu 1976 in ukrepov za zagotovitev uspešnega poslovanja v letu 1977. Po polletnem poslovanju lahko ugotovimo, da so bili cilji teh ukrepov doseženi, kar kaže primerjava planiranih in doseženih postavk iz strukture celotnega dohodka.

	Plan 1977 (celo leto)	1. 1. + 30. 6. 1977
Celotni dohodek	209,800.000	119,136.032
Poslovni stroški	162,443.000	79,238.691
<b>D o h o d e k</b>	<b>47,357.000</b>	<b>39,897.341</b>
Obveznosti iz dohodka	45,357.000	37,863.571
Ostane dohodka	1,500.000	2,033.770

Ta finančni rezultat je zlasti razveseljav, če upoštevamo naslednje:  
 - da je morala TOZD-I po reviziji zaključnega računa za leto 1976 v letošnjem letu prikazati za 3.641.261,28 din izrednih izdatkov, ki pa so bili s poslovanjem v I. polletju že pokriti.  
 - da je imela TOZD-I 30. 6. 1977 za 15.538,70 din nezavarovane izvozne premije in da je ta znašala 31. 12. 1976 samo 9.775.100,25 din, kar pomeni, da je bila razlika 5.763.002,55 din pokrita s tekočim poslovanjem v I. polletju.  
 - da so bile obveznosti iz dohodka, predvsem stroški skupnih služb, višji od planiranih in da so tudi te razlike pokrite.  
 V splošnem rezultati poslovanja kažejo, da smo uspeli odpraviti glavne pomanjkljivosti iz prejšnjih obdobij, čeprav nam podrobnejša analiza da misliti, da je neizkoriščenih še precej notranjih rezerv. Na to kažejo neizvršeni ukrepi iz gospodarskega načrta:

1. nimamo popolne kontrole nad stroški, delovni nalogi se ne zaključujejo; v skupnih službah se stroški ne vodijo po stroškovnih mestih itd.
2. niso izvršeni ukrepi v zvezi z zmanjšanjem odsotnosti na delu, zato smo morali začasno zaposliti določeno število delavcev in mladincev.
3. ni še ustrezno urejen način nagrajevanja po delu, kar povzroča upravičeno nezadovoljstvo med delavci.

Bistveni premiki pa so se pokazali na ostalih področjih. Naj naštejemo le najbolj vidne:

1. obseg proizvodnje je bil stalno na zadovoljivi višini, saj je bilo v I. polletju proizvedenih 64.040.009,71 din po DIS. To proizvodnjo so posamezne DE dosegle po mesecih (v primerjavi s planom – v procentih) kot sledi:

m e s e c	DE-110	DE-120	DE-130	DE-140	TOZD I
januar	91,05	97,42	69,47	67,54	92,37
februar	99,91	93,59	105,38	108,09	100,18
marec	104,00	107,00	100,00	71,00	102,04
april	61,7	108,6	115,2	105,7	93,1
maj	85,82	104,30	80,11	72,54	103,91
junij	127,2	123,7	84,2	97,6	119,00
I. polletje	94,23	105,94	92,77	86,81	102,23

Doseganje plana je bilo v prvem polletju spremljano dnevno, tedensko pa so se vršili sestanki v zvezi s problematiko proizvodnje, ki so pokazali v glavnem naslednje: izpadi zaradi velike odsotnosti, pomanjkanje strojnih kapacitet, težave pri nabavi materiala; pomanjkljivo vzdrževanje orodij, težave s proizvodnjo v kooperaciji, planska nedisciplin v nekaterih DE, delovna nedisciplin režijskih delavcev itd. Kljub naštetemu nam je proizvodni plan uspelo doseči v celoti, zlasti pa je razveseljiva primerjava z istim obdobjem lanskega leta, ki kaže kar 57 % povečanje.

2. izkoriščenost strojnih kapacitet se stalno izboljšuje in kaže na približevanje ambiciozno zastavljenim ciljem v srednjeročnem planu razvoja (85 %). Strojne kapacitete so bile po DE koriščene po mesecih kot sledi:

m e s e c	DE-110	DE-120	DE-130	DE-140	TOZD-I
januar	76,4	88,6	65,3	61,4	73,3
februar	79,8	91,6	74,0	57,6	74,9
marec	77,4	92,1	62,2	59,4	73,0
april	73,0	97,0	69,0	75,0	78,0
maj	82,0	96,0	75,0	65,0	79,0
junij	79,0	96,0	85,0	65,0	80,2
I. polletje	78,0	93,5	72,0	63,6	76,5

## problematika tozd II – proizvodnja splošnih igrač in pisarniških potrebščin

Lino Koren

TOZD II je bil formiran leta 1973. V sestavo te TOZD so bile vključene: DE 210 – Proizvodnja splošnih igrač DE 220 – Proizvodnja plišastih igrač DE 230 – Proizvodnja pisarniških potrebščin

DE – Kooperacija Piran  
 Razvidno je, da je imela tedanja TOZD zelo heterogeno dejavnost in asortiman. Za naš program je značilno, da mu ni bila v preteklosti namenjena nikakršna razvojna perspektiva. To je tudi glavni vzrok, da smo podedovali zastarelo asortiman, zastarelo opremo in tudi neustrezno kadrovske strukturo. Znatno del realizacije je predstavljalo uvoženo blago (igrače in pisala), kar pa je v času uvoznih restrikcij izpadlo iz realizacije. Tako je TOZD ostala brez boljšega dela asortimana. Naštete in druge težave so pogojevale negativno poslovanje v zadnjih letih. V začetku letošnjega leta pa

Glavni vzroki izpadov strojnih kapacitet so bili: okvare orodij, okvare strojev, odsotnost delavcev, zamenjave orodij zaradi pomanjkanja strojnih kapacitet (trenutno 15 strojev v kooperaciji).

3. Postopno uveljavljanje dohodkovnih odnosov z ostalimi TOZD (urejeno koriščenje deviznih sredstev, boljša kontrola nad uslugami ostalih TOZD itd.).
4. izboljšano interno poslovanje v DE.
5. izboljšani pogoji dela ob nekaterih delovnih mestih (nabava enotne transportne embalaže – kontejnerji, zaboji, barvanje talnih površin v pokritem dvorišču, ventilacija spajkalnih mest itd.).

Čeprav je bilo poslovanje v I. polletju 1977 neprimerno boljše kot v prejšnjih obdobjih, pa se z doseženimi rezultati ne smemo zadovoljiti. Tudi v drugem polletju moramo dosegati take ali boljše rezultate v cilju popolne sanacije poslovanja in boljše socialne varnosti celotnega kolektiva.

## periodični obračun za prvo polletje, vzporedba v odnosu na plan, kaj in kako, da bi poslovno leto zaključili pozitivno?

Romano Mekiš

Osnovni pokazatelji iz periodičnega obračuna prvega polletja 1977 za TOZD Vijakarna dajo naslednjo sliko:

Celotni dohodek	21,675.850,10
Porabljena sredstva	11,133.993,32
Dohodek	10,541.856,78
Čisti dohodek TOZD	6,528.803,52
Ostane čistega dohodka za sklade	2,855.588,04

Če navedene podatke primerjamo s pokazatelji iz letnega plana, smo na prvi pogled lahko zadovoljni. Vzeto iz letnega plana:

Celotni dohodek za I. poll. znaša	18,865.000
Celotni dohodek za I. poll. dosežen	21,675,850

Plan celotnega dohodka torej presegamo za 16,6 %.

Planirani ostanek čistega dohodka za celo leto znaša 1.000.000, v prvem polletju pa smo dosegli 2.855.500.

Naš delavski svet TOZD je ob obravnavi polletnega obračuna analiziral situacijo in doseženi poslovni uspeh obravnaval brez upoštevanja 2.835.499 din v celotnem dohodku, ki so le temu dodani iz naslova izrednih dohodkov, a so rezultat revizije, oziroma popravkov lanskega letnega zaključnega računa.

Brez upoštevanja navedene postavke naš doseženi celotni dohodek za prvo polletje tega leta znaša:	21,675.850
manj (izredni dohodek)	2,835.497
celotni polletni dohodek	18,840.371.

V odnosu na že omenjeni polletni plan TOZD III, ki znaša 18,865.000, smo lahko zadovoljni z doseženim uspehom. Za to gre priznanje vsem članom TOZD, ker doseganje plana ni bilo enostavno in ni potekalo brez težav objektivnega in subjektivnega značaja.

Z upoštevanjem dejansko doseženega celotnega dohodka, naše stanje, izraženo z nekaj postavkami iz strukture obračuna, izgleda:

Celotni dohodek za I. polletje	18,840.371 din
Porabljena sredstva	11,133.993 din
Dohodek	7,707.378 din
Naš ostanek dohodka je cca	20.108 din

Lahko rečemo, da TOZD dosega postavljeni plan celotnega dohodka in da so porabljena sredstva za realizacijo visoka. Ob tem pa se nam postavljajo vprašanja (Nadaljevanje na 4. strani)



Delavke pri montaži fliperja

smo si zastavili naloge in ukrepe, da bi izboljšali stanje v TOZD. Predvsem naj bi:

- povečali proizvodnjo
- povečali asortiman
- izboljšali izkoristek strojnih kapacitet
- izboljšali organizacijo TOZD
- zasedli zahtevnejša delovna mesta z ustreznim kadrom.

Glede povečanja proizvodnje smo naloge za I. polletje zadovoljivo realizirali, kar tudi kaže primerjava z istim obdobjem lanskega leta. Plan proizvodnje je bil dosežen z 98 %. K temu uspehu je v veliki meri pripomoglo pospešeno delo v kooperaciji (stroji in montaža). Realizacija je dosežena skoraj v celoti z lastnim programom splošnih igrač (brez trgovskega blaga in le nekaj pisal). Ta podatek je zelo pomemben, saj vemo, da je TOZD II v preteklosti znaten del asortimana realiziral z uvoženimi igračami in pisali.

Tudi pri izpopolnjevanju asortimana in uvajanju novitet smo naredili znaten korak. Uvajanje poteka organizirano in sloni na podlagi raziskave in potrebe trga, kar se v preteklosti ni dogajalo. Asortiman dopolnjujemo tudi s kooperacijo na domačem trgu ter z odkupom orodij od tujih firm.



Delovni čas je tudi bolj racionalno koriščen v primerjavi z lanskim letom. V I. kvartalu smo uvedli tudi nočno izmeno, vendar je bila pozneje ukinjena zaradi težav, ki so vplivale na racionalnost nočnega dela.

Velik vpliv na motnje v proizvodnji imajo še vedno izostanki z dela zaradi bolezni ter okvare na strojih in orodjih (predvsem zaradi izrabljenosti).

Z organizacijskimi ukrepi, z zasledbo nekaterih delovnih mest z ustreznimi kadri ter s prerazporeditvami so bili doseženi boljši medsebojni odnosi in boljši efekt dela. Organizacijo v sami TOZD je potrebno še izboljšati, vendar zaradi predvidene reorganizacije smo ta problem odložili. Iz istih razlogov niso bili urejeni nekateri samoupravni akti in je zaradi tega delo samoupravnih organov oteženo.

## v tozd proizvodnja plišastih igrač dozorevajo pogoji za normalno poslovanje in uresničevanje razvojnega načrta

Darko Mezgec

Slabi proizvodni in drugi pogoji TOZD Pliš igrače so bili že večkrat omenjeni. V tem kratkem prispevku hočem prikazati le nekaj dejstev, ki so za nas pomembna.

V aprilu letošnjega leta smo imeli v naši TOZD sestank, na katerem so prisostvovali: direktor OZD Mehanotehnika, člani Gospodarske zbornice Koper, predstavnik KB Koper, člani odbora za razvoj Brkinov in predstavniki SO Sežana ter samoupravni organi in vodstvo TOZD VI. Tema pogovora je bila: Ugotavljanje prostorskih in drugih potreb in možnosti financiranja po srednjeročnem načrtu. Vsi smo bili enotnega mnenja, da bi morali čimprej rešiti prostorske, kadrovske in druge ključne probleme naše TOZD.

Srednjeročni razvojni načrt mi že izvajamo. V prvem polletju smo že oskrbeli ključna osnovna sredstva prilagojena našemu proizvodnemu programu. V pripravi imamo investicijski

(Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 3. strani)

kot so: Porablamo preveč repromateriala za to proizvodnjo?

Ali so ostali stroški (režijski) v TOZD previsoki?  
Ali je obremenitev (ostala režija) TOZD pravilna, previsoka?  
Dejstvo je, da smo prav pri višini posameznih stroškov prekoračili planske postavke. Na seji DS TOZD dne 11. 8. 1977, ob obravnavi in potrjevanju periodičnega obračuna za I. polletje smo obravnavali ta problem. Sprejeti sklepi dajejo odgovore na zgoraj navedena vprašanja, oz. postavljajo pred TOZD naloge, s katerimi se moramo resno spoprijeti, da bi poslovno leto lahko uspešno zaključili. V glavnem izhajajo iz sanacijskega programa, ki smo ga sprejeli v začetku tega leta, so pa trajnega značaja, se ponavljajo, ali pa jih do danes še nismo v celoti uresnili:

- na osnovi analiz periodičnega obračuna za prvo polletje moramo skrbeti na minimum sleherni porabo,
- zmanjšati izpade proizvodnje, ki jih povzročajo nepravčasna oskrba z repromaterialom in orodjem. Stremeti moramo torej za pravočasno dobavo navedenega. S tem se bo zmanjšalo število primerov spreminjanja in usklajevanja operativnih planov, ki negativno vplivajo na realizacijo.
- Ena od nerealiziranih nalog iz sanacijskega programa je realizacija oz. rešitev problematike na področju bobnanja in centrifugiranja vijajčne proizvodnje. Zadeva se zaostuje in jo je zato potrebno konkretizirati v najkrajšem času.
- Stremeti moramo po še boljši izkoriščenosti strojnih zmogljivosti. To bomo dosegli tako, da bomo delovne naloge zavestno, to je pravočasno izvrševali in zmanjšali izostanke z dela, izmeček v proizvodnji ter dodatne stroške proizvodnje kot so: prebiranje posameznih dimenzij, prebiranje zaradi izločanja prekomernega škarta, in ponovno proizvodnjo slabo narejenih izdelkov.

V zaključnem obračunu bodo prikazani še razni stroški, ki v polletnem niso zajeti. To pomeni še dodatno obremenitev, oziroma zmanjšanje čistega dohodka.

V tem sestavku sem poizkušal na kratko navesti naloge, ki so pred nami in ki izhajajo iz sedanjega stanja in iz letnega plana. Čeprav niso lahke, si upam trditi, da smo jim s stalnim angažiranjem vseh zaposlenih v TOZD Vijakarna lahko kos. Z drugimi besedami: prepričan sem, da tudi II. polletje tekočega poslovnega leta lahko uspešno zaključimo.

## poslovanje tozd V – livarna v prvem polletju in predvidevanja za drugo polletje

Gregor Hočevar

TOZD Predelava barvnih kovin je šla v leto 1977 z ambicijo, da doseže čimvečjo prodajo na domačem tržišču, kajti izvedeli smo, da dovoljenj za izvoz ne bo, oziroma jih bo zelo težko dobiti. Prodaja na domačem trgu je bila osnova za nadaljnji obstoj te TOZD. Do leta 1977 nismo nastopali na domačem trgu, zato pa je bilo potrebno za prodor toliko več truda in taktiziranja.

Nadaljnja zamisel našega obstoja je v zadovoljevanju potreb po repromaterialu medenine in bakrovih zlitin na domačem trgu ob asistenci izvoza in interne realizacije.

Problematika poslovanja v polletju in predvidevanja za v bodoče po področjih:

### Prodajno področje:

V prvi polovici 1977 smo uspeli plasirati na domačem trgu cca. 350 t medenine v trupcu. Z letnimi pogodbami smo pritegnili k sodelovanju nekaj večjih porabnikov medenine. Ob teh smo začeli tudi z akcijo pridobivanja malih kupcev, to je manjših obratov. Pri njih smo si pridobili zaupanje tudi s tehnično konzultacijo, ker nimajo dovolj lastnega metalurškega kadra.

Ob koncu polletja smo začeli proizvajati bron, oziroma bakrove zlitine s kositrom, s cinkom in s svincem. Delno smo za ta proizvod že našli kupce, večji del iskanja pa nas čaka v drugem polletju 1977.

Izvozno prodajno področje, ki je bilo do leta 1977 zelo razvito in je bilo naš glavni odjemalec, je zaradi izvozno-uvoznih predpisov (izdajanje dovoljenj) skoraj zamrlo.

Pred nekaj dnevi smo dobili dovoljenje za izvoz 100 t medenine. Naša prošnja za izvoz je bila oddana že v januarju 1977 in nato še večkrat podkrepjena z različnimi dejstvi. Naše poslovanje ne more več sloneti na izvozu, saj ni zanesljiv in to prav zaradi teh ukrepov.

### Proizvodno področje

Na proizvodnem področju nimamo posebnih težav, vsaj ne za tiste proizvode, ki so namenjeni trgu. Težave nam povzročajo interna realizacija polproizvodov – svinčene uteži za potrebe TOZD I – , ker proizvodnja precej niha. Včasih je zaposleno večje število ljudi (4–6), včasih pa nobeden. V drugem polletju, oziroma v letu 1978, bo treba to sinhronizirati z letno kapaciteto vlijanja uteži.



Naša Livarna

### Nabavno področje

Delamo izključno z odpadnimi – sekundarnimi surovinami, podobno kot nekateri veliki proizvajalci (Mariborska livarna, RTB Bor, Sevojno . . .). Velikokrat nastopajo težave pri nabavi repromateriala. S svojo politiko se prilagajamo nabavnemu tržišču tako, da doslej še nismo imeli bistvenih izpadov v proizvodnji. Konstantnost dobav smo si skušali pridobiti z letnimi pogodbami.

V prvem polletju je nabava včasih nekoliko zavirala proizvodnjo, kar pa, mislim, se v drugem polletju ne bo ponovilo.

Bistvo našega poslovanja pa je predvsem kvalitetna nabava, kar je za nas izredno važno, saj se le iz dobrega sekundarnega materiala lahko naredi kvaliteten repromaterial ekvivalenten materialu narejenemu iz primarnih surovin.

### Samoupravno področje

To področje je zaradi nizkega števila zaposlenih (18) in pa nujnosti eksisten-

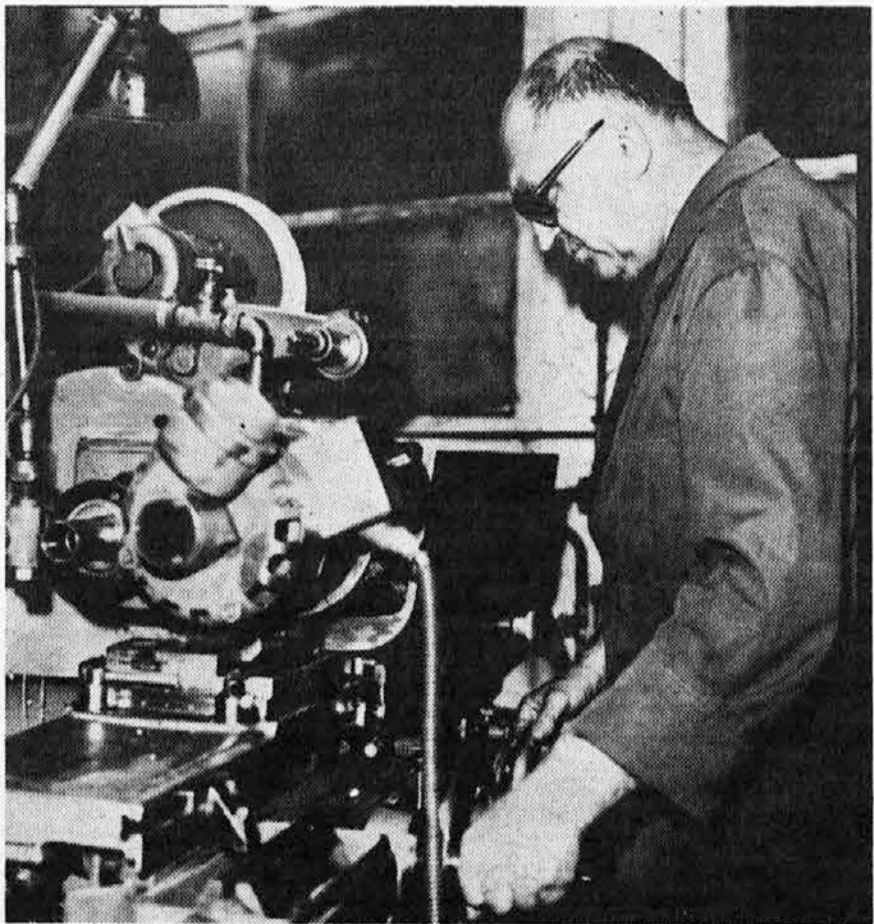
ce TOZD včasih zastopljeno napram ostalim področjem. Kako rešiti problem nezainteresiranosti ljudi, pa do danes še ne vemo.

Če naše celotno poslovanje prikažemo v številkah ter ga primerjamo z istim obdobjem lanskega leta, izgleda ta slika takole:

	1976	1977
Prihodki doseženi s prodajo na domačem trgu	1,698.009,59	7,805.739,17
Prihodki doseženi na tujem trgu	4,573.963,15	–
Prihodki doseženi v OZD	1,743.057,46	2,319.427,94
Prihodki doseženi s prodajo blaga	505.766,26	1.062,30
Drugi prihodki	323,90	121.894,77
Celotni dohodek	8,515.027,36	113.451.777,19
Čisti dohodek	688.280,10	2,120.484,89

Iz tabele se da razbrati glavne premike v osvajanju domačega trga in kvalitetnejše poslovanje (čisti dohodek je veliko višji od lanskega).

Poslovanje v prvem polletju 1977 ocenjujemo kot zadovoljivo, konec leta pa pričakujemo pozitivni zaključni račun.



Predsednik centralne delavske kontrole

## informacija o delu tozd orodje – remont

Pirjevec Avrelj

Zunanja manifestacija uspeha ali neuspeha dela je danes periodični ali zaključni račun, zato začnimo pri njem in retrogradno ocenimo naše delo.

Periodični obračun per 30. 6. 1977 daje sledeči finančni izid:

Celotni dohodek	13,396.239,85
Porabljena sredstva	4,697.776,66
Pokrivanje obresti	207.674,00
Skupni dohodek	8,490.789,19
Zakonske in pogodbene obveznosti	1,377.522,73
Prispevek za DSSS	1,086.307,34
Čisti dohodek	6,026.959,12
OD in drugi prejemki	3,865.331,55
Del za stan. izgradnjo	148.855,25
Stroški družbene prehrane	73.119,15
Stroški regresa za letni dopust	134.885,00
Ostaneček dohodka za sklade	1,804.768,17

Obračun v primerjavi s planom izkazuje, da celotni dohodek presega planirano postavko (tudi popravljen postavko zbora delavcev temeljne organizacije). Istočasno poslovni stroški bistveno presegajo planirane in to predvsem zaradi povečanih stroškov materiala, režijskega vzdrževanja ter zaradi višjega prispevka skupnim službam. Ostaneček dohodka je večji od planiranega.

Osebnih dohodkov so bili izplačani izpod planiranih.

Za gospodarjenje s sredstvi je značilno povečanje nedokončane proizvodnje, vrednosti materiala in rezervnih delov na zalogi.

Tako povečanje je v določeni meri povezano z višjimi cenami na tržišču in z večjo količino rezervnih delov na zalogi.

Nedokončana proizvodnja je v polletju narasla, delno tudi vsled narave dela vzdrževanja, katero delo se zaključuje in obračunava po kolektivnem dopustu. To bi bil kratek sprehod po številkah iz periodičnega obračuna.

Številke same so rezultat dela in napora kolektiva. Delo v prvem polletju je bilo zelo heterogeno; nekatero tehnološke operacije so bile prezasedene, druge pa nezasedene. Taka heterogenost izvira predvsem iz premika težišča v proizvodnji igrač. Pri tem premiku je prišla do izraza naša tehnološka zastarelost in skope možnosti v strojni obdelavi.

V kadrovskem pogledu so se izvršili veliki pretresi. Vrsta starih izkušenih delavcev je zapustila kolektiv. Del sodelavcev je odšlo v privatni in „pol privatni sektor“, ki jim nudi večji zaslužek. S tem se je odprl problem zaposlitve novih delavcev in prerazporeditve del. V primeru, da se ta proces ne zaustavi, bosta prizadeta kolektiv TOZD kot tudi delovna organizacija v celoti.

Kadrovski premiki, tehnološka neusklojenost del, zastarelost in pomanjkanje strojnih zmogljivosti ter nepromptna dobava materiala in rezervnih delov so bistveni elementi, ki so vplivali na naše poslovanje in uspeh poslovanja.

V TOZD PROIZVODNJA Plišta IGRAČ DOZOREVAJO POGOJI ZA NORMALNO POSLOVANJE IN URESNIČEVANJE RAZVOJNEGA NAČRTA

(Nadaljevanje s 3. strani)

elaborat in sklenjeno pogodbo o izdelavi tehnične dokumentacije za adaptacijo upravnih prostorov in gradnjo proizvodne hale.

TOZD Proizvodnja pliš igrač je poslovno leto 1976 zaključila s pozitivnim obračunom, vendar smo ostaneček dohodka solidarno odstopili drugim TOZD. Prvo polletje 1977, obračun per 30. 6. 1977, pa nam prikazuje izgubo 8 starih milijonov. Vzrok izgube so ugotovljeni nekritični stroški TOZD VI iz prejšnjih let, ki so vpisani kot strošek v letu 1977. Proizvodni uspeh pa je bil v prvem polletju po planu 100 % dosežen. Na zboru delavcev smo sprejeli program ukrepov za odpravo izgube, tako da v drugem polletju lahko pričakujemo pozitiven obračun. Prodajni pogoji naših proizvodov se v jesenskih mesecih občutno izboljšajo, saj so se že več let zaporedoma prav v tem obdobju zaloge zmanjšale na minimum.

Ob tej priliki prosim vse zaposlene v TOZD Proizvodnja pliš igrač, da z razumevanjem in z vso resnostjo naj vsak na svojem delovnem mestu čimveč pripomore k uresničitvi programa ukrepov.

Positivni poslovni uspeh za leto 1977 je za našo TOZD posebnega pomena, saj bomo s tem dokazali, da je ni ovire, ki se je ne bi dalo premagati s skupnimi močmi, z iskrenim sodelovanjem in s samoupravnimi dogovori.

## vloga in pristojnosti delavskega sveta

Igor Milič

Delavski sveti so najvišji organi samoupravljanja v temeljnih organizacijah in v delovni organizaciji. Odločajo o vseh glavnih zadevah. Nadrejene so jim samo oblike, kjer delavci neposredno odločajo, na primer referendum in zbor delavcev. V delavskih svetih so delegati, ki so jih izvolili delavci. Preko njih delavci posredno vodijo poslovanje in odločajo o najvažnejših zadevah v TOZD, odnosno v delovni organizaciji. V mehanotecniki ima vsaka temeljna organizacija in delovna skupnost skupnih služb svoj delavski svet, razen TOZD Livarna in TOZD Pliš igrače, kjer zaradi nizkega števila zaposlenih opravlja funkcijo DS zbor delavcev. Sestava delavskih svetov ustreza določilom 491. člena Zakona o združenem delu, kjer je predvidena proporcionalna udeležba delegatov po delovnih enotah. V novih statutih TOZD (sprejetih in tistih še v razpravi) so vnesena določila o sestavi delavskih svetov, ki bodo upoštevana pri prihodnjih volitvah.

Sedanji delavski svet DO sestavlja 5 delegatov iz vsake TOZD in iz DSSS, kar ne ustreza povsem zakonu o združenem delu. V usklajeni osnutek samoupravnega sporazuma o združenju v delovno organizacijo so vnesena določila o novi sestavi delavskega sveta v skladu z zakonom. Takoj po sprejemu tega samoupravnega sporazuma (predvidoma jeseni), bo potrebno, ne glede na to, da sedanjemu DS še ni potekel mandat (do februarja 1978), razpisati volitve novega.

Zakon o združenem delu določa v 459. členu pristojnosti delavskega sveta TOZD, v 527. členu pa pristojnosti delavskega sveta delovne organizacije (Nadaljevanje na 5. strani)



Delavka iz TOZD Plišta IGRAČ Materija

nizacije. Le-ta obravnava in odloča o zadevah, ki izvirajo iz narave delovne organizacije ter na podlagi pooblastil, ki so jih dale TOZD delovni organizaciji.

Osnutek našega samoupravnega sporazuma o združenju v delovni organizaciji pa podrobneje določa pristojnosti delavskega sveta DO takole:

- splošno kot skupen organ upravljanja usklajuje skupne interese vseh temeljnih organizacij;
- potrjuje v verifikacijskem postopku važnejše samoupravne sporazume,
- zagotavlja vzajemnost in solidarnost delovnih organizacij,
- daje v odločitve delavskim svetom temeljnih organizacij in verificira skupna stališča o važnejših zadevah (letni gospodarski načrti...),
- usklajuje enotnost delovnega procesa in sprejete poslovne politike delovne organizacije,
- določa organizacijo in izvajanje priprav za narodno obrambo in družbeno samozaščito,
- obravnava zahteve delavcev za spremembo ali ustanovitev temeljnih organizacij ali njihovih delov.

Pristojnosti, oziroma naloge in zadeve, o katerih odločajo, so za delavske svete DO, TOZD in DSSS določene tudi v statutih.

Izvršilni organi delavskih svetov

S statuti temeljnih organizacij so predvideni naslednji izvršilni organi delavskih svetov TOZD: komisija za delovna razmerja delavcev v združenem delu, komisija za gospodarstvo, komisija za varstvo pri delu, komisija za sistem delitve osebnega dohodka, komisija za samozaščito. V TOZD z manjšim številom zaposlenih (Livarna, Pliš igrače in Orodje-remont) funkcijo komisije za gospodarstvo in za samozaščito opravlja enotna komisija.

Ti izvršilni organi opravljajo posamezne izvršilne funkcije, katere jim poveri delavski svet, obseg njihovih nalog pa je natančneje urejen v samoupravnih sporazumih in statutih. S tako ureditvijo je mogoče doseči večjo kvaliteto dela samoupravnih organov, saj ne rešuje vsega delavski svet, ampak del nalog prevzamejo izvršilni organi, katere delavski svet seveda tudi kontrolira.

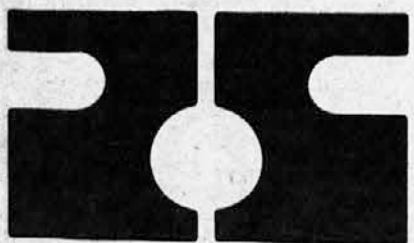


Delavke iz TOZD Plišaste igrače Materija

Izvršilne organe, oz. komisije imenuje delavski svet. Štejejo od 3 do 5 članov v odvisnosti od števila delovnih enot. Mandat članov komisij traja dve leti. Za člana komisije je delavec lahko imenovan zaporedoma le za dva mandatsna obdobja.

Za delovno organizacijo so s starim sporazumom o združenju v DO in s statutom določeni naslednji izvršilni organi delavskega sveta: izvršilni odbor, ki je sestavljen iz dveh članov iz vsake TOZD in DSSS, odbor za informiranje, odbor za samozaščito, odbor za splošni ljudski odpor. Po mnenju službe za samoupravljanje, sedanja ureditev teh organov ustreza potrebam, le organizacijo odbora za SLO in družbeno samozaščito bo potrebno uskladiti z novimi zakoni o ljudski obrambi in notranjih zadevah.

## MEHANOOTEHNIKA



1952 · 1977

# ustava in naši kongresni sklepi izhajajo iz opredelitve, da ne sme prav nič potekati mimo sindikatov

Marinšek Bojan

V tem članku bi želel na kratko in čim enostavneje prikazati vlogo sindikata v družbenoekonomskem, samoupravnem življenju v delovni organizaciji, pomen sindikalnega delovanja, njegovo organiziranost in naloge v bodoče.

Veliko je literature, ki obravnava to tematiko, vendar bi bralcem, ki se želijo poglabiti v družbeni pomen sindikata predlagal naslednje knjižice: SINDIKATI št. 1 Družbena vloga in naloge sindikatov danes; SINDIKATI št. 2 Organiziranost in delovanje sindikatov; SINDIKATI št. 6 Samoupravno urejanje dohodkovnih odnosov v združenem delu; SINDIKATI št. 7 Aktualne družbenopolitične naloge sindikatov danes;

Če preidemo k stvari in začnem obravnavati teme, ki sem jih zgoraj nakazal, bi moral najprej povedati, da je sindikat v zadnjih letih delovanja doživel veliko družbeno preobrazbo. Pogojevale so jo izkušnje, ki smo jih pridobili na samoupravnem področju v zadnjih 25 letih.

Presegli smo tisto obdobje, ko smo v sindikatih predvsem spremljali razmere v samoupravljanju in v imenu delavcev kritizirali slabosti ter naročali drugim, da naj jih vendar že odpravijo. Danes z lastnim političnim delovanjem mobiliziramo delavce, da pomanjkljivosti odpravijo sami na samoupravni način.

V ustavi je zapisano, da se delavci prostovoljno organizirajo v sindikatih, kot najširši organizaciji delavskega razreda borijo:

- za uresničevanje samoupravnih in drugih pravic na vseh področjih dela in življenja;
- za zagotavljanje enakopravnosti delavcev pri združenju dela in sredstev pri pridobivanju in delitvi dohodka, pri določanju skupnih meril za delitev po rezultatih dela;
- za večjo produktivnost dela;
- za usposabljanje delavcev pri opravljanju delovnih, samoupravnih in družbenih funkcij;
- za zagotavljanje socialne varnosti in razvoj življenjskega standarda;
- za pravilno načrtovanje kadrovske politike;
- za demokratično predlaganje in določanje kandidatov za delegate v organe upravljanja, samoupravne organe, DPO itd.;

Veliko nalog, ki jih nisem navedel, nalaga sindikatu zakon o združenem delu.

Ker je zakon o združenem delu naš zakon, saj smo ga v razpravi več mesecev spreminjali, dopolnjevali in črtali člene, smo si naloge naložili sami. Socialistično osveščeni jih moramo zato uresničevati in tako dvigovati ugled našega sistema v svetu.

Verjetno ni potrebno posebej poudarjati, da še obstajajo sile, ki hočejo ali so hotele vsiliti povratek v kapitalistično družbeno ureditev, zasnovano na malomeščanski miselnosti zahodne politične demokracije. Te sile težijo k temu, da bi delavci le participirali v samoupravljanju, dejansko pa bi odločali zanje odtujeni posamezniki.

Če se povrnem k konkretnim problemom, ki zadevajo našo delovno organizacijo, moram napisati, da so naloge, ki sem jih navedel, tudi naše ter jih bomo morali na tak ali drugačen način realizirati. Vsak začetek je težak zato bo tudi ta.

Začetek pravim zato, ker je do take preobrazbe v sindikatih prišlo po sprejemu naše ustave ter po 8. kongresu ZSS. Marsikoga je ta nenadna preobrazba prehitela, zato moramo težiti k temu, da naše članstvo čim bolj usposobimo za samoupravno odločanje v združenem delu.

Naloge so zahtevne, zato jih moramo najprej razumeti. V zavest nam mora priti naprimer, da mi delamo v materialni proizvodnji in ki ustvarimo pretežni del družbenega bogastva, nismo tisti ki „delamo“. To ustvarjeno bogastvo se uporablja tudi za splošne in skupne družbene potrebe ter bi moralo biti v odvisnosti od materialne proizvodnje.

Lahko rečemo, da smo se pri nas do sedaj dokaj dobro „sindikalno“ organizirali. Vsebinsko smo reševali naloge le priložnostno. S tem nočem reči, da v članstvu ni nobene aktivnosti, ugotavljam pa, da delo ni bilo pravilno usmerjeno. Če bi hoteli analizirati vzroke, bi vedeli, da jih je več, vendar to ni namen tega članka.

Ker je veliko članov kolektiva, ki še ne vedo, kako je sindikat v delovni organizaciji organiziran, naj povem, da so člani sindikata po TOZD organizirani v OOS (osnovne organizacije sindikata). V teh OOS delujejo sindikalne skupine s svojimi poverjeniki, ki sestavljajo IO OOS (izvršni odbor OOS). Člani IO OOS izvolijo iz svoje sredine predsednika, ki je nato član predsedstva OOS na nivoju delovne organizacije. Na nivoju te deluje tudi konferenca OOS, sestavljena iz delegatov v posameznih OOS.

V različnih TOZD imajo različno število OOS in to predvsem glede na število zaposlenih. Tako imajo vse TOZD in DSSS po eno OOS razen TOZD I, ki jih ima tri.

## delo in človeški problemi

Ljubo Klanjšček

Od vseh stvari, ki vplivajo na človekovo delo, danes nobena nima tolikšnega vpliva kot tehnološke spremembe. Prav v zvezi s temi pa se pojavljajo problemi prilagajanja spremembam ali odpor proti njim. Potrebe po razreševanju človeških problemov so tako pritegnile v industrijo psihologe, zdravnike, pravnike in druge strokovnjake. Cilj teh je permanentno proučevati in reševati človeška vprašanja zaradi boljšega standarda delovnih ljudi, ki si ga ne moremo zamisliti brez mentalnega (duševnega) in telesnega zdravja. Ob tem pa se večina problemov lahko rešuje le teamsko s sodelovanjem strokovnjakov različnih profilov in ob upoštevanju človeških, ekonomskih in proizvodno-tehničnih dejavnikov. Ekonomski obstanek je odvisen od smotrnejšega izkoriščanja nove tehnologije. Če hočemo doseči ta cilj, se moramo opreti prvenstveno na lastne sile oz. sposobnosti.

Prav gotovo te trditve ne veljajo le na splošno, ampak se moramo njihovega pomena zavedati predvsem v konkretni situaciji - to je v Mehanotehniko v tem trenutku! Vse preveč se namreč še zanašamo na samo ekonomsko situacijo, na to, da bi nekdo moral delo bolje organizirati ter se izgovarjamo na zastarele stroje ipd.; pozablja pa se, koliko je pri tem odvisno od posameznika in kolektiva. Dinamika dela sicer vnaša spremembe, ki jih pogojujejo predvsem spremembe asortimana proizvodov, spremembe tehnološkega procesa, zamenjave del (zaradi napredovanj ali nadomestitev delavcev, ki so odšli). Vse to nujno pogojuje tudi določeno dinamiko oz. spremembe v odnosih med ljudmi. Kljub tej dinamiki, ki je na področju odnosov še veliko večja in raznolika,



Iz TOZD Splošnih igrač

V vsaki OOS deluje največ dvanajst poverjenikov. Ti vodijo sindikalne skupine s približno 30 člani. Če se poglabimo v organiziranost sindikata pri nas, ugotovimo, da imamo vse pogoje za samoupravno rešitev nalog, ki sem jih v začetku navedel.

In kaj storiti, da bomo možni, ki so nam dane, izkoristili:

- po sindikalnih skupinah, ki jih ponekod imenujejo delovne ali samoupravne skupine, moramo speljati in gojiti informacijski sistem;
- doseči moramo, da bodo sindikalne skupine vsebinsko zaživele česar do sedaj ne moremo trditi skoraj za nobeno;

- doseči moramo dvig delovne discipline, storilnosti in delovne zavesti;
- pri evidentiranju kandidatov za naslednje mandatno obdobje ne smemo delati več takih napak, kot smo jih v začetku sedanjega. (Kdo je lahko poverjenik?)
- Člane kolektiva, moramo usposabljati, da postanemo dobri samoupravljalci in vestni delavci;
- gojiti moramo medsebojno sodelovanje in razumevanje.

Verjetno sem katero izmed nalog izpustil, vendar nas bodo naštetje realizirane naloge zanesljivo privedle k rezultatom, ki si jih vsi želimo.

bolj primernih delavcev zahtevam določenih del. Tako imenovano profesionalno selekcijo (izbiro delavca) lahko opravičimo z dejstvom, da je boljše, da delavec ne dobi določenega dela, kot pa da dobi takšnega, na katerem ne bo niti zadovoljen niti uspešen. Logično je, da v profesionalno selekcijo spada tudi zdravniški pregled, za katerega nihče več ne dvomi, da ne bi bil human, oziroma potreben. Na psiholoških osnovah organizirana služba sprejemanja in uvajanja lahko pomembno pospeši in olajša proces prilagoditve in ob tem odpravi ali vsaj omili različne negativne reakcije.

Določanje uspešnosti delavca pri delu Učinkovit način stimuliranja (kakor tudi nov Zakon o združenem delu) zahteva kar se da pravično nagrajevanje delavca po delu. V Mehanotehniko je bila že v začetku leta ustanovljena „Komisija za stimulatívno nagrajevanje“. Naloga te komisije, ki ni lahka, je med drugim npr. tudi ta, da prouči možnosti za pravično stimulatívno nagrajevanje „delavcev v režiji“, oziroma tam, kjer obseg proizvodnje ni edini kriterij uspešnosti pri delu. Tudi tu se skrivajo ogromne možnosti, da se z uporabo pravilne metodologije odpravijo legla raznih napak.

Racionalna razmestitev delavcev Na osnovi predhodnih analiz del in nalog in predvsem analize kadrov je možno zmanjšati število „nezaposlenih znotraj podjetja“. Pravilna razvrstitev delavcev znotraj podjetja po sposobnostih, kvalifikaciji in nagnjenjih lahko aktivira v Mehanotehniko še precejšnje rezerve. V zvezi s tem sta za Mehanotehniko značilna dva problema. Eden je bojazen, da nimamo dovolj kadrov. Glede tega menim, da poleg ostalih kadrov, še preko sto izrednih in rednih študentov „ni mačji kašelj“. Potrebno bo le vzpodbuditi te potencialne in razvijati tako obliko usposabljanja in izobraževanja, da bo tudi ogromno število nekvalificiranih delavcev dobilo možnost napredovanja. Drugi problem, ki bremeni kolektiv, je veliko število odsotnosti. Vsak se lahko zamislil ob podatku, da je dnevno odsotna več kot petina zaposlenih (bolniške ipd.). Brez teh odsotnosti bi lahko imeli za 20 % debelejšo kuverte ob koncu meseca... No brez dvoma je velik del odsotnosti opravičen, toda med bolniki in opravičeno odsotnimi je tudi precej takih, ki so odsotni „na račun kolektiva“. Reševanje te problematike, kakor tudi problematike fluktuacije in zadovoljstva delavcev se bo vidno odražalo tudi v ekonomskih rezultatih.



Izvoz, izvoz...

# značilnosti zakona o ljudski obrambi

Popovič Vladimir

Z ustavo SR Slovenije so opredeljene obrambne funkcije republike in socialistične samoupravne družbe. Po zakonu za izvedbo ustave je bilo potrebno uskladiti z ustavo tudi zakon o splošnem ljudskem odporu SRS.

V tem času smo prišli do novih spoznanj o obrambi, bistveno pa so na nadaljno graditev in usmerjanje obrambnih priprav vplivali tudi sklepi

X. kongresa ZKJ in VII. kongresa ZKS.

V procesu podružbljanja obrambnih priprav so zadeve ljudske obrambe prešle iz ožjih specializiranih organov in JLA na vse družbenopolitične skupnosti, na organizacije združenega dela, na KS ter na vse druge samoupravne organizacije in skupnosti. Glede na doseženo stopnjo razvoja obrambnih priprav ter ustavno pravico in dolžnosti vseh delovnih ljudi in občanov ter vseh družbenih subjektov, da se organizirajo na področju ljudske obrambe, je prevladalo mnenje, da ne bi bilo dovolj samo dopolniti zakon o splošnem ljudskem odporu SRS (ki je veljal od 1971. leta), temveč je potrebno izdati novi REPUBLIŠKI ZAKON, ki mora celovito urejati področje ljudske obrambe z jasno usmeritvijo.

Z zakonom o ljudski obrambi in družbeni samozaščiti, ki so ga sprejeli

število delovnih ljudi, ki naj bi prišli do spoznanja, da zadeve ljudske obrambe niso samo stvar strokovnih organov, temveč vseh naših delovnih ljudi in občanov.

Obenem nas zakon o družbeni samozaščiti in notranjih zadevah obvezuje, da formiramo „Narodne zaščite“ v TOZD, kot obliko družbene samozaščite. Naloga narodne zaščite je, da preprečuje uničenje ali poškodbe določenih objektov s sabotažnimi akcijami in diverzijami, okužbe ali zastrupljanje, tatvine ali uničenje družbenega premoženja in dobrin, požara iz malomarnosti ali z namero, ter razne druge ekscese, ki motijo varno in mirno življenje.

Zakon določa, da so enote narodne zaščite vedno in brez izjeme vezane na delavski svet TOZD.

Iz vsega navedenega sledi, da so vse te zadeve v celoti vezane na skupne naloge za obrambo in samozaščito. To

stajamo potrošniška družba, ki je politična državljansko zavest v oddaljeni plan. Preveč vidijo samo svoje interese. Morali bi vedeti, da je v njihovem interesu tudi varnost naše skupnosti. Slehernemu delavcu v našem podjetju mora biti popolnoma jasno, o čemu lahko in o čemu ne sme govoriti z ljudmi izven podjetja, ljudmi, ki jih ne pozna in jim zato ni mogoče zaupati. Prav tako mora vedeti, kaj je dolžan storiti, ko ugotovi, da se je v podjetju pojavila neznana oseba ali pa dobi od nadrejenega delavca nalogo, ki je v nasprotju z moralnimi in upravno pravnimi akti ter z njegovo zavestjo.

Seveda je premalo, da bi bili za našo varnost zadolženi samo odgovorni družbeni organi v podjetju, samo posamezne osebe. Odgovorni

smo mi vsi: sindikat, mladina, ZK, ZRVS, borci. Na področju varnosti je nujen enoten nastop in skupna politična akcija.

Ne malo primerov je (ne samo v TOZD II), ko posamezniki pod krinko samoupravljanja ilegalno delajo proti interesom večine. Kdor ni zavestno za naš družbeni samoupravni sistem, bo prej ali slej škodil skupnosti in kvaril sredino v kateri dela. Na takšne ljudi moramo biti pozorni in jih javno razkrinkati, kajti takšni bodo skušali v slučaju posebnega stanja v podjetju ovirati in škodovati.

Budnost in varnost v našem kolektivu je garancija za nemoten napredek na vseh področjih naše dejavnosti.



Naša enota teritorialne obrambe

(Nadaljevanje s 5. strani)

## Organizacija svetovanja delavcem

Ene najpomembnejših nalog v naši družbi je skrb za ljudi, ki pa se ne sme omejevat samo na materialno plat življenja, temveč mora vključevati druge osebne probleme delavcev, če začnemo s tistimi, ki so v zvezi z medčloveškimi odnosi znotraj podjetja, pa tja do družinskih in drugih težav, ki lahko doletijo delavca. Čeprav je možno večino teh problemov rešiti z nasvetom v kadrovske oddelke, pri psihologu ali pravniku v delovni organizaciji, jih nekateri skušajo reševati „po svoje“, kar ne vodi k ustvarjanju vzdušja v kolektivu. Prav gotovo je krivo tudi to, da se pri nas zaradi prostorske stiske posameznik skorajda nima kje zaupno pogovoriti. Od tega, v kolikšni meri se razbremenijo svojih problemov, pa je v precejšnji meri odvisno, s kakšnim ognjem se bo lotil dela.

Ni nova ugotovitev, da organizacija človeškega dela (če noče zaiti v slepo ulico) ne sme imeti za cilj le golega povečevanja proizvodnje za vsako ceno, temveč mora težiti k višjemu učinku ob večji razbremenitvi delavca. V razvoju proizvodnih in samoupravnih procesov je postal človek dejavnik, ki odloča. Ob tem nam je torej jasno, kje moramo v Mehantehniko iskati pretežni del vzrokov za uspehe ali neuspehe.

Poleg teh osrednjih, s človeško problematiko povezanih področij bi lahko naštel še veliko števil situacij, kjer se posameznik ali kolektiv srečuje z večjimi ali manjšimi problemi. V tem prvem članku pa sem se skušal ob teoretičnih okvirih nekaterih naših konkretnih problemov le dotakniti. Poglobljene strokovne analize seveda ne sodijo v ta okvir, čeprav bi bili opisi reševanja posameznih problemov morda bolj zanimivi. O tem pa v prihodnjih številkih kaj več.

vsi zbori skupščine SRS ter vsi delovni ljudje in občani ob koncu leta 1976, je bolj jasno in popolnejše izražena zasnova ljudske obrambe. LJUDSKA OBRAMBA POSTAJA DRUŽBENA FUNKCIJA, ki jo vsakodnevno izvršujejo naši delovni ljudje in občani neposredno v oboroženih silah, civilni zaščiti, TOZD in drugih organizacijah združenega dela, KS, družbenopolitičnih in drugih družbenih organizacijah in društvih.

Po tem zakonu se vsa družba nenehno pripravlja na obrambo, katere temeljna oblika je oborožen boj podprt z vsemi oblikami odpora ljudstva za zaščito prebivalstva in materialnih dobrin. Naša obramba mora biti tako organizirana, da bo že v miru omogočila potrebne in gospodarne obrambne priprave, ki bi prišle v poštev ob morebitnem napadu na Jugoslavijo. Vse strukture ljudske obrambe morajo biti stalno pripravljene za pomoč v primeru naravnih in drugih hudih nesreč in da bi branile neodvisnost in svobodo države in celotne družbe, če bi bile ogrožene.

## ZATO ZAKON PREDSTAVLJA KOMPLEKSNO IN DOLGOROČNO NORMATIVNO UREDITEV PODROČJA LJUDSKE OBRAMBE V SKLADU Z NAJNOVEJŠIMI DOGNANJI IN SPOZNAVANJI NA TEM PODROČJU.

Po zakonu so točno opredeljene tudi naloge temeljne organizacije združenega dela, ki je nosilka celotnih priprav za ljudsko obrambo.

Tudi v naši delovni organizaciji se morajo obvezno vse zadeve ljudske obrambe, kot tudi priprave na tem področju uskladiti z zakonom o ljudski obrambi. Tako je predvideno, da se dosedanji odbor za ljudsko obrambo ter odbor in komisije za družbeno samozaščito združijo v enotni organ za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito. Konkretizacija teh sprememb je izvedena že v TOZD III, V, VIII, VI; v TOZD I in II pa je zaradi referenduma preložena. Tako so po navedenih TOZD formirani ODBORI ZA LJUDSKO OBRAMBO IN DRUŽBENO SAMOZAŠČITO. To so torej organi, ki bodo skrbeli za vsa dela na področju LO in DSZ. Tako bomo dosegli, da se bo s problematiko ljudske obrambe začelo ukvarjati čim večje

nas obvezuje, da se zavedamo, da je OBRAMBA DOMOVINE STVAR VSAKEGA POSAMEZNIKA IN NJEGOVA USTAVNA DOLŽNOST.

V eni od naslednjih števil, bomo konkretno govorili o organizaciji ljudske obrambe, narodne zaščite in civilne zaščite v naši delovni organizaciji „MEHANTEHNIKA“.

## ali smo seznanjeni s konceptom družbene samozaščite in ljudskim odporom?

Komac Vlado

Na to vprašanje lahko odgovorimo pritrdilno, vendar s tem v zvezi ne moremo biti popolnoma zadovoljni. Nekateri o teh vprašanih zelo malo vedo. Pred kolektivom in družbenopolitičnimi organizacijami je še veliko nalog iz tega področja. Tečajni civilne zaščite niso dovolj, tudi obveščanje na straneh našega obveščevalca ne rešuje pripravljenosti ljudi za „posebno“ stanje v podjetju.

Osnova družbene zaščite je človeška zavest — zavest samoupravljalca. Lahko se vprašamo, če je le-ta v našem delovnem okolju dovolj močna, dovolj izoblikovana. Mislim, da ni. To ne velja za komuniste, za člane ZZB NOV; mnogim pa bi pomanjkanje takšne zavesti lahko očitali.

Zavest se razvija v človeku in je seveda odvisna od okolja, ki nanj vpliva. Kadar kdo zapade pod vpliv negativnih elementov, se kaj kmalu zgodi, da bo začel tudi sam negativno delovati proti lastni samoupravljalški družbi. Včasih se tega niti ne zaveda. Po-

## aktivnost zveze borcev v preteklem obdobju

Vladimir Pižent

Osnovna naloga organizacije ZB je, da sedaj kot v vojni brani in ohranja dosežke NOV in naše revolucije. Zato so tudi borci Mehantehnika vedno čvrsto in enotno branili to, kar smo zgradili po vojni z žulji, napori in žrtvami tisoč-članskega kolektiva, ki zagotavlja kruh in delo tudi bodočim rodovom. Zato smo vedno bili, smo in bomo proti vsem tistim pojavom ali posameznikom, ki bi hoteli direktno ali indirektno omajati ali načeti to osnovo. Zavedamo se, da nam je naša socialistična skupnost dala v upravljanje sredstva, da bi upravljali z njimi kot dobri gospodarji, v prid celotne skupnosti in našega kolektiva. Zato ne moremo in tudi nismo nikoli stali ob strani ob pojavih rušenja teh prizadevanj.

Mandat našega odbora se je odvijal ravno v času največje razdvojenosti našega kolektiva, političnih organizacij in uprave. V tej burni dobi, ko je Mehantehnika iskala sama sebe, se nista mogla izogniti tej krizi tudi naš aktiv in njegov odbor. Organizirano delo odbora smo skušali nadoknaditi s povečano aktivnostjo vseh tistih članov, in to je bila večina, ki so videli v delu in slogi poroke za stabilizacijo podjetja. Ti so nosili ustavo in njena določila v srcih in ne na ustih.

Odbor precej časa ni mogel delati zaradi bolezni in odsotnosti njegovih najbolj aktivnih članov, največ pa zato, ker je pretila nevarnost, da bi se spremenil v tribuno sovražnega tabora, kot se je to zgodilo z nekaterimi družbenopolitičnimi organizacijami v Mehantehniku. Posledica takega stanja je tudi upad našega članstva, ki se je v tem obdobju reduciralo za eno tretjino. Mnoge aktivne člane je stalni psihološki pritisk in nenehna borba na vseh frontah zlomila, da so se morali umakniti ali se predčasno upokojiti.

Kljub vsemu si upam trditi, da so borci Mehantehnika s svojo stalno aktivnostjo in živo politično prisotnostjo na vseh forimih v tovarni in izven nje nemalo doprinesli k izboljšanju odnosov ter k notranji in zunanji stabilizaciji tovarne. Povsod smo se tolkli za realizacijo političnih ciljev ustave in predvsem za nadaljnji razvoj kolektiva. Ob teh naših pozitivnih prizadevanjih pa nimam namena zamolčati ali pa skriti pomanjkljivosti pri našem delu, ki se v preteklem obdobju ni moglo normalno razvijati. Zaradi težav v tovarni je prišla mnogo manj do izraza skrb za posamezne člane (akcija za podelitev priznanj in druge vrste pomoči). Prepričan sem, da bomo v prihodnje, v bolj umirjenem okolju lahko nadoknadili, kar je bilo zamujeno na tem polju. Kljub pomanjkljivemu delovanju smo imeli več stikov z italijanskimi borci preko meje. Obiskali smo jih tudi v Manzanu in nato oni nas v Izoli. Tega izleta se je udeležilo mnogo naših članov. Sodelovali smo tudi z odborom za domicil italijanskih brigad in se udeležili njihovih akcij. Posebno plodno pa je bilo sodelovanje s pionirsko organizacijo. Naši borci so bili prisotni v akciji „po poteh NOV“ in na pionirskem izletu v Ajdovščini. Sodelovali smo pri organizaciji proslav in svečanosti v

tovarni ter večkrat bili tudi njihovi pobudniki. Večkrat smo bili prisotni tudi v tovarniškem glasilu, kjer smo skušali dati ton in vplivati na politično vzdušje v tovarni.

Svoje izvajanje bi zaključil s sledečo ugotovitvijo: v novem zakonu, ki ga je dobila Mehantehnika in ki je plod spremenjenih zunanjih in notranjih okoliščin ter pravočasnega in uspešnega dela uprave, ne bi smeli pozabiti, da je sedaj pravi čas, da pristopimo mirno in brez nervoze k notranji konsolidaciji in reorganizaciji. Bolj tesno se moramo povezati s sindikati in aktivom ZK, da bi čimprej dosegli uspešnejšo koordinacijo in kooperacijo uprave in vseh pozitivnih političnih sil, ki težijo h konsolidaciji podjetja in uveljavljanju načel ustave in zakona o združenem delu. Mislim, da je to glavna naloga našega aktiva v tovarni. Za tiste ideale, ki smo se borili za časa borbe, se bomo morali točki še naprej, vendar z drugim orožjem in po poti, ki nam jo je nakazal naš Maršal.

## neorganiziranost mladih ali kaj drugega?

Šeat Nikola

Januarja letos je bil izvoljen novi koordinacijski svet ZSMS, sestavljen iz delegatov vseh petih OO ZSMS, ki jih imamo organizirane po TOZD. Člani novoizvoljenega predsedstva (izvršilni organ koordinacijskega sveta) so prevzeli nalogo in odgovornost, da bodo delo v OO ZSMS izboljšali, stremeli k večji aktivnosti in povezanosti mladih ter še nadalje vključevali nove člane v ZSMS.

Pokazalo se je, da kljub dvomesečnim dogovorom OO ZSMS niso izvolile pravih delegatov v koordinacijski svet. V tem času ni prišlo do „planiranega“ sodelovanja in predstvalstvo ni imelo časa (?), da bi obravnavalo in sprejelo vsaj tekoče naloge, če že ne programa dela za letos. Tudi v OO ZSMS nismo opazili nobene aktivnosti. Zastavlja se vprašanje, ali sploh imamo mladinsko organizacijo ZSMS.

Mogoče bodo nekateri branili organizacijo češ, da so se mladi udeležili nekaterih prireditev (seminar, sprejem štafete) in akcij (kviz tekmovanje, delovna akcija, sprejem v ZK) v spomladanskem obdobju. Toda te akcije so bile rezultat iniciative posameznikov in drugih dejavnikov izven OO ali koordinacijskega sveta (TOZD, ZK, ZS, OK ZSMS Izola), a ne sadovi organiziranega sodelovanja in aktivnosti OO ZSMS. Naša aktivnost se izraža le v delu nekaterih mladincev, ki sodelujejo v področnih komisijah pri OK ZSMS Izola. V letu, ko praznujemo Titove in partijske jubileje, in obenem predvolilnem in predkongresnem letu, je to očitno premalo. Dejstvo, da imamo v tovarni nad 500 mladink in mladincev, je dovolj zgovorno, da bo treba v OO ZSMS v TOZD in DSSS nekaj spreminiti.

Bil bi nepravilčen, če ne bi omenil nekaj aktivistov, ki so odgovorno in z veliko dobre volje začeli delati na podlagi dogovorov. Posebej to velja za mlade iz OO ZSMS TOZD II, ki se edini kot celota lahko pohvalijo, da so vsaj v začetku leta bili aktivni. Poskusi posameznikov v drugih OO ZSMS, da organizirajo mlade v svojih sredinah,

(Nadaljevanje na 7. strani)

# prodajna funkcija ter vsebina in področja njenega načrtovanja

Viljem Orel

Prodajna funkcija, kot ena izmed poslovnih funkcij, se je tradicionalno pojmovala v ožjem pomenu in obsegu kot dejanska prodaja dovršenih proizvodov za denar ali pa kot dejavnost zbiranja naročil, skladiščenje blaga, odprave blaga, izdajanja računov ter morebiti še opominjanja za plačilo. Skladno z navedenim se je prodajna funkcija opredeljevala kot tista, ki nastane šele takrat, ko je bilo blago proizvedeno, in konča takrat, ko je bilo blago prodano. Če se je prodaja sploh načrtovala, je bil načrt ali plan prodaje samo dopolnilni del načrta produkcije v cilju, prodati že prej odrejeno in proizvedeno blago.

Širše oziroma novo pojmovanje prodajne funkcije pa vključuje poleg že navedenih še številne druge dejavnosti in naloge, zlasti glede priprave in pospeševanja prodaje, kot na primer: raziskovanje trga, oblikovanje proizvodov, določanje prodajnih metod in poti, oblikovanje cen in ekonomske propagande. Vse skupaj se tudi načrtuje. Po prodaji blaga pa nastopajo še dejavnosti kot so: servis, evidentiranje prodaje ipd.

Prodajna funkcija obsega torej številne pripravljalne, pospeševalne in izvršilne dejavnosti, njena naloga pa je tudi v usmerjanju produkcije. Zato lahko tudi drugače opredelimo čas začetka in čas konca prodajne funkcije. Prodajna funkcija po novem, širšem pojmovanju, je že v začetku poslovnega procesa, ko je treba ugotoviti z analizami in raziskavami, kaj in za koga proizvajati, je v sredini in tudi na koncu poslovnega procesa, ko se opravljajo servisne storitve za kupce. Tako opredeljena prodajna funkcija, katere naloga je tudi usmerjati produkcijo, se imenuje v strokovni literaturi pogosto tudi funkcija marketinga pri poslovanju.

Prodajno funkcijo in vse v njej zajete dejavnosti in naloge pa je treba načrtovati oziroma planirati. Načrt prodaje v širšem obsegu torej ni samo načrt ali plan realizacije blaga, temveč obsega še številne druge posamezne plane, na primer:

- plan prodajnih analiz, tržnih raziskav in napovedi,
- plan glavnih ciljev, strategij in taktik,
- plan izločanja slabih proizvodov,
- plan uvajanja novih proizvodov,
- plan gibanja zalog in odpreme,
- plan uporabe raznih prodajnih metod,
- plan uporabe raznih prodajnih poti,
- plan cen in popustov pri cenah,
- plan ekonomske propagande,
- plan razvoja prodajne službe in kadrov v prodaji,
- plan stroškov in naložb za vse prej navedene dejavnosti,
- plan prihodkov od prodaje, prispevka oziroma pokritja, razlika dohodka razčlenjen po: proizvodih, prodajnih enotah, prodajnih območjih, prodajnih poteh, skupinah kupcev, po času itn.

Zadnje navedeni načrt je rezultat prej navedenih načrtov. Prodajni načrt oziroma plan v širšem pomenu lahko vključuje še druge prej omenjene načrte, kar je odvisno tudi od značilnosti proizvodov, za katere se načrtuje prodaja, od prodajnih poti, skupin kupcev, časa načrtovanja.

Vsebinska načrta prodaje je lahko odvisna tudi od dobe načrtovanja. Dolgoročni načrti prodaje so podrobni predvsem glede ciljev in strategije, manj pa glede taktik in konkretnih izvedbenih načrtov. Kratkoročni načrti prodaje, na primer letni, pa izhajajo v glavnem že iz ciljev dolgoročnih, so pa bolj podrobni glede taktik in izvrševalnih načrtov, na primer glede razčlenitve prodaje po raznih vidikih.

Tudi proizvodi, za katere načrtujemo prodajo, lahko vplivajo na vsebino načrtov. Drugačna bo vsebina načrtovanja za obstoječe proizvode in drugačna za nove proizvode. Načrtovanje je lahko usmerjeno tudi na prodajna območja. Za vsak izvozni trg je mogoče izdelati posebej prej prikazani kompleksni prodajni oziroma izvozni načrt. Načrtovanje prodaje pa je lahko usmerjeno tudi na prodajne poti, pri čemer se načrtujejo tudi pospeševalne dejavnosti prodaje pri drugih členih na prodajni poti.

Posamezni deli celotnega načrta prodaje, zlasti cilji, pa so lahko oziroma naj bi bili vključeni v cilje splošne poslovne politike in podlaga za izdelavo načrtov drugih poslovnih funkcij kot na primer produkcije, ker se tako usmerja produkcija glede na potrebe trga. Izhodišče za načrtovanje prodaje pa so tudi splošni cilji.

Tako je dosežena povezanost splošnih ciljev OZD, med katere spadajo tudi cilji glede prodaje. Z našo kratko razpravo o ciljih pa smo posegli že v postopke oziroma proces načrtovanja prodaje.

Iz podanega sledi, da je načrt, prodaje in kompleksna naloga marketing službe v OZD še posebno pomembna, če se zavedamo položaja in raznolikosti tako v programskih kot v tržnih usmeritvah, kjer se prepleta veliko število neznank. Pogoj za dobro planiranje je zato poznavanje tako zunanjih kot notranjih faktorjev, ki vplivajo na realizacijo prodaje, kajti le planiranje prodaje na dovolj trdnih podatkih bo zagotovilo, da se bo poslovni proces celotne delovne organizacije potrjeval na trgu preko realizacije proizvodov. S tem bodo ustvarjeni pogoji za doseganje tudi ostalih ciljev OZD.

## NEORGANIZIRANOST MLADIH ALI KAJ DRUGEGA?

(Nadaljevanje s 6. strani)

so padli v vodo. Kmalu so naleteli na trd zid nezanimanja in nesodelovanja ter nepovezanosti OO ZSMS in na vrsto drugih težav. Tako je tudi njihova aktivnost sčasoma upadla.

V obdobju, ko je mladinska organizacija preživljala organizacijsko in akcijsko krizo, bi verjetno večja mera „zaupanja“ in pomoči drugih DPO (predvsem ZK) in nekaterih dejavnikov v TOZD in DSSS ustvarila pogoje, da se mladina v tovarni postavi na lastne noge.

Mnogi bodo rekli, da je lahko kritizirati napake in delo drugih. Z ugotovitvijo nekaterih dejstev sem želel samo opozoriti na to, da je skrajni čas, da mladi v tovarni analiziramo našo neaktivnost in se ustrezno organiziramo, kar bo nedvomno dalo boljše rezultate. Pa ne samo mladina, ampak vsi se moramo zavedati pomena in potrebe po bolj organiziranem in aktivnejšem delovanju v DPO in pri samoupravljanju. Uspehi, predvsem na področju stabilizacije, ki jih letos dosega kolektiv, bodo tako resnično kolektivni.



## rekreacija in mi

Milošev Boris

V ustavi je zapisano, da delavci odločajo o sredstvih za delo, o delovnih razmerah, o rezultatih dela, o družbeni produkciji... Med ostalim je govora tudi o rekreaciji delavcev. Ugotavljamo, da je rekreacija zelo zastavljena in se redko znajde na dnevni redih zborov delavcev, DS ali drugih organih v DO. Večina zaposlenih ne razume pomena besede „rekreacija“ ter namena rekreacije v sodobnem življenju. Ne moremo enačiti rekreacije, ki jo zasledimo že v starem Rimu z današnjim pomenom besede rekreacija, ki se je spreminjala z razvojem družbe, materialne proizvodnje ter družbenim življenjem ljudi. Danes velja, da je: „REKREACIJA SVOBODNA IN ORGANIZIRANA AKTIVNOST, KI FIZIČNO, PSIHIČNO IN SOCIALNO BOGATI, SPROŠČA IN OBNAVlja ČLOVEKA TER GA POMAGA OBLIKOVATI V VSESTRANSKO RAZVITO OSEBNOST.“

Sprva so mislili, da se delavec lahko povsem prilagodi delu tudi, če nima urejenega okolja, vendar je ugotovlje-

no, da je njegova prilagoditev delu odvisna predvsem od: delovnega procesa, delovnih priprav, delovnega okolja, delovnega časa ter drugih faktorjev, v katerih moramo upoštevati tudi odmore, dnevni in tedenski počitek, letni dopust in rekreacijo. Vse to spodbuja delavca, da dviga osebno in družbeno produktivnost. Človekov organizem se brani pred velikimi napori (telesnimi in duševnimi), ki se pojavljajo ob procesu dela. Kot posledica je utrujenost, poškodbe pri delu, poklicne bolezni itd. Vsak od teh pojavov znižuje osebno in družbeno produktivnost, življenjsko raven nas vseh, pa tudi obrambno sposobnost naroda.

Vemo, da je nešteto dejavnikov, ki vplivajo na dinamično ravnovesje delavec-delovno mesto, vendar bi zaradi teme, ki jo obravnavam, izločil samo enega, in sicer varstveni ukrep pri delu, kjer so upoštevani odmor, dnevni in tedenski počitek, letni dopust pa tudi zdravstveno preventivna rekreacija. Odmor je najboljši ukrep za preprečevanje utrujenosti pri delu. Kar zadeva odmor, bi morala ekipa strokovnjakov najti najboljšo rešitev, ki bi dala odgovor na naslednja vprašanja: kdaj naj bi imeli odmor, koliko časa bi trajal, koliko odmorov bi bilo potrebno, kakšen odmor bi imeli (aktiven ali pasiven) itd. Dnevni in tedenski počitek bi morali izpolniti z usmerjeno aktivno rekreacijo. Idealno bi bilo delovni dan preživeti takole:

- 8 ur dela
- 8 ur rekreacije
- 8 ur spanja

V resnici pa čas za poklicne, družinske in družbene obveznosti širimo ne le na račun rekreacije, ampak celo na račun spanja. Pri nas pravilno porabo prostega časa moti nadurno delo, strokovno izobraževanje, izredno šolanje, oddaljenost od delovnega mesta ter pomanjkanje možnosti za rekreacijo v domačem kraju. Zato bo potrebno v kolektivu s samoupravnim dogovarjanjem in drugimi akcijami pospešiti razvoj rekreacije. Organizator rekreacije pa bi se s sociologom, z zdravnikom in drugimi boril za večjo srečo in zadovoljstvo delavcev, za boljše zdravstveno stanje, večjo delovno sposobnost in produktivnost.

Moram povedati, da smo v tem primeru še čisto na začetku poti in da moramo s skupnimi napori postaviti osnovo za nadaljnji razvoj oddiha in rekreacije.



Iz TOZD Splošne igrače

## promocija kot del programa plasmaja in poslovne politike pri nas

Zadržali se bomo na promociji kot delu celotnega programa plasmaja v Jugoslaviji, oziroma pri nas v Mehanotehniki. Sama beseda promocija pomeni pomikati naprej. Toliko o dobesednem pomenu. Toda beseda promocija ima v našem primeru širši pomen. Zajema cel niz akcij, ki se opravljajo s skupnim ciljem podpiranja prodajnih aktivnosti, ki se odvija v soglasju in odvisno od plasmaja in poslovne politike proizvajalca. To pa ne pomeni, da se s to aktivnostjo ukvarja izključno proizvajalce delovne

organizacije, temveč da bomo tokrat obravnavali le to plat.

Končni cilj in motiv tako celokupnega poslovanja kot tržne promocije v socialistični samoupravni družbi lahko postane samo zadostitev takih potreb, ki jih je družba pozitivno ocenila. Samo v tem okviru se lahko planirajo in uresničujejo tržne promotivne aktivnosti pri nas. Na osnovi omenjenega se potem zbirajo konkretni cilji, koncepcije in kreacije (katere potrebe je treba razvijati, na kakšnih vrednotah morajo temeljiti promotivne aktivnosti, katere in kakšne argumente pri tem uporabljati in podobno).

Pri tem se promotivne aktivnosti poslužujejo naslednjih tehnik:

- ekonomska propaganda,
  - neposredna ali direktna prodaja.
- Ekonomska propaganda deluje posredno, indirektno, na povpraševanje in ustvarjanje določenega obsega potrošnje oziroma prodaje. Pri tem se poizkuša propagandno sporočilo narediti čimbolj opazno, razumljivo in

(Nadaljevanje na 8. strani)

## Humor

## iz poročila kontrolorja bolnikov

1. Z.G.

Ob 10. uri ga nisem dobil doma. Njegova žena je povedala, da ga boli hrbtenica in da je šel na obsevanje in injekcije ter da hodi na to terapijo vsak dan. Lečeči zdravnik mu je naročil, da naj se čimveč sonči. O tem sem obvestil medicinsko sestro ter jo prosil, naj se posvetuje z lečečim zdravnikom, če se res lahko čim več sonči.



2. B.P.

Ob 14. uri se na klicanje in trkanje po vratih ni nihče oglasil. Na vratih sem pustil obvestilo, da naj se oglasi pri lečečem zdravniku in medicinski sestri v tovarni na razgovor zaradi odsotnosti.

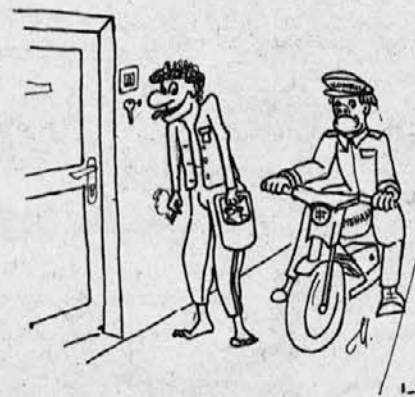


Naslednjega dne mi medicinska sestra pove, da se je javil v tovarni in povedal, da je spal in ni slišal trkanja. To ne bo res, ker bi moral slišati, saj sem ga glasno klical ter trobil z motorjem. Avta ni imel na dvorišču. Torej je ležal z avtom v postelji!



3. T.M.

Ob 13.20 je bil doma. Pove, da je na bolovanju od danes, 14. 7. 1977, kontrolo pri zdravniku pa ima jutri, 15. 7. 1977, ter da boluje zaradi prebavnih motenj. Njegova žena je takoj dvignila glas, češ zakaj ga že prvi dan kontroliram in da so drugi dalj časa na bolovanju brez kontrole...



4. Z.G.

Ob 13. uri sem ga srečal pred hišo. Ravnokar je prišel domov. V roki je imel dve steklenici piva in drugo. Pove, da je bil v trgovini, saj je tudi njegova žena na bolniški ter da je izločen iz staleža bolnih in gre na delo.

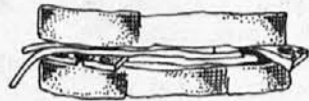


## ali že veste...

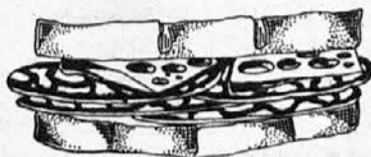
- da je minilo že precej časa odkar se nisem oglasil. Saj vem, pozabili ste že, da mi je ime ZDRAHAR in da si vedno, ko se oglasim, nekateri želijo, da bi umolknil. Ne, pa ne bom! Tudi svoje taktike, ki sem si jo izmislil že pred mnogimi leti, ne bom opustil. Nima pomena, da bi se boril kot v Vietnamu, ker je preveč mrtvih, kljub temu da tudi pri nas v Mehanotehniki ne bi škodilo, če bi padel kdo od „gverilcev“... Še manj pomena bi imelo prilizovati se okrog tistih na visokih stolčkih, saj smo vendar dandanes v eni enakopravnosti. Ta najboljše bi bilo udariti tam, kjer najbolj boli. Toda kaj vendar misliš, ti prekleti Zdrahar, to je ja z zakonom prepovedano! Edino to mi še preostane, da na skrito napišem o naših vsakdanjih dogajanjih. To, da imamo nov „cajtung“ MI — mehanotehnika Izola, je čudovita reč. S tem, da jaz kaj napišem, je MI—MT napolnjen čez mero in vi dragi bralci, in seveda tudi emancipirane bralke, imate kaj čitati
- da se je naš vodja nabave (ne po lastni krivdi) že vsaj dvanajstkrat zaletel (z avtom);
- da naša Orodjarna zalaga POZD „SALVI“ s kadri ter da naši orodjarji upajo, da se bo to sodelovanje še razširilo;
- da so v TOZD I dosegli zavidljiv uspeh, saj so presegli plan za 325,673% — tako se je število „pogrešanih“ mini avtomobilčkov močno približalo številu proizvedenih;
- da delavci TOZD V združujejo svoje delo z drugimi delavci Meha-

- notehnike za svojo novo ograjo;
- da ima transportna skupina zadnje čase toliko dela, da nima časa med malico igrati nogometa;
- da so nekateri delavci v Vijakarni tako navezani na svoje stroje, da se zbudijo takoj, ko se stroj ustavi;
- da so stroji v TOZD II taki, da direktor Koren ni prenesel pogleda nanje in je dal premazati stekla v pisarni;
- da je teamsko delo najbolj razvito med službo za organizacijo (Soban), službo za samoupravljanje (Soban) in pravno službo (do nedavnega Soban), ker nespোরazumov med njimi začuda sploh ni;
- da se ob pogledu na kombinacijo barv naših plišastih živali obiskovalci živalskih vrtov sprašujejo, če so živali v njih prave;
- da je topla malica v našem obratu družbene prehrane regresirana s cca. 13,00 dinarji. Razumljivo, saj je poleg hrane še precej drugih stroškov. Problem se pojavi takrat, ko si človek namesto kuhanega obroka zaželi kaj drugega. Za isti blok lahko dobi:

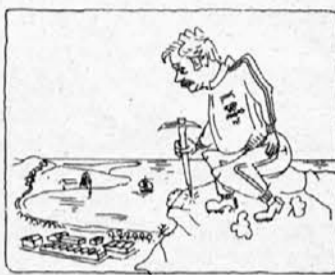
1. pol litra mleka, ki stane v malo-prodaji natanko 3,00 din
2. Dve mali dozi medu, ki staneta v trgovini vsak po 2,10 din
3. tri ali štiri sirčke, ki stane v trgovini navadni po 2,30 din special po 1,80 din
4. navadni jogurt, ki stane v trgovini lonček po 2,35 din
5. eno ribjo konzervo, ki stane v trgovini od 6,90 do največ 7,90 din
6. mešani sendvič z mortadelo in sirom za 13,00 din pa izgleda takole:



V obratu družbene prehrane v Mehanotehniki



V trgovini



- da se direktorja Starca vedno srečuje, kako v zeleni trenirki v lahnem drncu teče na vrh hriba za Mehanotehniko. Posebna strokovna komisija je ugotavljala vzroke njegovega intenzivnega hujšanja ter je po večtedenskem analiziranju

- izluščila naslednje možne vzroke:
1. pogled na Mehanotehniko z drugega zornega kota
  2. iskanje novih obzorij za Mehanotehniko
  3. ugotavljanje položaja Mehanotehnike v Izoli.

## poročilo kadrovske službe

V prvem polletju tega leta je prišlo in odšlo iz organizacije združenega dela Mehanotehnika Izola naslednje število delavcev, kar je razvidno iz tabele:

P = prišli O = odšli

Med tistimi, ki so odšli iz podjetja, so tudi delavci, ki so se starostno ali invalidsko upokojili:

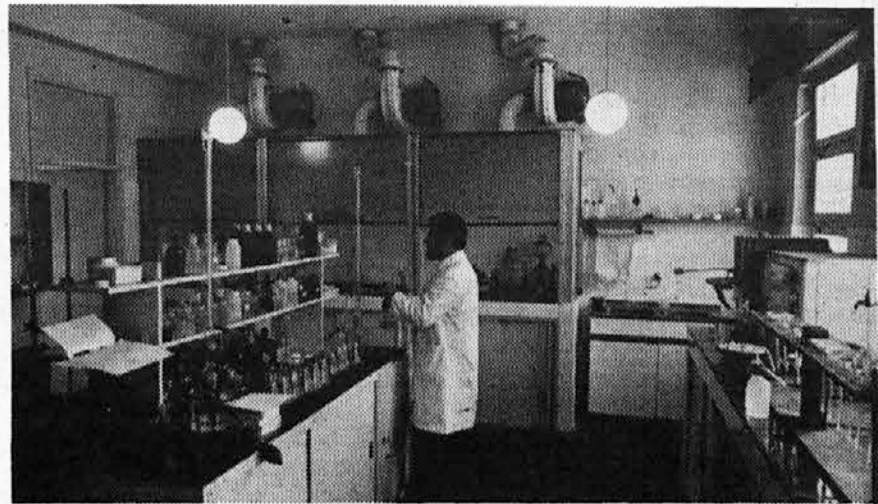
Ime in priimek	Število del. let v Mehanotehniki	Način upokojitve
Radosavljevič Angela	19	inval. upokojena
Grižon Viljem	23	starostno upokojen
Bržan Ana	14	starostno upokojena
Dasovič Nevija	14	inval. upokojena
Guzič Franc	19	starostno upokojen
Sovec Nežka	14	inval. upokojena
Polh Marija	21	inval. upokojena
Hotež Dušan	17	inval. upokojen
Šuligoj Jordana	20	inval. upokojena
Družina Ernest	5	inval. upokojena
Rožnik Albin	22	starostno upokojen

Tovarišicam in tovarišem, ki so bili upokojeni, se zahvaljujemo, saj so svojim delom pripomogli k hitrejšemu razvoju in izgradnji Mehanotehnike ter našega samoupravnega socialističnega sistema.

Med novo sprejetimi delavci so tudi naši študenti, ki so v letošnjem letu končali šolanje.

Fonda Marina, ekonomski tehnik-pripravnik  
Marchesan Dorjana, ekonomski tehnik-pripravnik  
Viler Nataša, ekonomski tehnik-pripravnik  
Flego Franko, strojni tehnik-pripravnik  
Lovrečič Milan, strojni inženir-pripravnik  
Vrtovec Vekoslav, KV orodjar

Vsem čestitamo k uspešno opravljenemu študiju in jim želimo veliko delovnih uspehov.



Naš laboratorij

(Nadaljevanje s 7. strani)  
prepričljivo, da potrošnika, oz. tistega kateremu je namenjeno, pripravi do akcije oziroma nakupa. Podajanje teh sporočil se plača posredniku ali mediju (TV, radio, časopisi ipd.)

Neposredna ali direktna reklama ima iste cilje kot ekonomska propaganda s to razliko, da se za prenašanje ne plačuje posrednikov. Zaradi tega se pri takem širjenju sporočil ne moremo posluževati istih sredstev kot pri ekonomski propagandi.

Pospeševanje prodaje je aktivnost s ciljem večanja obsega prodaje.

Direktna metoda so nagradni natečaji, demonstracije, dajanje vzorcev, razstavljanje proizvodov na prodajnih mestih. Taka aktivnost se uporablja samo, kadar se želi povečati obseg prodaje konkretnih proizvodov ali uslug.

Osnovni namen odnosov z javnostjo je ustvarjanje, izboljšanje ali potrjevanje pozitivnih stališč napram

določeni organizaciji. Pod njihovim vplivom se oblikujejo stališča okolice ob postopkih te organizacije kot tudi stališča vezana na njene proizvode. Prav preverjanje teh stališč je najpogostejši razlog za uresničevanje te vrste aktivnosti.

Osebnostna prodaja se odvija v neposrednem kontaktu proizvajalca proizvoda in njegovega potencialnega kupca. V takem kontaktu ponudnik argumentira namen proizvoda s prikazovanjem vzorcev, s katalogi ali s prospekti z namenom, da kupca pripravi do nakupa.

Iz vsega navedenega se lahko zaključijo, da je ta del plasmana in poslovne politike mehanizem, katerega funkcija mora biti v skladu z orientacijo naše družbe, da zadovoljuje družbeno pozitivno ocenjene potrebe, ni pa namenjena ustvarjanju potrošniške mentalitete prebivalcev.

Branka France

### VABILO K SODELOVANJU

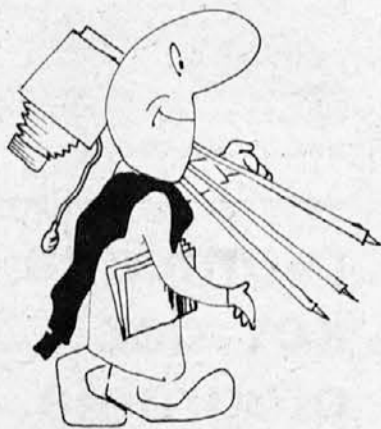
Pred vami je prva številka glasila MI—Mehanotehnika Izola.

Nekaterim je všeč, nekateri pa imajo najbrž veliko pri-

pomb. Vse, prav vse člane kolektiva vabim, naj s svojimi prispevki in s konstruktivnimi kritikami pomagajo, da bo MI postal glasilo nas vseh.

Urednik

## foto arhiv



Upravni odbor iz leta 1955



Kolektiv računovodstva iz leta 1957

# mi

mehanotehnika izola

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