

Za dan borca na položajih

Prvo je treba ugotoviti, zakaj smo prišli v položaj, da se moramo posluževati »horuk« sistema.

Če se ozremo nazaj, vidimo, da smo do letošnjega leta izvršili vsa pridobljena dela v kolikor toliko normalnem tempu; večkrat se je pojavljalo pomanjkanje kot pa višek dela in zato smo se lotili temeljite prodajne akvizicije, katero je dokaj dobro spremljala tudi izvedba. Sadovi agresivnejše prodaje pa se pokažejo z gotovim časovnim zamakom od enega do dveh let. Orientacija za komercialno aktivizacijo je tudi večletna statistika uspešnosti ponudb, ki je običajno 10 do 15 % pogodb od danih ponudb. V letošnjem letu smo doživeli presenečenje, kar je pokazal procent pogodb na dane ponudbe in je povzročilo prevzem prevelikih obveznosti glede na normalne možnosti. Povečan procent uspešnosti pa je realiziran v glavnem zaradi sledečih elementov:

1. povečanje komercialne akvizicije
2. dvig kvalitete proizvodov in uslug
3. pomanjkanje delavcev s proizvodnimi poklici predvsem ključavničarjev.

Zaradi trenutno prevelikih prevzetih obveznosti, katere smo smatrali kot občasno konjunkturo, smo se bili prisiljeni odločiti za tako zvani »horuk« sistem, ki naj bi bila kratkoročna rešitev v sili, ne pa praksa, ker nosi mnogo negativnih elementov, kot sledi:

1. rušenje planiranja
2. nenormalen potek proizvodnje
3. moten delovni, proizvodni in življenjski ritem
4. povečani stroški izvedbe
5. prevelika psihična obremenitev delavca

Dne 30. 6. 1986 smo dobili v Elmont obvestilo, da se je ustavilo delo v Jeklarni Železarne Jesenice na elektropeči ASEA zaradi tega, ker je žilindra zalila »srce peči« — komandni prostor. Poleg ostalih poškodb sta pogoreli dve komandni omari in pult. V Železarni so uvedli izredno stanje.

Že v ponedeljek so stekli pogovori, kaj bomo izdelali v Elmontu. Eno najzahtevnejših del smo dobili prav mi. Roki so bili zelo kratki. V prvi fazi je bilo dogovorjeno, da se bodo omare in pult samo popravili, vendar, ko so naslednjega dne to pripeljali v firmo, smo sklenili, da je rešitev samo v novih omarah. Na hitro je bilo potrebno organizirati delo za izdelavo novih omar, pult pa bi izdelali nov pokrov.

Omari sta bili izdelani dobesedno čez noč, saj so jih naslednji dan imeli vezalci že v delu. Ti so imeli zahtevno delo, saj so bili načrti nepopolni, roki kratki in približno 360 NU dela. Material je Železarna tudi sproti dovažala.

V pomoč so priskočili z nasveti še strokovnjaki iz Železarne, ki pa so bili prijetno presenečeni nad vestnim in strokovnim delom naših ljudi.

Zaradi izredno kratkih rokov, skoraj nemogočih, so morali delavci vezalnice delati vse dni, dan in noč (praznik, sobota, nedelja). Ker pa je bilo vedno potrebno delo ključavničarjev in lakirničarjev je bilo v teh dneh uvedeno tudi dnevno in nočno dežurstvo v teh delavnicah.

S takšnimi napori je bila zadnja omara 8. julija odpeljana v Železarno Jesenice. S tem je Elmont svoj rok izpolnil tako, da je delo na popravilu peči lahko normalno teklo naprej. Delavci Elmonta so spet dokazali, da so sposobni v najkrajšem času izdelati tudi najzahtevnejša dela. Vsem, ki so na tem delu kakorkoli pomagali gre zahvala za izredno požrtvovalnost, saj ni bilo nikomur žal prostega časa.

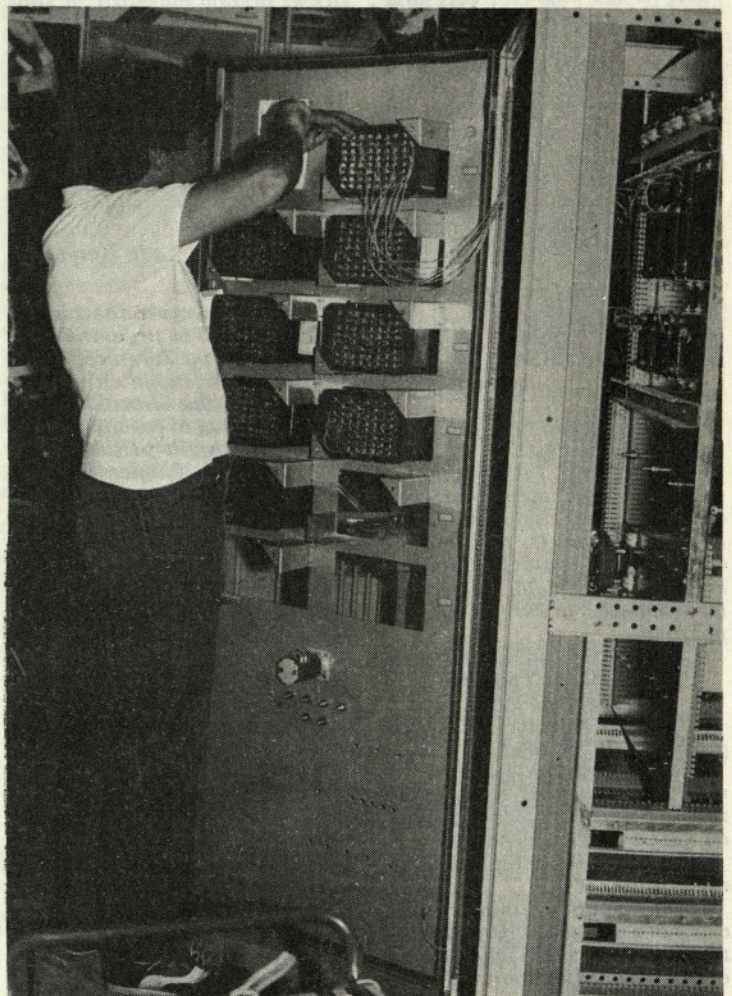
Vodja proizvodnje:
Jože Hribar

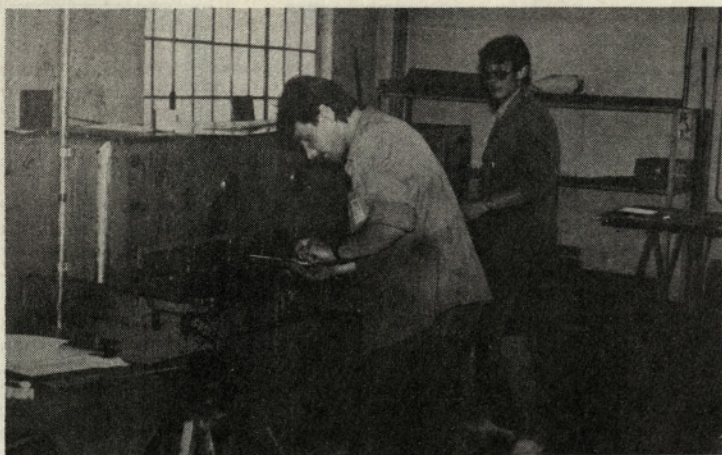
6. riziko nesreč pri delu in okvar delovnih sredstev
 7. padanje kvalitete
- Prednost tega sistema je predvsem kratkoročna in časna:

1. ohranjanje pridobljene pozicije na trgu
2. ohranjanje poslovnega ugleda
3. dodatni zaslužek delavcev, ki pa lahko prinese tudi negativne posledice
4. pridobitev na času za potrebno ustrezno reorganizacijo

Da bi ohranili pridobljeno marketinško pozicijo, bo potrebno drugače organizirati poslovanje DO s ciljem večje in kvalitetnejše proizvodnje in ohranitvijo pridobljene pozicije na trgu v povezavi z dolgoročno kooperantsko povezavo navzdol in aktivnosti trdnejše povezanimi kooperanti, dodatno šolanje delavcev v smeri organizacije vodenja projekta, povečana inovativna dejavnost, usmeritev lastnih proizvodnih možnosti na kvalitetno zahtevnejše programe in ustvarjanje proizvodne rezerve za intervencijska naročila in odpravo ozkih grl in normalno doseči stabilnejšo akumulacijo na dovolj veliki višini, ki bi zagotavljala kolektivno ohranjanje delovnih sposobnosti ter omogočala vlaganje v znanje in tehnološki napredek.

Marko Kordiš





Pri horuk sistemu je potrebno razlikovati dve stvari:

1. horuk, ki je posledica nenadnih nepredvidenih stvari, ki nenadoma nastopijo v in izven DO in ki imajo za seboj posledice težkega značaja — elementarna nesreča

2. horuk sistem, ki je pri nas več ali manj prisoten in za katerega lahko smatramo, da se ga da drugače bolj organizirano pripraviti. V kolikor pa ne, se ga lahko smatra edino kot nadurno delo z ustreznimi dajatvami.

Anton Baškovič

Menim, da se je horuk sistem v naši DO tako razbohotil, da običajnega delavnika skoraj ne poznamo več.

Nisem proti horuk sistemu takrat, ko je to zares potrebno (odpravljanje posledic nesreč, reševanje težkega finančnega stanja v DO itd), vendar pa ti vzroki nastopajo le izjemoma.

Zato menim, da se moramo v času, ko ves napredni svet stremi za časovnim zmanjšanjem delovnega časa, krepko zamisliti ob tem. Kajti tak sistem dela predstavlja le »tek na kratke proge«. Če se že ne maščuje pri sigurno slabši kvaliteti dela, povečanju izdelavnih časov in s tem pri cenah izdelkov, mnogo večji nevarnosti za nezgode, se nam bo kaj kmalu začelo maščevati pri naših delavcih — bolniki in invalidi.

Mnogo boljša varianta je, da začnemo razmišljati v smeri čim efektivnejše izrabe REDNEGA DELOVNEGA ČASA.

Anton Repe

Rezerva živega dela je za DO ravno tako pomembna kot skladišče materiala. Tako kot moramo imeti za nemoteno proizvodnjo vedno na zalogi določeno količino materiala, tako bi morali imeti na »zalogi« določeno količino živega dela. To živo delo je mogoče priskrbeti na več načinov:

1. oddati delo podizvajalcu
2. oddati delo v kooperacije
3. najeti delovno silo
4. skleniti z delavci v DO pogodbe o delu horuk«)

Vsakega od teh načinov je moč izvesti, vendar morajo biti zato izpolnjeni določeni pogoji, od katerih sta bistvena dva:

1. delo je treba znati organizirati
2. mreža potencialnih izvajalcev mora biti postavljena dolgo-ročno in vnaprej Pri odločitvi za enega od načinov moramo upo-

šteti prednosti in pomanjkljivosti. Gledano dolgoročno je najslabši način sklenitev pogodbe o delu in z delavci DO, zato naj bi bil tak način dopusten le izjemoma. Paziti bi morali, da oddajamo najenostavnejše in serijsko delo, ki ga je lažje organizirati in je zanj večji interes. Res je, da bi šlo na ta način iz DO »najboljše« delo, vendar se moramo zavedati, da je proizvodna ura za taka dela v Elmon-tu bistveno predraga.

»Horuk sistem ima nekaj kratkoročnih prednosti:

1. najenostavnejša in najhitrejša organizacija dela
2. možnost popravljanja osebnega standarda delavcev
3. praviloma dober dohodek za DO

in nekaj pomanjkljivosti

1. razvrednotenje dela v rednem delovnem času
2. povečanje bolniških izostankov v času po opravljenem »horuku«
3. negotovanje tistih delavcev DO, ki nimajo možnosti za »horuk«

Osebo menim, da bi bilo treba pri ocenjevanju koristnosti upoštevati zlasti dolgoročne posledice takega načina dela. Tu mislim v prvi vrsti na zdravje delavcev in na »stroške«, ki jih povzročajo družbi v letih pred upokojitvijo, zmanjšanje delovne sposobnosti in invalidnosti.

Lado Kersnik

Z ozirom na vsakodnevna povečanja rednih in urgentnih naročil (Železarna Jesenice, Salonit Anhovo) se nekje strinjам z občasno uvedbo »horuk« sistema. Sistem naj bi res uporabljali samo v nujnih primerih, ko tudi ustreznih kooperantov ni mogoče zaposliti, imam pa občutek, da je v zadnjem času sistem postal v DO že stalna oblika dela in le izdelke, ki so tako izdelani, lahko planiramo, da bodo do roka izdelani. Opozoril bi rad na slabo stran sistema in sicer:

Vprašanje izrabe delovnega časa: »Horuk« delo se »potegne« pozno v noč ali pa traja celo noč. Delavec nastopi naslednji dan zelo utrujen, povečajo se možnosti nezgod pri delu, postavi se vprašanje kvalitete in podobno.

»Horuk« delo je najbolj razširjeno v ključavničarski delavnici, kar je posledica kroničnega pomanjkanja KV-ključavničarjev. Za zmanjšanje obsega horuka bi predlagal naslednje:

1. proučiti možnosti razširitve kooperacij, zlasti enostavnih ključavničarskih del

2. proučiti možnosti zaposlitve novih proizvodnih delavcev in jih primerno nagraditi za opravljeno delo

Srečo Šorli

Horuk sistem je zelo močno povezan s planiranjem dela v naši DO. To je velika napaka, saj je plan vedno narejen z že všteti popoldanskim delom. Tako se »horuk« sistem vtihotaplja v naše delo kot stalna praksa. Vzrokov za to pa je še več. Tu so objektivni in subjektivni. Na objektivne mi bolj težko vplivamo, na subjektivne s katerimi mislim vzroke, povezane z našo DO, pa bomo morali zelo energično in uspešno reševati:

1. Objektivni vzroki so:

- slabi načrti, ki prihajajo iz rok naših kupcev
- slabe navade naših kupcev, na katere pa smo jih velikokrat sami navajali, saj dela čez noč pride vse več
- spreminjanje načrtov med samo izvedbo projektov

2. Subjektivni vzroki:

- prepočasno reševanje in izdelava načrtov
- nabava materiala minuto pred poldnevom ali pa celo pet minut čez poldne

— odvisnost od vseh navedenih subjektov in pa od lakirnice in ključavničarske delavnice, ki pa kadrovske ne odgovarja kvaliteti dela, ki je zanj planirano.

Zaradi teh vzrokov pride vezalnica v samo »špico« roka izdelkov. To pa pogojuje delo na »horuk«.

Omenil bi še en vzrok, to je, slaba povezava med proizvod-

njo in montažo. Ta nepovezanost in včasih celo rivalstvo pa pride do polnega izraza prav v vezalnici, saj gre skozi druge delavnice malo dela iz montaže.

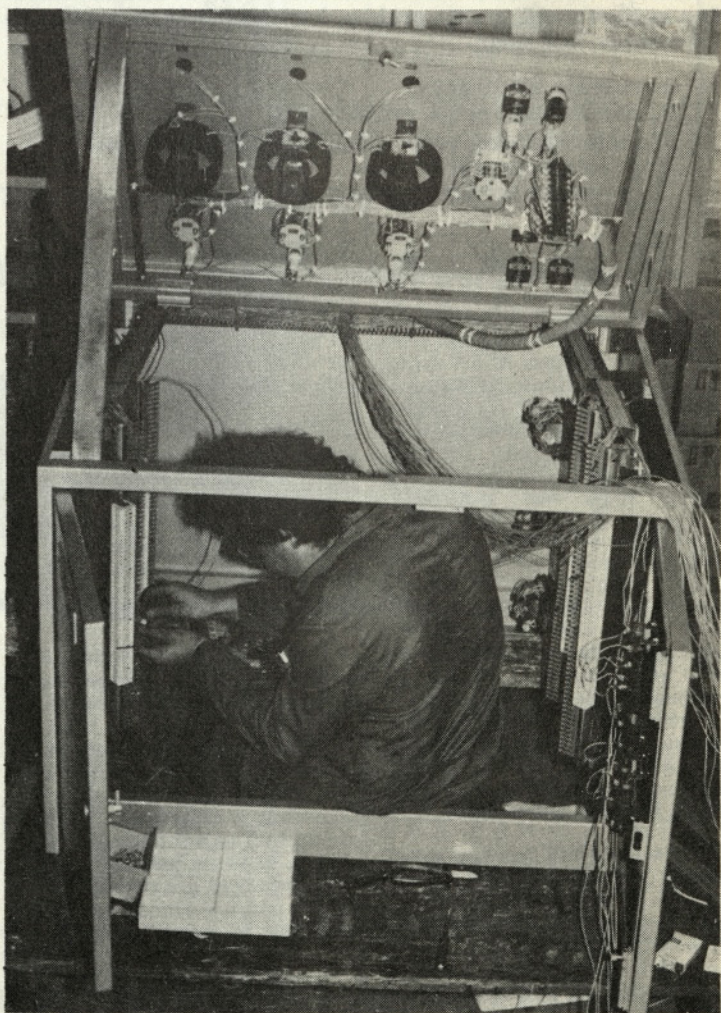
Z nekaj izjemami se »horuk« delo za delavce sploh ne izplača, saj so dajatve iz teh ur prevelike. Ur pa delavec zopet ne more koristiti takrat kot bi hotel, to pa je krivo za mnoge vroče debate med delavci in vodilnimi. Vršijo se veliki psihični in fizični pritiski na delavca, ki obvezno vplivajo na kvaliteto in kvantiteto opravljenega dela. Delovna sposobnost po osmi uri dela pada, če pa se dela celo dvanajst ur ali več ur, pa od nobenega delavca ne moremo zahtevati stoprocentne norme.

Tako vidimo, da ta »horuk« sistem prinaša največkrat probleme delavcu in sicer zdravstvene in psihične. To pa škoduje tudi DO.

V imenu vezalnice:
Marko Horvat,
Jaka Pintar

V naši delavnici je to že skoraj vsakodnevni pojav. Stanje je podobno kot v drugih delavnicah. Vzrokov za to je pa več.

Primanjkuje nam kvalificiranih ključavničarjev. Na ta problem opozarjamo že tri leta, vendar so naša opozarjanja nalletela na gluha ušesa. Od takrat je odšlo pet ključavničarjev I, dva sta pri vojaki, dobili pa smo dva nekvalificirana delavca. Po tem vidimo, da se besede: »Saj bomo dobili druge« niso uresničile. Zadnje čase se usmerjamo v kooperacije in nekvalificirano delovno silo v ključavničarski delavnici. Doma bomo morali delati zahtevne izdelke, v kooperacijah pa eno-



stavnejše. Po tej logiki pa se tu ne ujemata zahteven izdelek in nekvalificirani delavec. Izkušeni iz kooperacij imamo pa tudi že nekaj. Te nam le škodujejo.

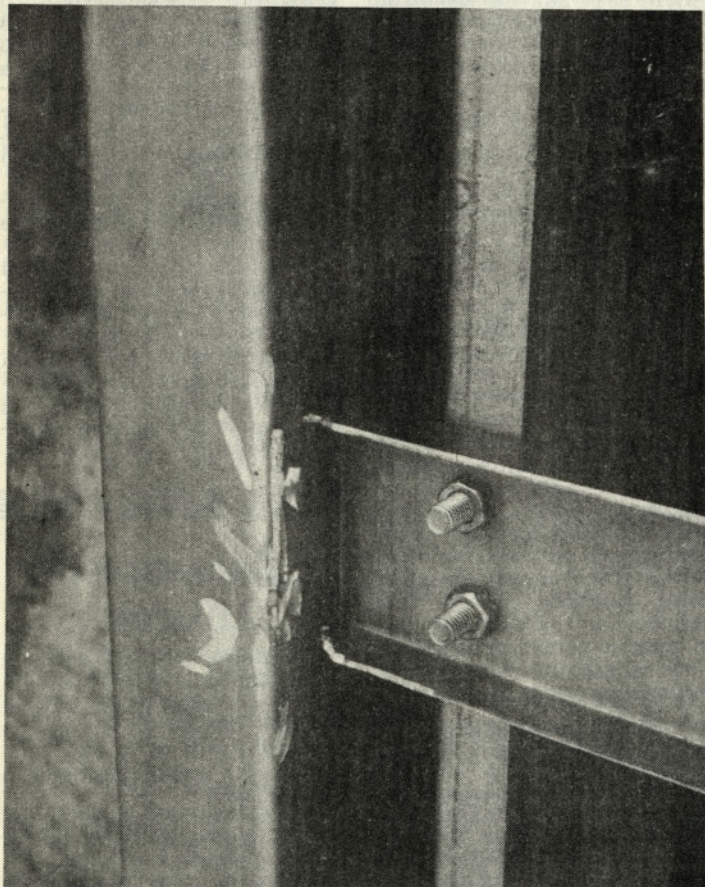
Izdelava prototipov ne more iti vzporedno z redno proizvodnjo. Za take izdelke pa včasih sploh ni podanih tehnoloških postopkov, kateri naj bi bili razviti v prototipni delavnici ali konstrukciji (primer: AGE MS, destilator).

Odločitve o prioriteti izdelave izdelkov se mnogokrat menjajo. Primorani smo na prerazporejanje ljudi v delavnici, kar nam vzame precej časa in povzroča negotovost.

Zanimiva je tudi primerjava, da prideta na enega delavca dva stroja. Prav tako pa v DO ni človeka, ki bi stranko odklonil kljub že polni zasedenosti delavnice. Nasprotno, če se le da, bo ta stranka imela že jutri izdelek gotov, saj se bojimo, da bomo ostali brez dela. Ko pa se namopisi že le preveč dela, se nekje začne ves sistem dela podirati. Plansko delo, ki bi moralo biti že zdavnaj gotovo, je ostalo zadaj. V takih primerih pride v delavnici do pregovarjanja in obetih o boljši prihodnosti, kar ponavadi skoraj vedno vžge pri delavcih, toda...

Menili smo in še vedno vztrajamo pri tem, da smo premalo plačani za svoje delo v dopoldanskem času, kaj šele v popoldanskem, prazničnem ali nočnem času. Primer Železarne Jesenice ne smatramo za »horuk« saj se je pri tem delu pokazala le naša zavest.

V imenu ključavničarske delavnice: Jože Rozman, Marjan Poklukar



Kooperanti so bili precej bolj površni kot Elmontovi delavci

Poprvomajska treznitev

ali prebavljanje prvomajskega razmišljanja Elmontove baze

Obilica dnevnega tiska sili človeka, da izbira, kaj bo bral in česa ne. Bralci se o tem odločajo na osnovi lastnega zanimanja, ali pa pustijo, da na njihovo odločitev vplivajo časnikarji. Ti pišejo o dogajanjih tako, kot bi hoteli, da jih vidijo bralci. Običajno to počno tako, da nekatera dejstva zamegljujejo ali izpuščajo, druga pa poudarjajo in napihujejo. Če hoče bralec pravo informacijo, mora pri branju opraviti obraten postopek.

Urednik majskega Elmontovega Glasila pa je bralcu prihranil branje »med vrsticami«. Udaril je naravnost, brez celofana in kolonjske vode. Obležal je v »lahke hrane« vajenemu želodcu. Njegovega lastnika je zdramil iz stanja samozadovoljstva in ga pognal v razmišljanje.

Ustava imenuje naše odnose samoupravljanje, njegove nosilce pa delovne ljudi. Te pa praksa neprestano razdvaja v neformalne skupine; na tiste, ki se imenujejo delavci (nosilci pretežno fizičnega dela) in na tiste, ki se imenujejo režijci (nosilci predvsem umskega dela). Prvi delajo, drugi odločajo. Ti neformalni odnosi imajo vzroke v zgodovinski delitvi dela na fizično in umsko. Ta delitev daje možnost, da se ljudje delijo na izvajalce in upravljalce. Človek je v bistvu ustvarjalno bitje in se lahko razvija v svobodno osebnost le, če je hkrati izvajalec in upravljalet. To je temeljna vizija samoupravljanja. Za take odnose pa se je treba boriti.

Predvsem z znanjem in voljo. Kjer ju ni dovolj, tam so »baze« in »vlade«, »proizvodnje« in »hoteli«. »Baza« je v svojem boju toliko bolj uspešna, kolikor bolj so njene zahteve argumentirane. Še posebej velja to takrat, ko »baza« kritizira napake »vlade«.

Temelj argumenta je dobra informacija. Če temelji kritika na napačni ali nepopolni informaciji, se sprevrže v kleveto. Ta pa daje »vladi« možnost, da se učinkovito brani in vzbudi mnenje, da se ji godi krivica. Prav to se je zgodilo v majskega uvodniku Glasila. Morda je bil bistven namen uvodnika zdramiti »hotel«. Ta pa se ni samo zdramil, ampak se sedaj po enem njegovih članov celo brani.

Kdo so tisti delavci, ki so odšli iz DO zaradi maltretiranja? Odšli so taki, ki so jim v drugih DO ponudili lažje delo, večjo socialno varnost ali boljši zaslužek. Nihče ni odšel zato, ker bi ne mogel uveljavljati svojih pravic, ali ker je prišel v osebni spor z nadrejenimi. Če pa pride do spora pri vodenju, so stvari jasne. Veljajo odločitve samoupravnih organov oz. vodij, ki zanje nosijo odgovornost. To je edino področje, kjer se je potrebno podrežati.

Ali je maščevalnost vodilnih v Elmontu že koga pokopala? Res je lahko povod, da se »vzame pod drobnogled« vedenje nezadovoljnega Elmontovca, toda pridnemu in vestnemu delavcu se ni bati ničesar. V najslabšem primeru lahko doživi usodo vodje splošnega sektorja, pa še v tem primeru bi ga morala izločiti celotna sredina, v kateri dela. Ali pa je morda maščevalnost imenovanje nezadovoljnega delavca na mesto vodje projekta, kjer ugotovi svojo nesposobnost in se »neslavno« vrne v proizvodnjo. Kaj pa manjvrednost fizičnega dela? Ne moremo govoriti o tem, da je fizično delo slabše nagrajeno. Možnost dodatnega zaslužka je pri delavcih večja, kot pri režijcih. Vendar pa obstajajo poleg nagrajevanja še drugi kriteriji vrednotenja: zdravje, uglednost, čistost... To vrednotenje je obremenjeno z zgodovinsko delitvijo na fizično in umsko delo. Ti kriteriji so lahko celo pomembnejši kot dohodkovna stimulacija. Mladina se zato ne odloča za poklice, kjer prevladuje fizično delo. Fizično delo je življenjska nuja, v katero je prisiljen vsakdo, ki izčrpa vse ostale možnosti.

Ni čudno, da se delavci, ki so iz proizvodnje prišli v režijo, le izjemoma vračajo nazaj. Razlog za to ni samo v delu, ampak predvsem v dejstvu, da je taka vrnitev pod množičnim psihičnim pritiskom, ki izvira iz znanne misli: »Bil je zanič, pa je moral priti nazaj delat«.

Iskanje opravičila za alkoholizem v nepravilnem odnosu nadrejenih do podrejenih je neumestna; saj je ta bolj ali manj enakomerno prisoten v vsej DO. Njegove korenine so globlje, vzroki pa od primera do primera različni.

Nezasedenost delovnih mest v proizvodnji je posledica družbenega neformalnega vrednotenja

fizičnega dela. Šole, ki usposablajo za določene poklice, so zasedene le polovično, kljub temu, da DO finančno zelo spodbujajo tovrstna usposabljanja. Vendar so ostali pogoji tako odbijajoči, da se za te poklice odločajo le redki.

Rešitve tega problema ne vidim v pretiranem preplačevanju takega dela, ampak predvsem v odpravljanju neustreznih delovnih pogojev in v zmanjšanju težkega fizičnega dela. Problem lahko uspešno rešujemo samo, če združimo izkušnje in znanje. Vsi zaposleni v Elmontu bi se morali zavedati, da je reševanje teh problemov nujno in da bo treba za to tudi nekaj žrtvovati. Kakšen pomen ima proizvodnja, kateri stranski produkt so delovni invalidi?

Za konec pa še o enem vidiku maltretiranja — normiranju. Normiranje je v očeh delavcev bič, s katerim »hotelirji« prisiljujejo »bazo«, da dela. To je samo navidezno res. Na osebni dohodek je treba gledati z druge strani, to je s strani ustvarjenega dohodka. Masa za OD je tem večja, čim večji je ustvarjeni dohodek. Ta pa je odvisen predvsem od tega, koliko smo naredili, kako smo naredili in kako smo prodali.

Kaj bi torej pomenilo, če bi normative skrajšali vsem delavcem za 20 %; delavci pa bi še naprej delali z isto storilnostjo kot doslej? Masa za OD se ne bi spremenila, saj bi delavci naredili ravno toliko, kot prej. OD se ne bi spremenil. Edina razlika bi bila v tem, da bi bilo preseganje manjše za 20 %, vrednost točke pa bi se dvignila za toliko, da bi pokrila izpad zaradi zmanjšanja presežka. Kaj potem sploh normiramo? Zato, da lahko merimo produktivnost delavca v primerjavi z ostalimi delavci. Paziti pa bi morali na povprečno preseganje norme po enotah oz. delavcih. Vsa povprečja bi morala biti enaka. Vsako odstopanje od tega pomeni negiranje s pravilnikom o delitvi OD sprejetih razmerij, torej odklon od dogovorjenega. Menim, da bi moral DS čimprej rešiti ta problem in sicer tako:

1. pregledati povprečno preseganje norm za redno delo v preteklem letu za vse enote in delavnice

2. korigirati norme po posameznih enotah in delavcih v skladu z višino preseganja

3. korigirati norme, ki se v obdobju, daljšem od 3 mesecev, v povprečju presegajo več kot 15 %

taka rešitev bi:

— odpravila neskladje med dejanskim stanjem in dogovorjenim

— onemogočila proizvodnjo delovnih invalidov zaradi prevelikega naprezanja pri delu.

Prvomajski zalogaj je »prebavljen«. Ima slabost, da problemom išče vzroke, jih pa ne rešuje. Za reševanje namreč nista potrebna samo znanje in volja posameznikov, ampak podpora vseh, predvsem »baze«. To pa si »vlada« lahko pribori le, če igra z odprtimi kartami. Vsako zamegljevanje dejstev vodi v nezaupanje. Od tod do razdora pa je samo korak...

Lado Kersnik

Proizvodnja je vodilna in gonilna sila življenja

Z ozirom na to, da nam je malo znano o tem kako proizvodnja funkcionira, kadre instrumente uporablja, kateri so bistveni pogoji, ki jih mora zadovoljiti in kako naj se organizira proizvodni postopek, bom v nekaj naslednjih sestavkih poskušal opisati na način, ki bo upam, lahko vsakemu razumljiv. S tem bomo lažje razumeli določene postopke, odločitve, ki včasih po nepotrebnem burijo duhove in povzročajo slabo voljo.

Proizvodnja in njen pomen

Do srede preteklega stoletja je bila veda o človeku pod pečatom idealističnega naziranja. Prelomnico pomeni razprava Charlesa Darwina iz leta 1859 o izvoru živalskih vrst, ki je dala vеди o živih bitjih znanstvene temelje.

Živa bitja prehajajo iz ene živalske vrste v drugo zaradi boja za obstanek. Novo porajajoča se bitja podedujejo lastnosti svojih prednikov; popolnoma enaka pa jim niso nikdar, temveč imajo vedno neke posebnosti. Za obstanek se morajo bitja boriti. V boju zmagojejo tisti, katerih organske posebnosti bolje ustrežajo danemu okolju, ostala pa propadejo in zginevajo. Nastajanje živalskih vrst kaže tako na eni strani postopno izpopolnjevanje organov, na drugi strani pa razlikovanje živih bitij. Najvišja stopnja pa je razumni človek.

Boj za obstanek se kaže v prizadevanju za ohranitev živega bitja in za ohranitev njegove vrste; pri tem je preskrba sredstev za življenje osnovni pogoj obstoja in razvoja živih bitij. Tako je že darwinizem poudaril izreden pomen te dejavnosti — preskrbe sredstev za življenje — ki je pri ljudeh **proizvodnja**.

Vedi o človeški družbi je dal znanstveno osnovo dialektični materializem, ki ga je dognal

Karel Marx, dokazuje pa ga celoten zgodovinski razvoj. Izhodišče dialektičnega materializma je načelo: Kakor ljudje proizvajajo, tako živijo, kakor pa živijo, tako mislijo. Proizvodnja je vodilna in gonilna sila v razvoju človeka in družbe.

Proizvodnja ima dve bistveni prvini, ki se lahko razhajata in nasprotujeta ali pa usklajujeta in izpopolnjujeta. To so proizvajalne sile in proizvodni odnosi.

Proizvajalne sile — se neprestano razvijajo in spreminjajo ter določajo proizvajanje v tehničnem smislu in obsegajo:

1. proizvajalna orodja
2. ljudi, ki ta orodja uporabljajo
3. izkušnje v proizvodnji, ki omogočajo uporabo orodij

Med proizvajalnimi silami je najbogljujejša proizvajalno orodje. Uporaba novih orodij terja od človeka, da močneje zaposli organe razuma in povzroča organski razvoj človeka. V tem razvoju se mu nabirajo in rastejo izkušnje. Razumski razvoj pa povratno povzroča razvoj proizvajalnih orodij in rast izkušenj, znanosti.

Proizvodni odnosi — določajo družbeni način proizvodnje. Ljudje vedno proizvajajo v družbi in celo tedaj, ko posamezniki proizvajajo ločeno od drugih, jih proizvodnja povezuje v družbo.

Pri tem nastajajo med člani družbe določeni odnosi, ti so lah-

ko odnosi medsebojnega sodelovanja in medsebojne pomoči ali so odnosi gospodstva in pokoravanja ali razni vmesni odnosi. Imenujemo jih proizvodni odnosi in po njih ločimo ter vrednotimo družbene rede.

Obe prvini proizvodnje, proizvajalne sile in proizvodni odnosi, sta med seboj odvisni. Razvoj proizvajalnih sil je terjal in tudi povzročil najnaprednejše družbene odnose, razvoj družbenih proizvodnih odnosov pa je ustvarjal pogoje za razvoj proizvajalnih sil.

Raven proizvodnje

Blaginja posameznika in družbe je odvisna od uspeha in napredka v proizvodnji. Čim več bomo proizvedli, tem več bodo ljudje imeli in več bodo lahko trošili.

V proizvodnji delo učinkuje na naravno snov. Iz nekoristnih snovi, ki jih dobiva v naravi, napravi koristne, tako da postanejo uporabne vrednosti. Vse materialno in duhovno bogastvo je proizvod dela.

Bogastvo, ki ga morejo pridobivati ljudje je omejeno, kakor je omejen obseg njihovega dela. Vendar se z razvojem proizvajalnih sil zviša količnik uspeha dela; v višji stopnji razvoja isto delo ustvari več dobrin. Količino proizvodov, ki jih naredimo v določenem času, izrazimo s storilnostjo ali produktivnostjo dela. Čim večji obseg proizvodnje, čim krajši čas in čim boljše kakovost doseže v proizvodnji, tem večja je storilnost delavca ali skupine.

Storilnost je v gospodarstvu pomemben činitelj. Prikazuje stopnjo razvoja proizvajalnih sil in bistveno vpliva na življenjsko raven. Zato jo načrtno razvijamo. Načeloma jo izražamo z razmerjem:

izid dela (norma ure, količina izd.)
poraba del. časa (dej. ure)

Povečanje storilnosti je varčevanje z lastnim, živim delom. V sodobni proizvodnji troši živo delo tudi tuje delo, to je opredmeteno v materialu in polizdelkih drugih. Končno se pri delu troši še naravno bogastvo, to pa je tudi marsikje omejeno. Proizvodnja nikakor ni uspešna, če v njej znižamo potroške lastnega, živega dela, povečamo potroške tujega dela in še naravnega bogastva. Skupne potroške živega in tujega dela ter naravnega bogastva, potrošene za določen obseg proizvodnje, izražamo z **ekonomičnostjo ali gospodarnostjo**. Je širši pojem od storilnosti, ker poleg potroškov živega dela vključuje tudi opredmeteno delo in trošenje naravnega bogastva. Načelno izražamo ekonomičnost z razmerjem:

izid proizvodnje
potrošena sredstva in delo

Storilnost in gospodarnost sta odvisni od tega na kakšni stopnji so proizvajalne sile, to je:

- od človeka, njegove strokovnosti, zmožnosti in volje
- od proizvajalnih orodij, zlasti glede njihove tehnične izvedbe

— od izkušenj v proizvodnji, tehničnega znanja in organizacijskih izkušenj.

O organizaciji

Delo v proizvodnji moramo zasnovati na podlagi medsebojnega sodelovanja vseh delavcev; moramo ga organizirati. Beseda organizacija izhaja iz besede »organizem«, ki pomeni telo, sestavljeno iz organov. Organi omogočajo telesu delovanje. Delo skupine z določenim smotrom mora biti usklajeno kot organizem. Urediti ali organizirati pomeni postaviti organe, določiti jim delo po področjih in času ter tako oblikovati delovanje organizma.

Organizacija je bila sprva pri človeku nagonška. Takšno organizacijo imajo tudi skupine živali, zlasti če živijo v skupinah. Pri človeku je z razvojem proizvajalnih sil, ki je povzročil razumski razvoj, postajala organizacija zavestna. Zavestnost pa se kaže v tem, da si človek napravi predstavo najprej v glavi, jo podvrže kritiki in šele potem da določeno obliko. S tem postaja organizacija zmožna, da se prilagodi potrebam.

Sodoben človek boja za obstanek zahteva neprestano prilagajanje pogojem. Organizacija je neogibno zavestna, zavestnost pa zahteva **predvidevanje**. Predvidevanje je prvi pogoj uspešne organizacije.

Razvoj proizvajalnih sil je nujno sprožil delitev dela. Šele pri delitvi dela je posameznim organom omogočeno, da do podrobnosti obvladajo svoje delovno področje. **Razdelitev dela** med posamezne organe, je drugi pogoj uspešne organizacije.

Pri delitvi dela ne more biti samovoljne posameznih organov, ki bi onemogočala skupno delo. Vsi organi morajo delati po enoti zasnovi, njihovo delo mora biti povezano v smotno celoto. **Povezava dela** je tretji bistveni pogoj uspešne organizacije.

Delo posameznih organov mora biti pravilno opravljeno, da se ne poruši celotna zgradba organizacije. Da opravljanje dela ni slučajno, ga moramo nadzorovati. **Nadzor** je četrti bistveni pogoj uspešne organizacije.

Poleg teh splošnih pogojev, ki jih moramo izpeljati v vsaki organizaciji, zahteva organizacija posameznih področij dela še posebne pogoje.

Zdravstveni kotiček

Človekova osnovna dolžnost mora biti, da čuva svoje zdravje v prvi vrsti sam. Veliko lažje je bolezen preprečiti, kot pa jo zdraviti, saj za že razvito bolezen družba potroši neprimerno več sredstev.

Še vse premalo vzpodbujamo zdravo prehrano, sport in rekreacijo, borbo proti kajenju, alkoholizmu ter splošno načelo za čisto, zdravo ožje in širše človekovo okolje.

Dr. Zonik Leopold

Poročilo o delu nabavne službe

Po daljšem času se oglašam s poročilom nabavne službe, ki po mnenju mnogih ne dela tako, kot bi vsi želeli. Takoj na začetku naj povem, da delo v nabavi ni ravno najlažje, posebno v Elmontu, ko vsi po vrsti želijo material »čveraj«. Takega materiala ni ravno veliko na razpolago pa tudi ne dobiš ga za vsakim vogalom. Glede na način dela v Elmontu (hitro in s kratkimi roki izdelave) se mora tudi nabava temu prilagajati v okviru zmožnosti, ki pa niso ravno velike pri dveh zaposlenih v nabavi. Če primerjamo zaposlenost v drugih službah to ni veliko in se temu primerno pozna tudi učinkovitost nabave. Da ne bi zvenelo preveč splošno, bom navedel nekatere primere, ko smo v tej službi imeli težave z materiali:

Agropivot:

Kljub temu, da smo delali ta objekt za Iskro, je bil kritičen ravno material, ki ga izdeluje Iskra. Tako smo v primeru RP relejev le te dobili šele z intervencijami tov. direktorja:

Kitajska III.

Problemi so bili z nabavo pocinkanih kanalov, kajti dobili smo slabo cinkane, vendar nam je uspelo dobiti zahtevano količino.

Železarna Jesenice:

Problem z instrumenti (A-meter, V-meter)

To so samo nekateri primeri, pri katerih so bile velike težave. Povedal bi, da je cilj nabave kupovati pri grosistih, kjer je ceneje, vendar se je večina le-teh opremila z računalniki in s tem je dobavni rok zaradi računalniške obdelave daljši, ne pa tak, kot bi želeli pri nas. Občasno pride pripomba, češ, v tej trgovini sem videl to, v drugi trgovini to. Vedeti pa je treba, da je tak material dražji. Poudaril bi, da se povečana dejavnost proizvodnje in montaže prenese tudi v nabavo. Vedeti je treba, da nabava svojega dela ne more opravljati po 12 ur dnevno, kajti grosisti delajo samo do 15 h kar pomeni, da je treba večino materialov dobiti v osmih urah, kar pa včasih tudi fizično ni mogoče. Poudaril bi, da se je v obdobju dveh let in pol zamenjalo na delovnem mestu referenta nabave več delavcev (Slivnik Jure, Vovk Helena, Novak Brane in Papler Pavla), kar povzroča dodatne težave.

S tem poročilom imam namen, da bi vsi razmislili o našem delu in tudi o tem, kaj želijo od nabavne službe.

Bogdan Lotrič

Kje pa nas čevelj žuli?

Bivši IO sindikata je izrekel iskrene čestitke novemu odboru in po polletnih izkušnjah z delom se nam je posvetilo, da so bile iskrene bolj zaradi njih samih, ker so se »rešili prijetnih dolžnosti«, kot pa zaradi godenja naši nečimernosti. Se sprašujete, zakaj?

Polni začetnega zanosa, kako bomo MI pokazali, da je sindikalna organizacija lahko še vse kaj drugega, kakor ugodno nakupovanje koles in svinjskih polovic (glej članek tov. KERSNIKA — Maček Sindy), smo zavahali rokave in imeli dolg sestanek, na katerem smo sprejeli finančni plan za leto 1986, v katerem smo resnično pretehtali vsa možna presenečenja, ki nas lahko doletijo. Tako popolno oblikovan plan smo predložili tov. Baškoviču, kateremu je bil sicer všeč in ga je razumel, le končni znesek je bil mnogo previsok. Po usklajevanjih, saj smo vendar ljudje in se lahko pogovorimo, smo našli srednjo pot in finančni plan, ki je osnova za delo čez leto, smo potrdili na zboru delavcev.

Najprej smo seveda poskrbeli za rekreacijo naših delavcev in ker smo bili v zimskem času, je bilo na prioritetni listi smučanje. Za tiste, seveda, ki ga ne marajo, pa smo omogočili tudi kopanje in drsanje. To je seveda že dolgoletna praksa v podjetju, vendar smo jo letos v kooperaciji z mladinsko organizacijo popestrili s celodnevni letnimi kartami za smučanje na Voglu, ki so stale resnično malo, 500 din. Za orientacijo naj povemo, da smo prodali za Vogel 134 kart, za Koblo 52 kart, za Zatrnik 53 poldnevnih in 64 celodnevni kart. Za kopanje v Hotelu Park smo prodali 75 kart in za drsanje 104 karte.

Hokejstom smo omogočili nakup 15 dresov in 15 nakolensk, nogometišem pa njihov vsakoletni turnir, prav tako tudi našim kegljačem borbene partije v kegljanju na asfaltu v Radovljici. Vsi so nas dokaj častno zastopali.

Potem je prišel 8. marec, o katerega praznovanju ste fotografške dokaze že imeli priložnost občudovati v eni prejšnjih števil. O delovanju novega odbora še vedno ni bilo slišati prevelikih negativnih pripomb.

Ko je sonce počasi začelo topiti sneg z udratih prikolic, so nam misli skrivoma sem ter tja ušle na morje. Počitnice so bile resnično še prav daleč, a vendar si je tov. Makar ogledal prikolice od znotraj in zunaj in da se ne bi slepo vrgli v prevelike stroške, smo mu predlagali, da nam pošlje predračun. Z zneskom predračuna smo se na izrednem sestanku vsi strinjali in ko sneg še ni čisto skopnel s parkirišča, so pričele prikolice druga za drugo rotati v obnovo.

Člani IO smo izmenično hodili opazovat, če bodo prikolice res takšne, da bodo zdržale vse poletne napore v campih in bili smo kar zadovoljni, saj se nihče od nas ne razume na mizarska dela, mojstru Makarju pa smo zaupali, saj nas je sproti obveš-

čal o najnujnejših težavah in nam tudi predlagal to in ono, kar naj bi končni znesek njegovega predračuna, ki je sicer znašal 292.880,— din za kakšno malenkost dvignilo. Pa smo učakali tudi dan, ko smo se na lastne oči lahko prepričali, da smo gotovo dobili vrnjene »skoraj nove« prikolice, vsaj po znesku »pravega« računa sodeč. Račun je namreč znašal 706.460,— din.

Po mnogih prepirih o realnih urah, ki so bile vložene v delo, smo sklenili, da se račun v celoti poravnava, saj za tak znesek morajo biti prikolice urejene »tip-top«. Bodo pa vsaj naši delavci na morju srečno in brezskrbno uživali zasluženi dopust.

Prikolica pa ne služi svojemu namenu, če tudi ni popolno opremljena. Odprli smo skladišče civilne zaščite, toda joj. O vzorno zloženih zabojih s posodo, presušeni baldahin in ostalem inventarju se nam je čisto zares lahko samo sanjalo.

Vsi smo dvignili roke od mešanice vilic tam v levem kotu in plesnivih baldahinov s kabli in pokrovcami v desnem zadnjem kotu. Seveda, kakor se za vsak delaven sindikat spodobi, smo tudi mi naprej sklicali sestanek in si podrobno razdelili delo, da nas ne bi prehitel čas. Če smo doslej družno korakali skozi vse probleme, bomo pa še skozi tega. Pometali smo prikolice med službenim časom, pa popoldan in zbrani na Elmontu so nas začeli cinično opazovati skozi zgornja, spodnja in leva okna ter zabavljati na našo neiznajdljivost in sploh so našli v našem delu tisoč pomanjkljivosti. Prošnji, da bi kdo pomagal, pa se je skoraj vsak posmehnil s posebno zabeleženo pripombo.

Saj res, IO, kaj pa si mislimo, daj so izvolili nas in ne njih in mi smo zato tu, da vse pripravimo. Tudi lepo nam je na dvorišču, saj se nam ni potrebno ubadati z normami in težkim delom, temveč na svežem zraku lepo

zložno »brkljamo«. Pomagali so tisti, ki jim to ni bila »sindikalna dolžnost«, kot naprimer tov. Erman, Noč Lojze, pa tov. Paplerjeva, ki je v zadnjem trenutku priskrbela vlečno kljuko. K popravilu pa so pripomogli tudi v plastiki, lakirnici in mehanični delavnici.

»Kar je bilo v naših močeh, smo storili«, smo si dejali, ko so prikolice končno zapustile dvorišče.

Pri zbiranju prijav smo bili nerazumevaajoči, nesocialni in sploh vredni vseh najostrejših pripomb. Nismo bili uvidetni ne do starejših ne do mlajših, nismo upoštevali ne števila otrok, ne gmotno stanje prijavljenih in sploh smo storili vse mogoče napake.

Za naslednje leto predlagamo tombolo in listke naj bi vlekli kakšen še nepokvarjen otrok, da bi bila razporeditev odvisna vsaj od sreče in ne od zlobe članov IO sindikata.

Prvi dopustniki so se vrnili iz campov in deležni smo bili velikih kritik. Padli smo s svojih lovorik in poslušali resna opozorila, da manjka v prikolicah vrvi za obešanje perila in ščipalke, pa krpa za pomivanje posode in za brisanje tal, pa tudi mnogo resnejše, kot neustavljivo guganje prikolic, pa mlahavo napeti baldahini in nepravilno izbrana lega prikolic. Tisti, ki so imeli resnejše težave kot npr. tov. Novak s krajo v svoji prikolicah, pa so stvar brez hrupa uredili.

Joj, kako smo dolgovezni. Pa saj čas teče in tudi našemu mandatu se izteka rok in bomo rekli tako kot prejšnji člani: »Iskrene čestitke za novo izvolitev« in si oddahnili ter pozabili na delo v sindikatu.

Vendar se nam vedno bolj vsiljuje utopična misel, da tokrat temu ne bo tako. Pa je morda res preveč utopična, vendar so med vsemi naštetimi v podjetju še ljudje, ki nam zaupajo in za te se je vedno vredno potruditi.

IO OOS

O potovanjih v tujino

Znano je, da so možnosti izdelave gostinske opreme v DO večje kot pa možnosti prodaje v Jugoslaviji. Zaradi tega je nujno, da poiščemo tržišča na katerih bi se lahko plasirali naši izdelki. Kljub stalnim pismenim in telefonskim kontaktom z našimi poslovnimi partnerji pa si ne moremo predstavljati sodelovanja brez osebnih kontaktov. Seveda so potovanja za delovno organizacijo draga, vendar se drugače posli ne morejo sklepati. O vsakem potovanju v tujino se napiše potno poročilo, ki se arhivira v tajništvu. Potna poročila se pišejo redno in so dostopna vsem, ki jih podrobnosti o službenih potovanjih zanimajo.

Vodja pro-

daje:

Jože Kosar

O organizaciji proizvodnje

Organizacija proizvodnje ima nalogo, da ustvari sistem povezanega dela, ki omogoča čim višjo raven proizvodnje. Gospodarsko raven proizvodnje izražajo stroški, ki nastajajo v proizvodnji. V neorganizirani proizvodnji nastaja mnogo nepravilnih stroškov, kot so: kvarti, izgube, popravila in podobno. Če pa je pretirano organizirana, samo organizacija terja prevelike stroške za neproduktivno delo. Organizacijo proizvodnje moramo izpeljati do stopnje, do katere se stroški proizvodnje znižujejo. Pri tem se moramo zavedati, da popolne organizacije sploh ni. V vsaki še tako dobro organizirani proizvodni enoti, so še možne izboljšave.

Enotne oblike v organizaciji proizvodnje, ki bi urejala najraznovrstnejše proizvodne postopke, ni mogoče predpisovati. Organizacija proizvodnih enot mora biti pač podrejena splošnim in posebnim nalogam, ki jih mora izpeljati ta enota in usklajena s pogoji za delo.

Težnja po izboljšavah v proizvodnji je vodila do nastanka praktične vede o izpopolnjevanju organizacije v proizvodnji, znane pod imenom racionalizacija. (se nadaljuje)

Jože Hribar

ZAHVALA

Ob izgubi dragega moža in očeta

MIKLIČ JOŽETA

se iskreno zahvaljuje vsem za izrečena sožalja, podarjeno cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoča žena Franja in sin Andrej

Kadrovsko stanje v DO

Še vedno občutimo težave pri zaposlovanju novih delavcev, saj jih z ustrežno kvalifikacijo ne dobimo, tako da je potrebno v delavnicah večkrat delati tudi v podaljšanem delovnem času.

Stanje na dan 31/7-86 je sledeče:

Iz JLA se je v letu 1986 vrnilo
V JLA sta odšla
V DO na Bledu je prišlo
Odšlo
V Koprju prišel
V Koprju odšli

5 delavcev
2 delavca
6 delavcev
9 delavcev
1 delavec
3 delavci

Tako da je na dan 31/7-86 stanje skupno zaposlenih 146 delavcev, od tega 12 v enoti Koper.

Vsi delavci, kateri so odšli iz DO so iz proizvodnje oz. montaže, tako da je stanje pri neproizvodnih delavcih nespremenjeno.

Imamo tudi 11 štipendistov — elektro, saj za ključavnice in čarje ni interesa. Od teh bodo štirje letos zaključili šolanje in postali pripravniki.

POTNO POROČILO S SLUŽBENEGA POTOVANJA NA MADŽARSKO

Prvi dan so bili vodeni razgovori s kooperativo FEMFEL-DOLGOZO in sicer z direktorjem ANDRAS ERDESZOM in komercialnim direktorjem ILDIKO PALL.

Razgovori so tekli o možnosti kooperacije na sledečih izdelkih: mlinih, ekspres aparatih in pomivalnih strojih. Madžari so pokazali velik interes za kooperacijo na mlinih in ekspres aparatih. Sodelovanja na mlinih jim nisem upal ponuditi, saj vem kakšne probleme imamo z njimi. Pokazali so interes za sodelovanje na ekspres aparatih, za katere še vedno uvažajo podobne komponente kot mi z zahoda.

Za mlin so bili zainteresirani za kooperacijo, ker smatrajo, da je njihov mlin zastarel in da ga morajo izboljšati. V zamenjavo bi ponudili motorje in del komponent za mline. Za ekspres aparate smo ugotovili, da poleg EM ventilov in črpalk uvažajo tudi lončke za kavo in stikala grup. Zato sem jim v zamenjavo ponudil poleg lončkov in stikal tudi filtre za vodo, stikače za kavo in gume za ventile. Od njih bi pa vzeli depuratorje, elektromotorje, grelce, mini eksprese in bakrene cevke.

Za pomivalne stroje so izrazili željo za izdelavo malih aparatov (tip AGE 40).

Ker nismo imeli osnove za razgovor smatram, da bi bilo potrebno to temo obnoviti, ko bodo prišli MADŽARI na obisk. Po zaključku razgovorov smo si ogledali tovarno montažo, kjer sestavljajo aparate.

Prvi vtis je bil zelo ugoden, saj je v tovarni red in čistoča na višjem nivoju kot pri nas. Ugotovil sem, da delajo aparate mnogo bolj racionalno kot pri nas, kar je verjetno vpliv velikih serij. Uporabljajo mnogo plastike (pokrovi, cevi ipd.), količine bakra in medenine so minimalne. Aparati imajo termično zaščito grel-

cev v primeru pomanjkanja vode. Premeri veznih bakrenih cevi so manjših dimenzij in zato predpisujejo obvezno uporabo depuratorja. Imajo pa njihovi aparati nekaj bistvenih pomanjkljivosti, predvsem je grupa ločena od boilerja, precej večja velikost, saj je v samem aparatu mnogo neizkoriščenega prostora.

Drugi dan smo imeli razgovore v firmi MUART in sicer s komercialnim direktorjem JOSEF TILL, tehničnim direktorjem MIHALY ERDEI in predstavnikom TRANSELEKTRO KATALIN TIMAR. Pokazali so zanimanje za pomivalne stroje (ne naše — ampak KOVINSTROJEVE) in toasterje.

Ugotovitve s tega sestanka so sledeče:

- preizkuse bi MADŽARI opravili pri nas, potem bi moral vzorce pregledati še njihov institut

- organizirati bi morali servis verjetno po vzorcu ČEŠKEGA

- zanimajo se za 200 kom TA 2, vendar smatrajo, da je cena previsoka

- zahtevali so dopolnjeno ponudbo za TA-2

- dogovorjeno je bilo, da se dopolnjeno ponudbo preda naslednji dan

Na pripravi ponudbe smo se skupno dogovorili, da ponudimo cene, ki ustrezajo količinam, ki so jih Madžari pripravljali odkupiti. V blagovni menjavi cena toasterja ne bi smela biti manjša od 150 US \$.

Skupna ponudba je bila predana naslednji dan na sestanku v Transelektro, na katerem so sodelovali s strani Transelektro Veronika LANTOS, Maria RAVASZ, predstavnik tovarne grelcev Elektrem, predstavnik firme RISBESZEPESI Istvan in predstavnik INEX tov. STOJANOVIČ.

- Madžari so nam predali ponudbo za depuratorje, ki znaša kompletno 80 US \$, na nekompletne pa 74 US \$

- Najavili so tudi cene za grelce vendar na bazi količine 10.000 kom, zato smo zahtevali, da se cena formira na bazi materiala in cene orodja, da bi lahko z našimi količinami videli ekonomsko upravičenost nakupa.

Prav tako smo zahtevali, da nam vzorce grelcev pošljejo v preizkus.

- Na naše količine elektromotorjev so nam Madžari predali prospekte na podlagi katerih bomo lahko izbrali tipe motorjev

- Zadnji dan dopoldne smo imeli sestanek še na predstavništvu INEX s tov. STOJANOVIČEM pri katerem smo dobili nekatera koristna navodila za nastop na madžarskem tržišču. Prav tako smo jim predstavili naš celotni program in skušali ugotoviti tudi ostale možnosti izvoza na to tržišče.

Vodja prodaje:
KOSAR Jože

Kdor zdravo živi — pridobi!

Poslanico za dan zdravja smo Slovenci brez dvoma lepše prevedli kot Nemci. Pri njih se glasi: **Splača se biti zdrav!** In Nemci se te računice tudi zavedajo. Ne samo, da imajo njihova podjetja organizirane razne zdravstveno-preventivne nekaj tedenske kure z razgibavanjem, utrjevanjem, z zdravstveno vzgojnimi predavanji, redukcijsko prehrano in zelo strogim režimom. V podjetjih imajo hrano med delom urejeno tako, kot terjajo fiziološke potrebe glede na težavnost dela in ne kot bi morda bila njihova želja. Imajo dnevne ali nočne sanatorije, kjer si človek lahko zdravi telesne in duševne težave ob istočasnem opravljanju službe. Imajo močno razvito službo nege na domu in službo, ki za določen čas prevzame gospodinjska dela v družini, da se bolnik ali preutrujena mati spočije. Vse več Nemcev se načrtno potrudijo za zdrav način življenja, ker vedo, da je njihov obstoj tesno povezan z njihovimi zmogljivostmi.

GLASILO ELEKTROMONTAŽNE DELOVNE ORGANIZACIJE ELMONT BLED

Izhaja ob koncu vsakega kvartala, odgovorni urednik Stane Naglič, člani Slavica Zupan, Marko Horvat, Brane Sodja in Marta Gregorčič. Glasilo je oproščeno prometnega davka po pristojnem organu št. 43-544/83

V korak s časom

V praksi se vsak dan srečujemo z napravami, ki imajo vgrajene bolj ali manj zahtevne elektronske sklope. Ti se vgrajujejo iz različnih razlogov:

- povečana zanesljivost delovanja

- večja možnost avtomatizacije

- relativno nižja cena

Ker je dolgoročno usmeritev DO tudi obvladovanje krmiljenja manjših tež, smo se odločili, da pridobimo znanje s področja elektronike. Pri tem pravzaprav nismo točno vedeli, kje ga bomo uporabili. Nabavili smo nekaj osnovne elektronske opreme, zaposlili elektronika in začeli. Šlo je težko. Manjkalo naj je praktičnega znanja, imeli smo težave z nabavo elektronskih komponent, nismo imeli ustrezne literature.

Po prvih nezanesljivih korakih smo se lotili prvih konkretnih nalog — krmiljenje svetlobnih napisov z elektronskimi stikali. Prototip smo naprej preizkušali v laboratoriju, sedaj pa nam dve taki napravi poizkusno delujeta na Bledu (napis Casino, ...).

Te dni montiramo krmilni avtomat z elektronskimi stikali, ki ga je mogoče programirati tako, da se črke ugašajo in prižigajo v poljubnem zaporedju.

Elektronika bo našla mesto tudi v drugih vejah Elmontovega proizvodnega programa. Avtomatizacija in kompjuterizacija sta na pohodu. Vendar se pri uvajanju ne gre prenačljivi. Elektronika je občutljiva na atmosferske vplive. Zato je treba nanje misliti že pri razvoju, potem pa praktično dobro preveriti ustrezno rešitev. Ne smemo si privoščiti lansiranje nekvalitetnega proizvoda, saj slaba slava blede mnogo počasneje kot dobra.

Lado Kersnik



Ob rojstvu hčerk, Petre in Andreje, se zahvaljujeva OOS za cvetje in denarno darilo, ter sodelavcem za praktično darilo.

VINKO IN ŽENA MARIJA

