

COLORJEVE INFORMACIJE

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA COLOR MEDVODE

Letnik VII.

November 1978

Štev. 9 (79)



Prvi novozgrajeni stanovanjski bloki v Preski dajo slutiti, da se tu rojeva novo naselje, čeprav počasneje kot bi želeli. Naselje simbolizira solidarnost, samoodpovedovanje in enotnost delavcev in občanov na območju Medvod in okolice, saj je zgrajeno iz ustvarjenih sredstev delavcev za delavce.

Kaj lahko lepšega podarimo republiki za njen petintrideseti rojstni dan, kot prav delo, solidarnost, enotnost in prizadevanje za še lepši in uspešnejši jutri?

Vsem, še posebno pa »Colorjevim« delavcem ČESTITAMO OB DNEVU REPUBLIKE!

Colorjeve informacije - res informacije?

Pred sabo imam izvode »Colorjevih informacij« zadnjega leta. Listam po posameznih številkah, ki potrjujejo dejstvo, da so postale od številke do številke vse manj informacije in še manj »Colorjeve«. Ob tem dejstvu se samo po sebi ponuja vprašanje, zakaj tako in kaj storiti? Odgovor je dokaj preprost.

Smo v letu kongresov in sprejemanja kongresnih dokumentov in v času

zadnje faze izvajanja teoretičnih osnov Zakona o združenem delu v samoupravnih aktih, ki mora biti zaključena v prvih dneh decembra. Vemo pa, da se je praktično izvajanje zakona pravzaprav šele začelo in se bo nadaljevalo tudi po zakonskem roku, kajti le ta je v bistvu skelet, na katerem je potrebno šele izoblikovati tkivo v telo novih samoupravnih dohodkovnih odnosov.

Vsi sprejeti kongresni dokumenti, pa tudi zakon posveča posebno skrb medsebojnemu obveščanju delavcev na vseh nivojih in v vseh sredinah. Le na osnovi pravilne, pravočasne in popolne informacije je možno upravljati in samoupravljati. Med naštetimi načini obveščanja, od ustnega, telefoničnega, preko oglasnih desk itd., je vsesakor zelo pomembno ob-

(Nadaljevanje na 2. strani)

Nekaj besed o pravilniku o osnovah in merilih za delitev čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke ter skuno porabo

Delitev po vložnem delu

Skoraj bo minilo eno leto, odkar so delavci v obeh TOZD in DS SS delovne organizacije COLOR sprejeli samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje či-

(Nadaljevanje z 2. strani)

veščanje preko internega glasila, ki **mora opravičiti** svoje poslanstvo, ker tudi **veliko stane**.

Colorjeve informacije so v zadnjem letu pridobile na obliki na žalost pa v (predvsem zadnjih mesecih) izgubile na kvaliteti.

Poglejmo si v oči, pa bomo ugotovili, da smo vsak po svoje krivi: od vodstvenih do vodilnih delavcev, do družbenopolitičnih organizacij in delavcev — neposrednih proizvajalcev.

Slej ko prej smo verjetno prvi na potezi mi, na »vrhu«. Zavzeli se bomo za to, da bo odslej v informacijah več vesti o problematiki v proizvodnji, poslovanju, o delu samoupravnih organov. Novice bodo kratke in jedrnat, tako da bodo razumljive vsakemu delavcu in ne bodo presuhoparne.

Da časopis ne bo zato dolgočasen kot uradni list, pa moramo poskrbeti prav vsi. Verjetno je ostal vsem v spominu (ne spomnim se naslova, vsebine pa) sestavek tov. Fabianijeve, v katerem se sprašuje, kakšni so in kakšni bi morali biti naši medsebojni odnosi. Mislim, da si takšnih sestavkov vsi še želimo.

Če koga kaj »tišči« in ni ravno večš pisanja, naj mu pomaga prijatelj, naj pride h komu iz uredniškega odbora, ki mu bo to pomagal spraviti na papir.

Dobrodošle bi bile prave »žive« šale in smešni dogodki v tovarni, saj so delavci »Colorja« znani po svojem smislu za humor. Po vsej tovarni kroži, recimo (že legendarna) šala o delavcu, ki je na dolžnosti zaspal in so ga sodelavci zaklenili, ter zbudili z ročno sireno ob vzklikih: »Gori, gori!«

Menim, da je tematike več kot dovolj. Če bi vsak delavec »Colorja« vsaj enkrat na leto (za vzor naj vam bo sestavljalca križanke!) prispeval droben sestavek za naš časopis, gradiva ne bi manjkalo. Za »vodenost« našega glasila je še najmanj kriv urednik, ki mora urejati prispevke, ki jih ni.

Z malo dobre volje (konec koncev pa prispevke tudi honoriramo!), bo naše glasilo tudi po vsebini, (ne samo po obliki) postalo kvalitetnejše in pestrejšo, tako, da ne bodo to le Colorjeve informacije, ampak NAŠE COLORJEVE INFORMACIJE!!!

Jože Perko

stega dohodka in delitev sredstev za OD in skupno porabo, v katerem so se dogovorili za načelen način delitve osebnih dohodkov. Glavno delo pa je ostalo za letos. Sprejeti (imenujmo ga kar na kratko) »Sporazum«, je bil šele osnova za Pravilnik o osnovah in merilih za delitev čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke ter skupno porabo TOZD Smole, TOZD Premazi in DS SS (imenujmo ga: pravilnik).

Če bi imeli področje osebnih dohodkov urejeno tako, da bi vsakdo v COLORJU zaslužil res toliko kot je naredil, sporazuma in pravilnika niti ne bi potrebovali.

Želja in zahteva vseh delavcev v COLORJU je, da se delo vsakega posameznika v DO (delovni organizaciji) COLOR ustrezno ovrednoti.

Za razdelitev del oz. posameznih nalog v TOZD oz. sektorjih je bilo potrebno izdelati **organigrame**, ki ponazarjajo odnose posameznikov v določeni organizacijski enoti. Na osnovi tega so bili izdelani **opisi del in nalog** vsakega delavca, ki jih je pripravil kadrovsko splošni sektor v sodelovanju s TOZD Smole, TOZD Premazi in sektorji v DS SS.

Ko so bili opisi izdelani in jih je dokončno potrdila posebna »Komisija za izvedbo analitske ocene delokrogov v DO COLOR, postavljena s strani samoupravnih organov, je bilo potrebno pripraviti **ocenitev del in nalog** (delokrogov).

Odločili smo se za **točkovno metodo**, ki je nakazana v že lani sprejetem sporazumu in so jo uporabile tudi druge kemijske DO v Sloveniji.

Točkovna metoda predvideva teoretično možno najvišje število 1000 točk za maksimalne napore, odgovornosti in znanja.

Ker pa po pravilu delokrogi, ki zahtevajo veliko mero znanja in odgovornosti ne zahtevajo velikih fizičnih naporov in potekajo v ugodnih delovnih pogojih, je po kriterijih:

- a) sestavljenost dela
- b) odgovornost (strok., org., materialna)
- c) napor (fizični, umski, delo z ljudmi)
- d) delovni pogoji (hlapi, pare, temperature, umazanost, zaprašnost, nevarnost nesreč)

najvišje ocenjeno delo generalnega direktorja s 740 točkami, najbolj enostavno delo »prevažanje tovora s tovrnim dvigalom« pa s 166 točkami.

Bili smo mnenja, da je zaradi pomnosti dela v proizvodnji zaradi enakega prizadevanja vsakega posameznika k skupnemu uspehu DO razmerje 166 najnižjih točk nasproti 740 najvišjim točkam nekoliko veliko, saj predstavlja 1:4,45. Odločili smo se, da dodamo vsem delavcem enako število 10 točk. To povzroči, da se to razmerje zmanjša na 1:4,26 in nižje ocenjena dela relativno več pridobe na vrednosti, kot višje ocenjena.

Vse do sedaj našeto je potrebno za izdelavo pravilnika, ki pa brez kriterijev učinka ne bi predstavljal nič posebnega novega, saj bi vsak najpreprostejši delavec lahko ugotovil, da še zmeraj dobiva plačo no osnovi časa, prebitega na delu in višine točk (sedanjega razreda).

Pridni delavci bi bili s tem še zmeraj prikrajšani, saj bi »lenuhi« zaslužili prav toliko kot oni, »lenuhom« pa bi to seveda povsem ustrezalo.

Korak k preprečitvi tega so pripravljena **skupinska merila učinka**, o katerih je bilo govora že na zborih delavcev v mesecu februarju letos in so se pri poskusu pokazala povsem uporabna. Ta merila v odstotkih prikažejo uspeh oz. neuspeh posamezne organizacijske enote v odvisnosti od izdelanih količin, reklamacij, prodanih količin, zalog itd. Odvisno od tega, kako določena org. enota lahko vpliva na uspeh celotnega poslovanja, so tudi izbrani kriteriji zanjo.

Odstotek uspeha posamezne org. enote direktno pove, koliko je višja (nižja) vrednost točke te enote nasproti drugi org. enoti. Z drugimi besedami povedano, odstotek pomeni odraz prizadevanja celotne skupine.

Vsem je jasno, da ima zaradi prizadevanja posameznikov lahko dober uspeh cela skupina kljub določenim »zabušantom« v njej. Da lahko ustrezno vrednotimo tudi delo oz. nedelo posameznika, je možno uporabiti več načinov.

V bistvu sta to pravzaprav le dva različna načina: **način merjenja** (REFA normativi, WF normativi, izkustveni, statistični normativi itd.) in **način ocenjevanja**.

(Nadaljevanje na 3. strani)

»ZAGOTOVITI DELAVCU, DA BO IMEL RESNIČNO MOŽNOST UPRAVLJANJA, NJEGOVA OSVEŠČENOST, DA JE PRAVICA UPRAVLJANJA Z DRUŽBENIMI SREDSTVI OZKO POVEZANA Z DOLŽNOSTJO IN NAGRAJEVANJE PO DELU, BODO TRI TEMELJNE USMERITVE V DEJAVNOSTI SLOVENSkih SINDIKATOV.«

Vinko Hafner,
predsednik republiškega sveta ZSS

(Nadaljevanje z 2. strani)

Vsak ima svojo prednost. Merjenje je uporabljivo pri enostavnejših delih, oz. tam, kjer stroj zagotavlja določen tempo dela in se proizvod lahko izrazi v komadah, metrih, kilogramih itd.

Pogoj za uvedbo metod merjenja (norm) je urejena proizvodnja, stalna dobava in kvaliteta materiala, nizko število izpadov oz. zastojev, zaradi okvar, pomanjkanja energije itd. Normiranje del zahteva tudi dobro pripravo in preverjanje norm.

Ocenjevanje ima prednost zato, ker je relativno enostavno in je uporabno za vsa dela in naloge v DO. Zahteva pa izredno objektivnost in zrelost tistega, ki ocenitev pripravlja in tistih, ki so ocenjeni. V DO COLOR je v danem trenutku možno edino ocenjevanje, vendar že tečejo priprave za uvedbo metode merjenja rezultatov dela.

Ocenjevalo se bo po treh kriterijih: količina, kvaliteta in gospodarnost opravljenega dela oz. naloge. Ocenitev bodo pripravljali za podrejene direktno nadrejeni vodje, za nadrejene vodje sektorjev in za njih direktorji. Za direktorje bo oceno predstavljal uspeh TOZD oz. DO. Pripravljene ocenitve bo pregledal in potrdil OMR (odbor za medsebojna razmerja) TOZD oz. DS SS.

Najslabše ocenjeni delavec bo lahko dobil oceno -5% , kar predstavlja 95% mesečnega OD (osebnega dohodka), če bi delal z normalnim učinkom. Najboljše ocenjen delavec bo lahko pridobil 15% OD nad OD, ki ga določa število točk in vrednost točke.

Srednja ocena org. enote (obrata ali sektorja) bo morala biti 105% .

Obstaja nevarnost, da bi nekateri nadrejeni zaradi »ljubega miru« ocnili vse ljudi enako, kar seveda ne sme in ne more biti. To bodo delno preprečila določila samega pravilnika, delno pa morajo nad temi bedeti družbeno politične organizacije (ZKS, ZSS, ZSMS) in samoupravni organi (OMR, delavska kontrola itd.).

Po končni ocnitvi bo vsak posameznik s podpisom potrdil, da je z ocnitvijo seznanjen. Če se z njo ne bo strinjal, bodo že omenjene samoupravne strukture odločile o upravičenosti pritožbe na podlagi utemeljenih argumentov ocenjevalca in ocenjevanega.

Pri maksimalni objektivnosti ocenjevalcev in ocenjevanih do sporov v zvezi z delno oceno skoraj ne sme in ne more priti. Praviloma so nezadovoljni z osebno oceno najslabši delavci, katerim pa to tudi ni tako težko dokazati.

Od nas vseh je odvisno, kako bo pravilnik (z osebno oceno vred) zaživel in kako ga bomo dograjevali. Nastopiti moramo objektivno, odločno in brez sentimentalnosti ter popustljivosti do napak, kajti le na tak način je možno vpeljati delitev po vloženem delu!

Jože Perko

PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

Od maja meseca letos je v pripravi Pravilnik o delovnih razmerjih TOZD oz. DSSS DO »Color«, ki na novih osnovah, katere določujeta ZZD in zakon o delovnih razmerjih, ureja to področje. Prvi osnutek, ki je bil pripravljen v začetku junija, je bil precej obširen. V njem so bile tudi določene pomanjkljivosti in manjše napake. Delavski sveti TOZD in DSSS so ga dali sicer v formalno javno razpravo, vendar je bilo medtem ugotovljeno, da je boljše pravilnik temeljito prečistiti in ponovno izvesti javno razpravo.

Ker je delo v TOZD in DSSS različno, se tudi teksti pravilnika za vsako posebej nekoliko razlikujejo in so prilagojeni njihovim posebnostim. Zaradi tega je bilo pravzaprav potrebno izdelati tri pravilnike, ki pa enotno opredeljujejo najpomembnejša področja delovnih razmerij v DO »Color«.

Pravilnik kot tak sam po sebi v bistvu najpomembnejših stvari, ki so bile zajete že v do sedaj veljavnem Samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu DO »Color« ne spreminja, jih pa, kot že rečeno, prilagaja določilom obeh zakonov in novi organizaciji DO.

Ena pomembnih novitet v pravilniku pa je določanje odgovornosti delavcev za storjene prekrške in škodo, povzročeno DO. Določa namreč tudi pavšalne odškodnine, ki jih kršitelju lahko prisodi disciplinska komisija na osnovi ugotovitve teže prekrška oz. ugotovljene škode. Nekaj sprememb je v poglavju dopustov in pa v poglavju, ki govori o štipendiranju oziroma šolanju delavcev.

Pravilnik je prav sedaj v javni razpravi in bo sprejet predvidoma do postavljenega zakonskega roka, ter kot tak solidna osnova za določanje medsebojnih pravic in obveznosti iz naslova delovnih razmerij delavcev. Predstavlja tudi osnovo za druge samoupravne splošne akte, ki izhajajo iz njega, to je Pravilnik o štipendiranju in šolanju ob delu, Pravilnik o pripravištvu in drugi. Kakšna bo končna oblika in tekst pravilnika, je odvisno od nas delavcev samih, kajti prav mi smo tisti, ki mu bomo s pripombami in mnenji dali dokončno formo.

Mladi – kje ste? Prve kazni

Za nami je X. kongres ZSMS in v osnovni organizaciji ocenjujemo delo, ter premike, ki so bili doseženi v obdobju med obema kongresoma. V tem obdobju se je naša delovna organizacija reorganizirala. Delovna organizacija sedaj združuje dve temeljni organizaciji, proizvodne dejavnosti in pa delovno skupnost skupnih služb.

Tako kot delovna organizacija se je organizirala tudi ZSM v Colorju. Konferenco v ZSMS sestavljajo tri osnovne organizacije mladine. Globalna ocena napredka, ki je bil dosežen, nam pokaže, da se da z vsebinskim pristopom do dela postaviti temelje za hitrejši nadaljnji razvoj organizacije. Doseženi rezultati so vidni na področju idejnopolitičnega osveščanja članstva, na področju množičnosti pa nam v celoti še ni uspelo.

Zainteresiranost mladink in mladincev je še vedno zelo majhna. Zanimanje posameznih mladincev je le občasno npr. odhod na zvezno ali republiško delovno akcijo. Res pa je, da mladinska organizacija v Colorju vsako leto izbere enega ali več aktivnih mladincev, ki se udeležijo zvezne ali republiške delovne akcije.

Mladi v Colorju bomo morali še mnogo storiti, da bi mladinska organizacija zaživela v drugačni obliki. Mladi bi morali tudi aktivno vplivati pri uveljavljanju dohodkovnih odnosov v vsakodnevni praksi, uveljavljanju zakona o združenem delu in nadaljnjem spreminjanju produkcijskih odnosov.

M. J.

Na referendumu 29. 6. 1978 v obeh TOZD in DSSS je bila v mesecu juniju potrjena in izvoljena disciplinska komisija na nivoju DO, kot jo določajo določila zakona o združenem delu. Komisija je sestavljena iz po 3 članov iz TOZD in DSSS in predsednika, ki so ga volili vsi delavci DO. Izvoljeni so bili 3 zunanji člani, in sicer: Franc Urh, Ludvik Rašelj in Janez Češnovar. Članstvo v komisiji se menja, zato komisija na svojih sejah dela v petčlanskem sestavu, in sicer: predsednik, po 1 član iz TOZD oz. DSSS in pa en zunanji član. Komisija se nekaj časa po izvolitvi ni sestala, ker smo pričakovali, da bo nov pravilnik o delovnih razmerjih sprejet prej, kot smo računali. Ker se je vmes pojavilo precej primerov, katere je bilo treba obravnavati, se je komisija sestala prej in sicer dne 3. 11. 1978 ter obravnavala primere na osnovi obstoječega samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, ZZD in zakona o delovnih razmerjih. Ker so bili obravnavani večinoma primeri, v katerih so bili storjeni manjši prekrški, so tudi izrečeni ukrepi temu primerni.

Pomanjkanje delavcev

Zadnja leta je na vsem področju Slovenije (tudi »Color« ni izjema!) opaziti občutno pomanjkanje kadrov, posebno za manj zahtevna dela. Fenomen je zanimiv, še bolj pa zaskrbiljujoč. Dejstvo je, da imamo enostavno preveč delokrogov, ki ne zahtevajo posebne izobrazbe, delavcev za te delokroge pa je premalo.

Problem postaja tako pereč, da v obeh TOZD DO »Color« zaradi tega trpi celo proizvodnja, še posebno v TOZD »Smole«. Ni sicer težko dobiti delavcev za manj zahtevna dela, vendar od približno petih delavcev ostane v DO le eden več kot eno leto.

Razlogov za to je več:

1. Veliki večini delavcev je delo v »Colorju« odskočna deska za delo v drugih DO ali inozemstvu, kjer je delo lažje in mogoče tudi bolje plačano.

2. Neformirane delovne navade, katerih posledica so neopravičeni izostanki z dela, le-tem pa sledi izključitev.

3. Nepreskrbljeno stanovanje oz. pomanjkanje prostora v samskem domu DO »Color«.

Poudariti je potrebno, da je velika fluktuacija in vse naštetu logična posledica pomanjkanja kadrov, s katerim poraste njihova konjunktura.

Rešitve obstajajo, koliko pa so izvedljive, oz. bolje rečeno, za kakšno ceno, ni težko presoditi:

1. Povišati osebne dohodke, če že ne vsem, pa vsaj konjunktornim delavcem, kar zahteva večjo maso za osebne dohodke, ki jo lahko ustvari le dobri delavci (ki jih primanjkuje).

2. Modernizacija proizvodnje, ki zahteva kvalificirane delavce, ki jih je lažje dobiti. (Prvi korak v DO v tem smislu je že storjen!)

3. Zagotoviti dodatno število ležišč v samskih domovih oz. najemna stanovanja.

4. Že zaposlenim delavcem omogočiti pridobitev višje stopnje izobrazbe in napredovanje v DO ter isto omogočiti tudi novozaposlenim.

5. Preverjanje kandidatov za zaposlitev: psihotesti, preveritev števila preteklih zaposlitev, naslova stalnega oz. začasnega bivališča, zdravstveni pregled itd.

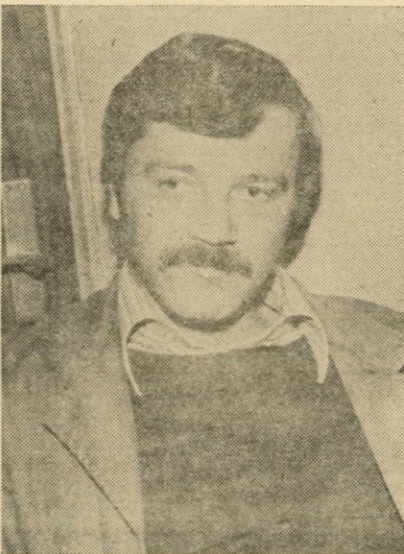
Edina praktična rešitev je pravzaprav skupek vseh nakazanih in jo morajo prav vsi delavci v DO iskati v lastnih vrstah, tako, da bo z isto ali nekoliko povečano količino dela na osnovi boljše organizacije storjeno bistveno več, le-to bo osnova za večje OD, modernizacijo proizvodnje in izboljšanje celotnega standarda zaposlenih.

Toliko o tem Jože Perko, org. dela.

In kaj o tem pravijo naši delavci. Takole so nam povedali:

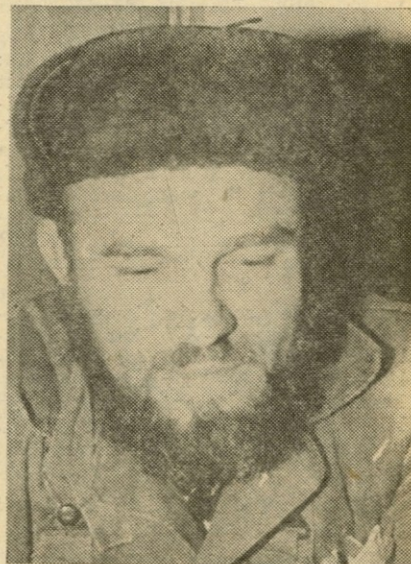


JURIJ KURET, obratovodja: »Delavcev v bližnji in daljni okolici ne dobimo več. Ležišč v samskem domu ni in tako jih tudi od drugod ne moremo dobiti. Pa tudi sicer nimajo zadostne izobrazbe in za sintezo niso najbolj primerni, saj zahtevamo precejšnjo natančnost. Trenutno nam manjka kar 10 delavcev, ki jih bomo morali najti. Zastavljena investicija se nam ni obnesla, saj je način dela ostal enak kot prej, zahteva pa več delavcev kot prej!«



BOGDAN BABNIK, vodja izmene: »Problem je v tem, ker zaposlujemo delavce iz zelo oddaljenih krajev. V

četrtak, petek vzame dopust, nato pa pošlje potrdilo svojega zdravnika za — bolniško! Ko zjutraj prevzamem izmeno, manjkata po dva delavca, kotel ne moreš ustaviti sredi šarže in — ostali morajo poprijeti toliko bolj. Tako se celo zgodi, da mora ta »polovična« posadka šaržirati celo izmeno, to pa je veliko garanje. Pri šaržiranju bi res lahko avtomatizirali postopek!«



ANTON OBLAK, pripravljalec surovin: »Prepričan sem, da bi dobili delavce, če bi bili delovni pogoji boljši, večji osebni dohodek. Dolgo sem že tu, pravzaprav prirastel h Colorju, bleščecemu, ki to danes ni več. Medsebojni odnosi niso v redu. Prihajajo novi delavci — ostanejo pa le malo časa, saj jih »poberejo« fizični napori in malo denarja. Prišla moraš spoznati s surovinami, napravami, ga seznaniti z varstvom pri delu. To traja dva meseca medtem jo že »pobriše«. Dobri delavci pa tako gredo naprej, na boljša delovna mesta. Pomanjkanje delavcev je vzrok, da moramo trije pripraviti vse, namesto petih in to na prepihu, v zares težavnih pogojih. Trenutno ni pomoči, toda fizičnemu delu se ne bomo morali odreči, če hočemo živeti!«

PREDSTAVLJAMO VAM

Predstavništvo Sarajevo

Tokrat po daljšem odmoru nadaljujemo predstavljanje naših predstavništev. Po nekajkratni preložitvi smo izkoristili ugodno letalsko zvezo za obisk predstavništva Sarajevo. Predstavništvo je v samem centru mesta, ob Miljacki, v nebotičniku »Zvezda B« na Dobrovljački 50 a. Pogovor je kaj kmalu stekel, saj so bili prisotni vodja predstavništva Osman Telarević, trgovski potnik Sejdaliya Hadžić in samostojni administrator Rasema Telarević ter čistilka Stojna Dugalić (ki pospravlja popoldne) in to je celotna »ekipa« tega predstavništva.



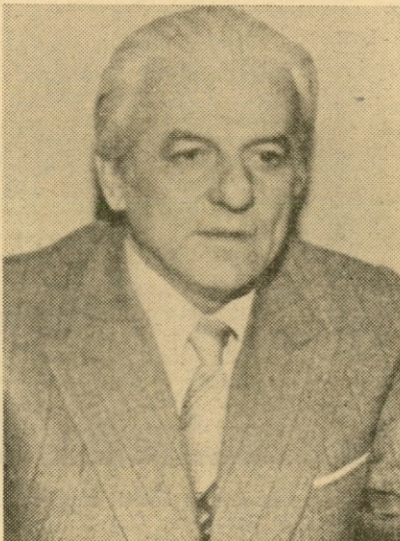
Osman Telarević: Vse moramo storiti, da Colorju povrnemo dobro ime ...

Predstavništvo je bilo odprto leta 1970 in prvo leto uspelo plasirati na svojem področju 320 ton izdelkov v vrednosti 8,5 milijona dinarjev. Svoje uspešno poslanstvo je nadaljevalo tudi v naslednjih letih s povprečno rastjo 30 % ter tako za letos načrtujejo prodajo 2.250 ton izdelkov v vrednosti 50 milijonov dinarjev. Pri svojem delu delavci predstavništva posebno močno občutijo razkorak med naročili in dobavami, saj slednje ne tečejo tako kot bi želeli. Tako široko potrošnja nehote prevzamejo manjše konkurenčne firme, ki so se usmerile na proizvodnjo in prodajo dobro fidočih izdelkov. Navsezadnje pa se na tržišču naši izdelki »kosajo« s kar še 23 drugimi proizvajalci, oziroma njihovimi izdelki. Na njihovem tržišču smo prav zagotovo še vedno prvi v kovinski industriji, toda marsikje izgubljam trdna tla! Zakaj? Delavci predstavništva se vprašujejo, kaj so naši strokovnjaki naredili, da izdelamo potrebne premaze za TAS, Vaso Miskin. V letu dni v razvojnem oddelku niso uspeli rešiti vprašanje premazov za tovarno avtomobilov, neodgovarjajoče količi-

ne se vračajo v tovarno. To pa stane precej denarja in tudi — ugleda! Naploh predlagajo, da se končno že odločimo, kaj bomo izdelovali. Zares nima smisla nuditi blaga, ki ga nismo v stanju narediti, ali zaradi pomanjkanja delovne sile ali pomanjkanja surovin. Tudi sicer se za probleme predstavništva zanima edinole komercialni direktor, ostali ne!

Delavci predstavništva niso vključeni v samoupravni proces delovne organizacije. Ko so skupaj z delavci ostalih predstavništev postavili to vprašanje, je bilo na sestanku v mesecu maju letos dogovorjeno, da se najde način za rešitev tega vprašanja. Žal se doslej to še ni zgodilo. Sicer redno opravljajo svoje samoupravljalске dolžnosti — predvsem so to volitve (čeprav kandidatov ne poznajo!). Ne nazadnje pa so delavci predstavništva tudi člani sindikata. Ko je bil eden izmed njih šest mesecev v bolniški, se zanj nihče iz Colorja ni zanimal. Pač pa se zanje zanimajo sindikalni delavci iz mestnega sindikalnega sveta ter želijo, da se vključijo v njihovo osnovno organizacijo. Tam jim nudijo tudi sindikalni izlet, kar jim mi ne moremo omogočiti. (Sicer vabila prejemale, toda kdo bo plačal prevoz do Medvod?) Tudi z dopustovanjem v naših počitniških hišicah ali prikolicah je zanje zaradi oddaljenosti precej dražje. Pravijo, da bi morala biti prikolica postavljena v Makarski, tako so storili že v večih slovenskih delovnih organizacijah za delavce predstavništev v BiH.

Delovno srečanje smo izkoristili tudi za obisk enega največjih kupcev — Energoinvesta. Konec leta se bliža in z njim tudi pogled v novo poslovno

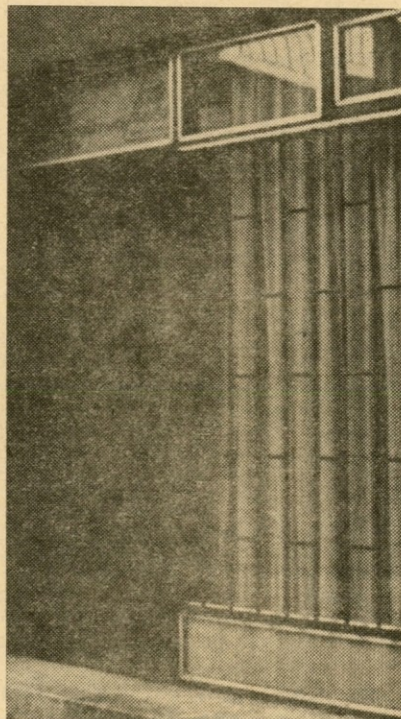


Sejdaliya Hadžić: Z večjim sodelovanjem bi lahko naredili konec razdrobljenim dobavam — potniki se nismo sestali že tri leta ...

letu. Delavci predstavništva morajo biti s »svojimi« kupci v stalnem stiku, saj le tako lahko opravijo svoje poslanstvo — vez med izdelovalcem in porabnikom premaznih sredstev.



Rasema Telarević: Z vsem, kar nam pripada, smo v zaostanku, tudi z boni za prehrano ...



Naše predstavništvo v Sarajevu ...



Da ne bo pomote — takole se nam muči domov!

Žreb (tokrat) ni odločil

NAGRADNA KRIŽANKA

	K	O	P	A	L	I	Š	Č	E
	B	A	D	A	L	O	N	A	
	M	O	R	J	E	L			
	A	R	K	U	R	A	T	E	N
M	T	D	R	T	A	K			
E	K	O	N	O	M	I	Č	N	A
D	E	B	A	T	A	A	I	N	A
V	R	O	Č	I	N	A	V	T	I
E	G	R	K	I	N	J	E	L	E
J	A	T	I	L	A	L	A	K	T
A	P	N	O	A	B	D	E	R	A
L	V	A	O	S	T	I	G	R	I
P	A	R	A	Z	O	L	A	S	T
E	T	A	T	I	I	S	T	A	G
K	A	D	I	I	Z	O	B	A	T
A	N	A	P	R	E	V	A	R	A
Č	A	R	G	O	M	A	H	R	T

Za nagradno križanko iz prejšnje številke ni bilo potrebno opraviti žrebanja, saj do roka nismo prejeli nobene (!) rešitve. Mar naj to pomeni, da ste se naveličali reševanja križank? Ali pa so nagrade premajhne? Kljub temu lahko na predzadnji strani spet preizkusite svoje (ugankarsko) znanje. **Veliko sreče!**

NATEČAJ ZA STANOVANJSKA POSOJILA

V časopisu »Delo« je bil objavljen 6. natečaj za posojila iz združenih sredstev iz 6% prispevka od OD delavcev namenjenega za reševanje stanovanjskih problemov. Tekst v razpisu je dolg in zelo zgoščen, zato smo se odločili, da ga izobesimo na oglasnih deskah, vse že znane kupce stanovanj in graditelje individualnih hiš pa opozorimo še v glasilu.

Za delavce so predvsem aktualne točke II.—V. razpisa, zato naj vsakdo pazljivo prebere tisto točko, po kateri ima možnost pridobiti kredit.

Delavce, ki žele prositi za kredit v DO »Color« v letu 1979 opozarjamo, da bo na razpolago mogoče relativno manj sredstev v te namene kot letos, zato naj se jih čim več javi na ta razpis.

V vseh točkah je pogoj namensko varčevanje delavca. Delavce obveščamo, da je ena od oblik namenskega varčevanja tudi varčevanje z enkratnim pologom, kar je ugodno za tiste delavce (kar pa je večina oseb), ki do sedaj niso namensko varčevali.

Postopek je enostaven: Delavec, ki želi kandidirati za pridobitev kredita, pred oddajo dokumentacije v LB Stanovanjsko-komunalno banko, Šubičeva 2, položi določeno vsoto na račun banke, za katero se zaveže, da bo ostala vezana določen čas. Z vsemi potrebnimi informacijami bodo delavcem DO z veseljem ustregle delavke Ljubljanske banke, PE Medvode.

Vsi zainteresirani delavci naj pazljivo preberejo tudi točko »AD I.—V.« v razpisu. Za vse potrebno se lahko pozanimajo v kadrovsko-spl. sektorju DO, v poslovalnici LB Medvode oz. kar je najbolje, v LB Stanovanjsko-komunalna banka Ljubljana, Šubičeva 2, II. nadstropje, soba 209, kjer bodo dobili tudi vsa potrebna pojasnila in obrazce.

Razpis traja do vključno 2. 12. 1978!
Kadrovsko-spl. sektor

SPORAZUM ZA SMOLE

Mariborski MARLES je z MELAMINOM iz Kočevja podpisal samoupravni sporazum o združevanju dela in sredstev za rekonstrukcijo in izgradnjo novih zmogljivosti za proizvodnjo umetnih smol — aminoplastov v Kočevju. Sporazum so podpisali tudi »Meblo« iz Nove Gorice, »Brest« iz Cerknice, »Helios« Domžale, »Color« Medvode, Kartonažna tovarna iz Ljubljane, »Furnir« Zagreb, Hempro iz Beograda in »Chromos« iz Zagreba. — Z izgradnjo novih zmogljivosti v Kočevju bodo vse podpisnice sporazuma redno prejemale določeno količino umetnih smol.

Color na sejmu plastike



Letos smo se že četrty zapored udeležili sejma plastike, gume in umetnega kavčuka v Sarajevu. Čeprav je sejem prepuščen izključno delavcem tamkajšnjega predstavništva, je dokaj uspešen. Na njem se vsako leto zberejo tako izdelovalci kot porabniki smol iz vse Jugoslavije in prav čudno je, da na njem naši strokovnjaki ne sodelujejo. Povrh vsega pa tudi ni 'prospektov, tehničnih navodil...

NAGRADNA KRIŽANKA

		FOSFOR	***** ŠKOCJAN	NEPRIHETNI NEPRIKLADNI	BARAKE	OSEBNI ZRIHEK	LISTNATO DREVO, K LEPIMI CVETNOVI RASTE V ZDA	PODROČJA IMAMA	SLOV. SLIKAR ANTON.	JUŽNO SADBE
		BREZINEN NEIME- NOVAN.								
		POVRTHINA JOSIP STRITAR					PARROŠKO ZNAMENJE			
		DO P I C I					SYARA MERA			
TONA	MACHEN APARAT	VANADIJ TOVARNA OBLAČIL	ŠERPE	KULTURNI DOM V MEDVODAH GLAVNI ŠTEVNIK						
VRSTA TKANINE				ITAL. IME ZA REKO SOČO	TENIŠKI LOPAR SEKUNDA			ŽVEPLO SOLARNE		
MALIKO- VALEC BOGA APOLONA					JANEŽ KUHINSKA POSODA				ODMOR	
PAROLA				MESTO V KOREJI		HEMČIJA		OPUS DRŽAVA V ZDA		
VESELJE, RADOST				ODPATINA V ZIDU ITALIJA		LESEN PLUG ZADNJI DOM				
MESTO V SRBIZI					SLOV. PIŠEC ANTON VRSTA MORSKIH RIB					
GORA V ŠVICI		RIJEKA KARLOVAC		ZAMBIDA ŠVEDSKA KONJE- NICA	VERDIEVA OPERA					
IZREK		LUKSEMBURG	KLICA KMET. ZADRUGA		KOBALT V MAT. DVOČLENIK		KIJ OCEPEK ANGELA			
DELAVKA V TEKSTILNI TOVARNI				ZAČETEK ABECEDZ ST. SLOVAN PIJALCA	KRČA VELIKANKA ZIDARSKA ŽILICA			EVROPA BODEČ PLEVEL		
							MALJASKA BLAZNDST ZRAK, OBRACJE			
		NOVA VRSTA, ODSTAVEK						GLAVNA KARTA NIKIČ	RADIUS	
		50 (RIMSKO) METER		ČEŠKO MESTO TUJA ČAKA				MERA ZA POVRŠINO EAST		
									SESTAVIL: Lc	

COLORJEVE INFORMACIJE št. 9 (79), leto 7, november 1978. Izdaja jih organizacija združenega dela Color Medvode, vsak mesec v nakladi 800 izvodov. Glasilo ureja uredniški odbor: dipl. arh. Janina Ferjančič, Alojz Izlakar, Anica Rozman, ing. Rihard Pevec in Franci Rozman, glavni in odgovorni urednik. Fotografije: Franci Rozman. Tisk AERO Celje, TOZD grafika. Rokopisov ne vračamo. Po mnenju Sekretariata za informacije pri Izvršnem svetu Skupščine SRS št. 421-1/72 je glasilo oproščeno plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.

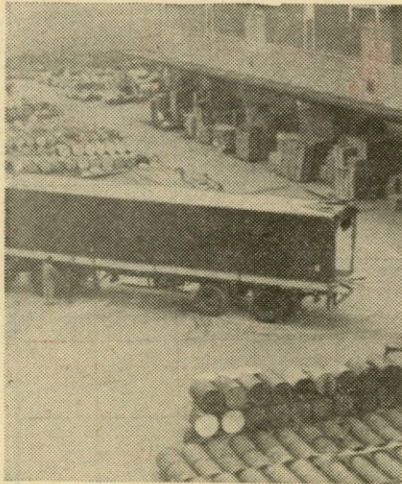
Med reševalce s pravilnimi rešitvami bomo z žrebom razdelili tri nagrade:

1. nagrada 120 din
2. nagrada 80 din
3. nagrada 40 din

Izrezke z vpisano rešitvijo pošljite v DSSS, kadrovsko-spolni sektor, z oznako »Nagrada križanka«. Pri žrebanju bomo upoštevali vse pravilne rešitve, ki bodo prispеле do 10. decembra 1978. Vsakdo lahko sodeluje le z eno križanko. Obilo sreče!

Dopisujte
v svoje
glasilo!

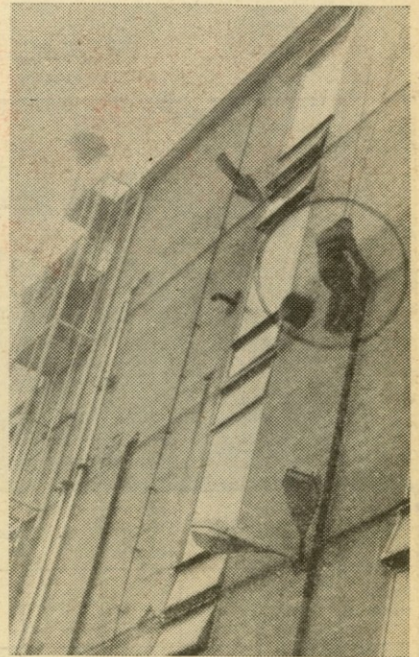
FOTOKRONIKA



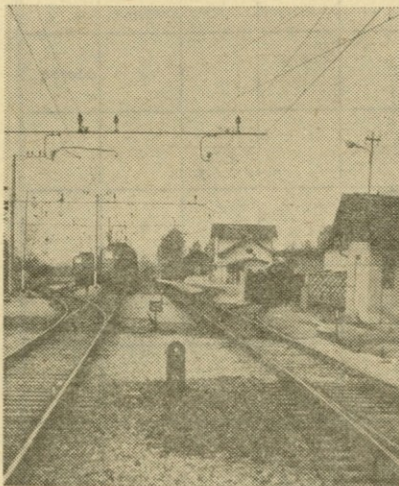
V naši proizvodnji potrebujemo velike količine surovin, zato veliki tovarnjaki sploh niso redkost na dvorišču nove tovarne...



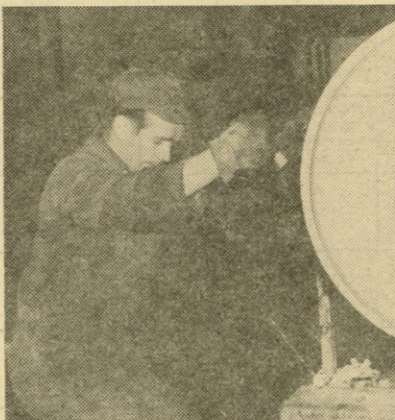
Naša testna barva za avtostrade je še vedno v preizkušnji na avtocesti Vrhnika—Razdrto. Upajmo, da bo dobro prestala preizkušnjo, s tem pa se nam obeta velikoserijska proizvodnja tega artikla...



Cev za odvod plinov iz reaktorja v sintezi je treba tudi prebarvati. To delo je uspešno opravil Marjan Žnidaršič. Takole pripet na vrvi, nekako 20 metrov nad zemljo — podvig, vreden spoštovanja!

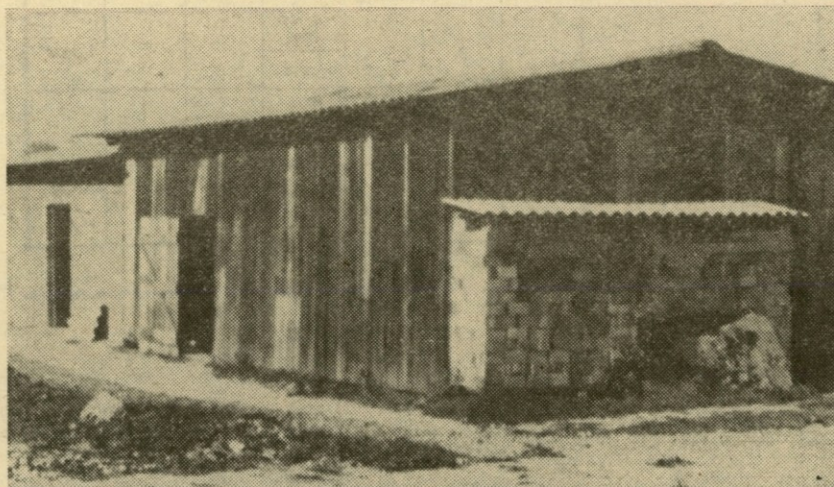


Našim sosedom iskrene čestitke ob velikem uspehu — avtomatizaciji proge Ljubljana—Jesenice. Sicer pa to ni samo uspeh železničarjev, ampak celotnega združenega dela!



Kako bomo ovrednotili fizično delo, katerega se, kot za stavo, ne moremo znebiti. Avtomatizaciji so zaenkrat še priškrnjena vrata...

**COLOR
COLOR
COLOR
COLOR**
MEDVODE



Ne, zares ni arhivski posnetek. Na sliki je skladišče vzdrževalnih obratov v novi tovarni. Čas bi že bil, da menjamo staro za novo...



Protipožarno preventivno usposabljanje naših delavcev je naša skupna in stalna naloga Veteran Franc Smolič je takole zadušil ognjene zublje...