

LETNIK ⁴.....

ŠTEV. ²..

VERIGA



GLASILO
TOVARNE VERIG LESCE

B R A L C E M !

Upravni odbor podjetja je pred dnevi imenoval nov uredniški odbor našega glasila, ki ga sestavljamo Franc Ankerst, Bogo Dobnikar, Ignac Hladnik, Branko Humar, Jože Ješe, Mirko Mulej, Jože Prešeren, Tomo Prpič in Andrej Vidic kot urednik.

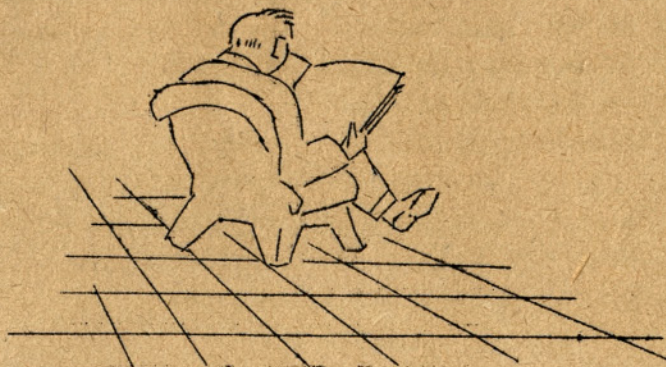
Uredniški odbor bo skušal izboljšati kvaliteto časopisa in objavljati članke, ki se tičejo našega podjetja in tudi komune. Pestrost vsebine bomo dosegli s tem, da bomo uvedli novo in izpopolnili stare rubrike. Čeprav naše glasilo ni strokovno, bomo vendar redno objavljali snov iz znanosti in tehnike, ker menimo, da je strokovno izpopolnjevanje nujno za vse člane kolektiva. V športnem kotičku vas bomo seznanjali z dogodki na področju telesne vzgoje, ki je za večino nas ševedno zanimiva, čeprav se s športom ne ukvarjamo več aktivno. Zabavno stran bomo skušali prikrojiti vsem, ki se radi kratkočasijo, s pravnimi nasveti pa pomagali tistim, ki jih potrebujejo. Tudi tehnično opremo in tisk smo spremenili. Vendar za sedaj zaradi

visokih stroškov še ne moremo uvesti tiskanje na tiskarskih strojih, bomo pa proučili možnost, da bi skupaj z drugimi delovnimi kolektivi iz komune uvedli enotno glasilo, ki bi bilo lahko po opremi boljše in po vsebini bogatejše.

Naše načrte bomo pa lahko uresničili samo, če nas boste pri tem vsi podpirali. Želimo, da vsestransko sodelujete s članki, nasveti in objektivno kritiko. Pri tem ne mislimo samo na dosedanje sodelavce, ampak na vse člane našega kolektiva in politične organizacije, ki so do sedaj vse premalo prispevale za naš list. Kaj nas mar ne zanima, kako živi in dela mladina in o čem razpravljajo sindikalni delavci? Naša dolžnost pa je, da tudi sproti objavljamo najvažnejše sklepe samoupravnih organov.

Vsi se moramo zavedati, da je "Veriga" naše skupno glasilo, ne pa list posameznikov, kajti samo tako bo glasilo imelo svoj smisel.

Urednik



IZ NAŠE SREDINE

SLABA PROIZVODNJA V JANUARJU

Da smo v januarju, prvem mesecu novega leta 1962, dosegli komaj 76 % osnovnega plana po količini, oziroma da je bila finančna realizacija dosežena le z 78 %, je vzrok predvsem v sledečem:

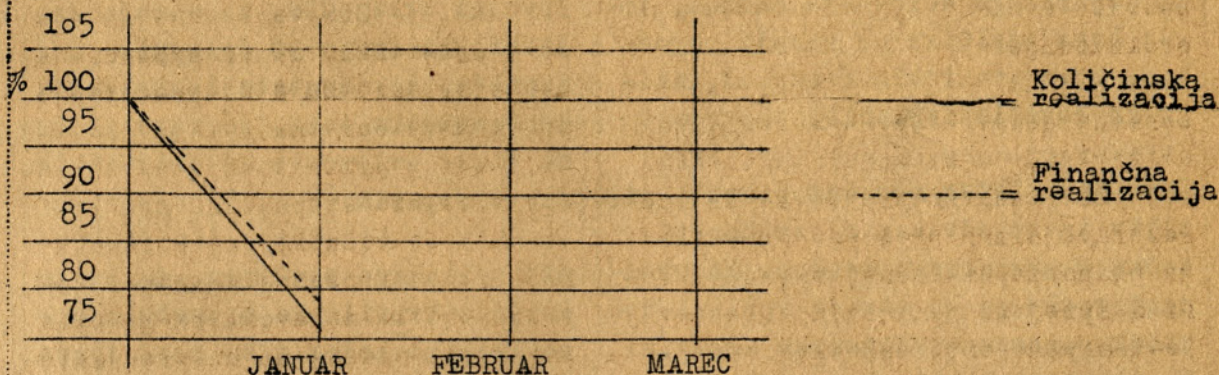
- Močno zmanjšanje proizvodnje sidrnih verig v obratu OTV. Tu smo namesto po planu predvidenih 100 t naredili komaj 26 t sidrnih verig, in sicer zaradi pomanjkanja naročil za ta proizvod.
- V obratu vijakarna smo dosegli komaj 75 % težinskega osnovnega plana, predvsem zaradi zelo nizke količinske proizvodnje matičnih vijakov in še nekaterih drugih proizvodov, po katerih na trgu ni bilo povpraševanja.
- Kovačnica je imela zelo slabo proizvodnjo pri kovanih verigah, gonilkah in opremi, kar za te proizvode nismo imeli v januarju dovolj naročil.
- Tudi obrat verigarna v januarju ni dosegel osnovnega plana kljub temu, da smo imeli po količini dovolj naročil. Vendar je bil asortiman naročil toliko drobnejši, da kljub povečanju števila delovne sile količinski plan ni bil dosežen.

To so bili v glavnem objektivni vzroki, da je bila januarska realizacija tako nizka. Delna krivda za tako slabo poslovanje v januarju pa je tudi subjektivnega značaja, v slabi organizaciji dela, prevelikih zastojev strojev in slabemu izkoriščanju strojnih kapacitet, predvsem tam, kjer smo imeli dovolj naročil (matice, elektrovarjene verige MRP in Henan ter druge).

Iz navedenih vzrokov je bila proizvodnja v januarju slaba in tudi v februarju ne bomo pričakovali izboljšanj, ker za določene skupine proizvodov še nimamo dovolj naročil, da bi strojne kapacitete lahko v celoti izkoriščali. Vendar smo se preusmerili na izvoz in imamo pregovore v zaključnih fazah, zlasti za večje količine vijaknih proizvodov. Z druge strani tudi lahko v kratkem času pričakujemo normalna naročila za sidrne verige za domači trg, ker je z zaščitno carino uvoz teh verig postal nerentabilen. Poleg tega pa se intenzivno raziskuje zunanje tržišče.

Skratka, pričakovati je, da se bo tržna situacija normalizirala in da bomo že v kratkem času lahko normalno poslovali z vso zmogljivostjo.

GRAFIČNI PRIKAZ



Jože Ljubič

O ČEM SO SKLEPALI ORGANI UPRAVLJANJA V JANUARJU ?

V preteklem mesecu je upravni odbor razpravljajal o več predlogih za racionalizacijo in tehnične izboljšave, in sicer:

1. O predlogu za izboljšavo izdelovanja konice pri valjčnih čeljustih za valjanje "Hanger" vijakov 1/4" in 5/16". Avtor Vili Klöckl, planer orodja.
2. O predlogu za izboljšavo pri valjanju lesnih vijakov brez predhodnega koničenja, s čimer odpade ena faza dela. Avtor tov. Čelič Leon s sodelovanjem tov. Franca Freliha iz vijakarne.
3. O predlogu za izboljšavo upogibalnih jeder za izdelavo verig od $\varnothing 6 - \varnothing 20$ mm in določitev pravilne oblike trna, s čimer odpade tretje orodje za stiskanje člena. Avtor tehnik - konstrukter tov. Drago Repe.

Za navedene predloge so bile izplačane nagrade v skupnem znesku 140.000.- din.

Upravni odbor je tudi odobril predlog ekonomske enote vijakarne za nagraditev skupinovodje matičnih stiskalk tov. Ignaca Udovča, ki si je prizadeval, da bi nova matična stiskalka, dobavljena iz ZSSR, čimprej začela normalno obratovati.

Glavni predmet razprave na seji centralnega delavskega sveta je bil predlog upravnega odbora o delni spremembi "Pravilnika o delitvi sredstev za osebne dohodke". Upravni odbor je namreč predlagal dve varianti sprememb s pripombo, da se mu zdi druga varianta stimulatивnejša in ima zato tudi več pogojev za sprejem.

Po priporočani drugi varianti naj bi komisija, ki bo pripravila osnutek spremembe pravilnika, uporabila sistem, po katerem bi bila delovna mesta vrednotena z nekim številom točk. V skupnem številu točk posameznega delovnega mesta naj bi bil upoštevan skupni povprečni osebni dohodek iz leta 1961, dosežen

iz dejanskega delovnega odnosa, torej brez zaslužka po raznih pogodbah, brez eventuelnih nagrad, nadur in ostalih izplačil.

Tako bo celoten mesečni dohodek gibljiv in bo odvisen od vrednosti točke v posameznem mesecu. Na vrednost točke pa bo seveda vplival dohodek posamezne ekonomske enote, ki bo ustvarjen, zato bo mogoče povišati osebne dohodke delavcem nad osnovo iz leta 1961 le, če bomo povečali proizvodnjo in proizvodnost ter znižali režijske stroške.

Z namenom, da dosežemo večjo proizvodnost, pa priporoča delavski svet, da bi proučili zamenjavo dosedanjih norm z akordnim sistemom, obenem pa naj bi si prizadevali, da bi odpravili čimveč režijskih ur.

Delavski svet je po živahni razpravi o tem vprašanju predlog upravnega odbora sprejel in imenoval posebno komisijo, ki naj pripravi osnutek sprememb pravilnika o osebnih dohodkih.

Poleg tega je delavski svet na zadnji seji odobril še nabavo novih strojev, in to enega upogibalnega stroja za OTV in dveh naprav za točkasto varenje verig, kar bo prispevalo k nadaljnjemu povečanju proizvodnje.

Obratni delavski svet v verigarni ugotavlja, da bi morali sklicati seje ODS časovno preje, da bi lahko razpravljali o predlogu operativnega plana za naslednji mesec. V zvezi s sprejemanjem novih delavcev je le-tem posvetiti vso skrb za njihovo izpopolnjevanje ter jih navajati na red in disciplino.

Prvotni sklep ODS, da morajo delavci, ki imajo 30 delovnih dni dopusta, 1/3 dopusta izkoristiti že v začetku leta, se razširi še na tiste delavce s 24 oziroma 18 dnevi dopusta.

ODS verigarne predlaga, da bi se predpis Pravilnika o osebnih dohodkih, po katerim se novo sprejetim delavkam ne prizna nadomestitev za prevoz na delo in z dela, spremenil tako, da bi se jim to nadomestilo priznalo kakor tistim, ki so bili že v podjetju pred uveljavitvijo tega določila na ODS verigarne.

K o m e n t a

Mnenja smo, da naj bi se sklepa ODS verigarne glede pravočasnega sklicevanja sej pridrževale vse ekonomske enote, da bi lahko pravočasno obravnavale vsakokratne mesečne operative plane in bi upravni odbor podjetja njihove eventualne pripombe pri razpravi o planu že obravnaval. Seveda je pa naloga planskega oddelka, da osnutek plana pravočasno izdela.

Ko je sprejel predlog za izplačevanje nadomestila za prevoze na delo, pa ODS verigarne ni dovolj premislil, da ti prevozi predstavljajo že tako precejšnjo postavko v obratni režiji. Sodimo, da v našem prizadevanju za znižanje režijske stopnje ne gre to stopnjo še večati, saj kolektiv hoče zvišati osebne dohodke. Novo sprejetim delavcem pa je bila ta stvar pojava, na še pred sklenitvijo delovnega razmerja in so se za sklenitev delovnega razmerja sami odločili.

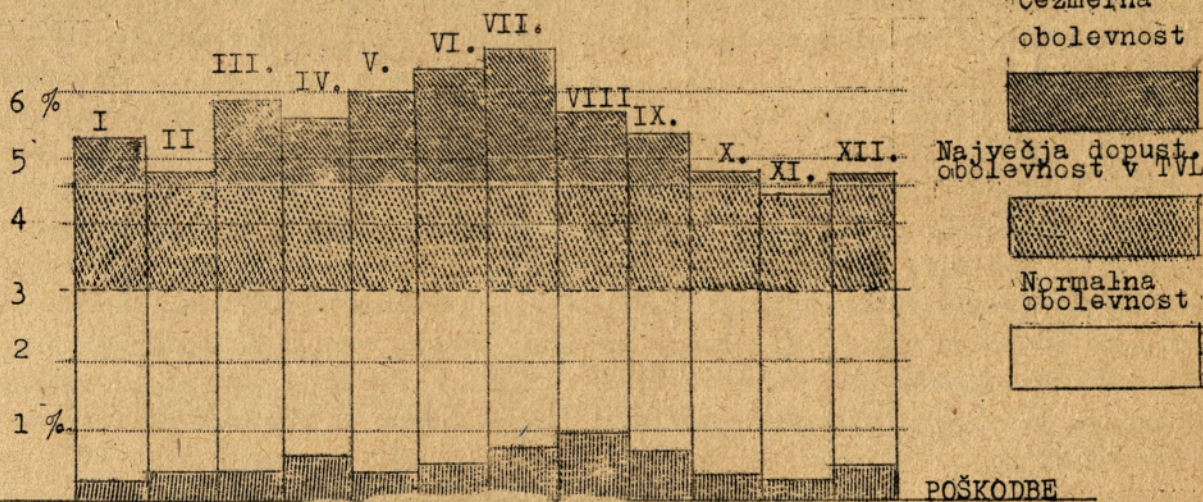
OBOLEVNOST DELAVCEV V TOVARNI VERIG V LETU 1961

V minulem letu so obolevnost in poškodbe precej porasle v primerjavi s preteklimi leti. Da bi lažje razumeli, kako ta porast ocenjujemo, je treba vedeti, da znaša povprečna obolevnost prebivalstva okoli 3 %. Za pogoje dela, kakršni so v Tovarni verig, in z ozirom na zdravstveno stanje delavstva pa je dopuščena večja možnost obolevanja in sicer največ do 4,5 %. Če obolevnost preseže ta odstotek, mora podjetje doplačati prispevek socialnemu zavarovanju v znesku 900.000.- mesečno. Vendar to ni edina izguba, ki jo utrpi Tovarna verig. Upoštevati moramo namreč, da je vrednost izpad-

lega dela produkcije mnogo večja. Tudi zastoji dela, ki nastajajo zaradi bolezni delavca in premeščanje drugih, ki na določeni stroj niso dovolj priučeni, ima včasih za posledico nesrečo pri delu.

Gotovo je, da znaša celotna škoda, ki jo je utrpel kolektiv, zaradi porasta obolevnosti in poškodb v letu 1961 nakaj desetih milijonov. Zato je zelo važno, da poiščemo vzroke tega porasta obolevnosti in poškodb in, da skušamo skupno zatreti bolezni v kralji, poškodbe pa preprečiti.

Gibanje obolevnosti in poškodb v 1961 po mesecih nam prikazuje diagram:



Vsakemu lahko pade v oči visoka obolevnost in porast poškodb v zdravih poletnih mesecih; to je od meseca maja pa tja do konca septembra. To so meseci, ko je delo na polju v polnem zagonu. Lahko predpostavljamo, da je v tem času večje število delavcev in delavk zaposleno ne samo osem ur v tovarni, ampak najmanj

toliko tudi na kmetijah; torej skupno 16 ur. Ne smemo prezreti dejstva, da mnogi delavci in delavke delajo na kmetijah zato, da dobijo brezplačno stanovanje in hrano. Takšna preobremenitev z delom privede prej ko slej do telesne izčrpanosti, kar vodi v mnogih primerih tudi v kronično bolezen.

Tudi povečano število poškodb v polletnih mesecih je verjetno posledica nepazljivosti zaradi utrujenosti. Zato je zelo važno poudariti vsakemu članu kolektiva posebej, da brez zadostnega počitka ni zdravja. Prekomeren napor, ki traja daljši čas, pa se še kako maščuje. Obratovodje morajo dobro poznati znake utrujenosti. Poduk delavcu, da mu je potreben počitek, bo temu koristil, če ga bo razumno sprejel.

Prepogosto se pri analizi poškodb pokažeta kot vzrok njihovega nastanka nepazljivost in malomarnost in neupoštevanje zaščitnih ukrepov. Čuditi se je, da se marsikatera nesreča ni končala še huje, kot se je. Za primer lahko vzamemo dejstvo, da je bilo v nekaj tednih osem poškodb oči. Ko sem ponesrečence povprašal, ali nosijo zaščitna očala, je bil odgovor porazen. Izvedel sem, da očala niso predpisana, ker se zme glijo. Resnica je seveda drugačna. Od varilcev komaj polovica uporablja steklene zaslone. Uporabljajo jih pa zato, ker slabo vidijo. Pri tem pa nihče ne pomisli, da se v Tovarni verig iz leta v leto kopičijo invalidi, ki so delno ali pa popolnoma izgubili vid na eno oko. Delavec brez dobrega vida pa predstavlja stalno nevarnost za nove poškodbe, če dela na mestu, kjer je potreben dober vid. Tudi pri zatiranju poškodb na delovnih mestih, imajo lahko velik delež delovodje, mojstri in obratovodje. Ko se delavca prvič postavi na določeno delovno mesto, ga je treba ne samo dobro poučiti, kako se ravna s strojem ali orodjem, ki mu je zaupan, ampak tudi, kakšne so nevarnosti in kakšna so zaščitna sredstva. Nove delavce je potrebno daljši čas opazovati, jih popravljati.

V kolikor pa za določeno delo niso in se izkaže, da delajo napake, ki ogrožajo zdravje, bi bilo potrebno, da se jih od takšnega dela izloči.

Zelo pomemben delež v obolevnosti imajo prehladna obolenja. Vzrok visokega števila prehladnih obolenj ni samo nepazljivost pri izogibanju prepihom in pravilnem oblačenju. Obstoje tudi stvarni vzroki v delovnih prostorih tovarne, med katerimi je najvažnejši ta, da je ogrevanje prostorov še marsikje zelo pomanjkljivo. Odgovorni v tovarni bodo morali še mnogo storiti, da bo temperatura v delovnih prostorih primerna ves čas in, da se omejijo prepahi.

Če bomo hoteli v letošnjem letu zmanjšati obolevnost in poškodbe, potem moramo doseči skupno sodelovanje vsega kolektiva. Zavedati se moramo, da pomeni bolezen škodo tako za posameznika kot za kolektiv. Tovarna verig daje precejšnja sredstva za izboljšanje zdravja vseh članov kolektiva. Tako obratuje Obratna ambulanta Tovarne verig redno vsak dan dopoldne in popoldne. S tem je omogočeno vsakomur, da se je posluži pravočasno brez večjih zamud. V letu 1961 je bilo sistematsko pregledano čez 800 delavcev in uslužbencev. Podatki, ki jih bomo zbrali pozneje, bodo vsekakor zanimivi. Za sedaj pa lahko govorimo samo o vtisih.

Prvi vtis je bil, da so sistematski pregledi potrebni. Večina ljudi ne pripisuje nobene važnosti, da hujša in ima prenizko telesno težo. Mnogi tožijo zaradi pomanjkanja apetita,

kljub temu se večini ni zdelo potrebno, da bi vprašali zdravnika za svet. Med temi je veliko tistih, pri katerih je bila ugotovljena večja ali manjša slabokrvnost. Vse to da je sluttiti, da se mnogih je nezadostno ali pa nepravilno hranijo. Zato bi bilo želeli, da se vsakdo, ki hujša, obrne do zdravnika za nasvet.

Precejšnje je število primerov telesne ali živčne izčrpanosti. Tudi ti ljudje se redkeje oglasijo v ambulanti za nasvet in pomoč.

NEKAJ MISLI O NAŠIH ŠTIPENDISTIH

22. januarja 1962 je bil v tovarni sestanek z dijaki in študenti štípendisti. Članek o tem sestanku so prispevali štípendisti sami, mi pa bomo skušali o tem podati nekaj mnenj in številnih podatkov.

Na sestanku so bile v uvodu v razpravo štípendistom prikazane potebe po strokovnih kadrih, in to predvsem tehnične in ekonomske stroke. S tem namenom je namreč podjetje že v letu 1954 pričelo podeljevati štípendije. V teh 7 letih so bile odobrene štípendije 40 dijakom in študentom na raznih tehničnih in ekonomskih šolah, srednjih in visokih. Od teh jih je danes v službi le 7 uslužbencev na raznih delovnih mestih, 17 jih je še v šolah, 3 so pri vojakih, torej skupno 27 ljudi, na katere lahko podjetje računa, medtem ko jih je ostalih 13 odšlo, nekaj v druga podjetja, nekaj pa celo v inozemstvo, ne da bi regulirali s podjetjem delovne odnose in svoje materialne obveznosti.

Ni mogoče dovolj poudariti, da se vsaka bolezen najlažje zdravi v začetku. Vsako zanemarjanje zdravljenja pa povzroči, da tudi lažje bolezni postanejo kronične in neozdravljive. Zato sodim, da bomo v letošnjem letu zmanjšali obolevnost le, če bo pri vsakem posamezniku ukoreninjeno prepričanje, da lahko sami preprečujemo nastajanje poškodb in bolezni, ako pravilno ukrepamo.

Artur dr. Šulin

V letu 1961 je bilo za štípendije skupno s prispevki porabljeno 2,317.453.- din, kar predstavlja precejšnjo investicijo za izobraževanje kadrov.

Višina štípendij se giblje od 8.000 din na srednjih šolah in od 10.000 din na visokih šolah, kar je približno 4.500.- din nad republiškim povprečjem. Vendar je bilo izjav štípendistov ugotovljeno, da z ozirom na podražitev oskrbnine v internatih ti zneski že tudi več ne zadostujejo niti za kritje teh stroškov, kaj šele za nabavo potrebne literature in ostalih šolskih potrebščin.

No, upravni organi bodo skušali upoštevati te nujne potrebe po zvišanju štípendij. Vendar menimo, da bi bilo pravilno tudi v tem oziru upoštevati socialistično načelo "vsakemu po njegovem delu" in študente stimulirati po doseženem uspehu v šoli.

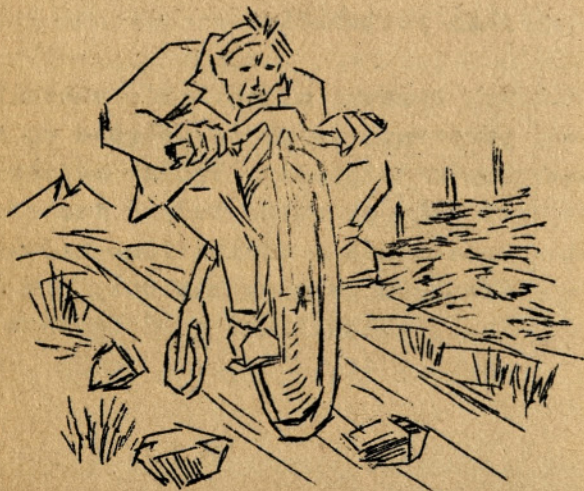
Nadalje je bilo dano študentom priporočilo, da se med šolanjem v času praktičnega dela v podjetju čimbolj spoznajo s proizvodnjo in poslovanjem podjetja oziroma konkretno z delom, ki ga bo po končani šoli diplomat opravljal in se eventualno že v tem času odločil, v katero vejo dejavnosti se bo usmeril. Zaželeno bi tudi bilo, da bi študentovo diplomsko delo vsebovalo kako temo iz podjetja. Tudi se priporoča študentom, da bi počitniška praksa služila na nekem programu, po katerem bi se študent v podjetju usmerjal in tudi v delu kontroliral.

O teh stvareh je tekla razprava na tem posvetovanju, ki je imelo vse kakor eno dobro stran, da so se študenti spoznali s proizvodnjo podjetja, ki jim je bila v celoti razkazana, in da so bili z obeh strani nakazani problemi, ki jih bo treba ugodno rešiti tako za študente kakor za podjetje.

Ker so bile odpravljene plafonirane vsote za štipendije na različnih vrstah šol, je določanje višine štipendij sedaj prepuščeno popolnoma svobodnemu dogovoru med dajalcem štipendije in študentom. Ta veliko enakopravnejši odnos med dajalcem štipendije in kandidatom zanjeto možnost upoštevanja ekonomskih in vseh drugih interesov, tako enega kot drugega, vse to bo pomagalo odpraviti iz celotne naše politike štipendiranja administrativne odnose in jih nadomestiti z vsebinskim; tako bo danih veliko več elementov kot doslej za boj zoper špekulacijo, preprodajanje študentov i. pd., in sicer elementov, ki bodo spravili na minimum potrebo po sodnih sankcijah zaradi kršenja sprejetih pogodbenih obveznosti.

Vodja splošnega sektorja
Jože Ješe

OBISK V R O G U



Tokrat smo obiskali tovarno koles v Ljubljani. Obisk je bil zelo zanimiv. Dokaj časa smo se zadrževali v tovarni in si ogledali proizvodnjo koles. Ogled nas je posebno zanimal in radovedni smo bili, kako si delovni kolektiv utira pot skozi težave in kako rešujejo probleme proizvodnje. Po zaslugi uprave podjetja smo lahko življenje v tovarni tudi spoznali.

Podjetje Rog ima oboben vrstni red proizvodnje. Zato je namreč prostore v večnadstropni stavbi ob nabrežju Ljubljane. Celoten proizvodni proces poteka iz nadstropja v nadstropje. Čeprav transportirajo gotove izdelke in nedokončane proizvode iz enega v drugo nadstropje z dvigali, je to očitno osnovna pomanjkljivost v primerjavi z delovnim procesom v modernih tovarnah, kjer se ta ne vrši vertikalno, ampak vodoravno. Tak primer je tudi podjetje Tomos Koper.

Danim pogojem se mora pač vsako podjetje prilagoditi, tako tudi ljubljanski Rog. Vendar, če razvoj motorizacije ne bi hote ali nehote izpodrival kolesa, bi morda tudi Rogov kolektiv mislil na sodobno ureditev tovarne. Tako je pa za podjetje eksistenčno vprašanje, kam s kolesi? Če primerjamo prva leta, ko je Tovarna postopoma vse več delov koles proizvajala sama in je bilo povpraševanje po kolesih veliko, z današnjim stanjem pa se je na eni strani proizvodnja koles večkratno zvečala, na drugi strani pa povpraševanje zmanjšalo, so nam težave podjetja zaradi plasmaja njegovih izdelkov na tržišče jasna. Zvedeli smo, da je izvoz koles malenkosten oziroma, da ga skoraj ni, domači trg pa zala- ga več podjetij, ki izdelujejo kolesa. Največ odjemalcev ima Rog v Sloveniji, vendar povpraševanje pada. To pravzaprav ni čudno, saj vidimo na cesti vsak dan več raznih osebnih motornih vozil, poleg tega pa deluje še gosto prepredena avtobusna mreža. Zakaj bi se torej v dobi motorizacije mučili sami? Izkoristimo tehnične novosti v svoj prid, saj nas razvoj sam v to sili. Avtobusni promet v

Sloveniji je v nekaterih predelih že tako razvit, da vozijo avtobusi bolj pogosto kot nekoč tramvaji po mestih. Za kolesa na cestah ni več prostora in tudi pri projektiranju novih cest ne mislijo nanje.

Razumljivo nam torej je, da je razvoj motorizacije glavna ovira nadaljnjemu razvoju kolesarske industrije. Glavna skrb 600-članskega kolektiva tovarne Rog je zato, kako prodati 270 koles, ki jih dnevno proizvedejo. Kolektiv tovarne je prilagodil tehnološki proces razpoložljivemu prostoru. Tehnološki postopki prehajajo od primitivnih, ki jih je manj, k izpopolnjenim sodobnim, ki jih je vse več. Tehnološki posegi so avtomatični, polavtomatični in v montirnici ročni. Organizacija dela oziroma poslovanja temelji na ustaljenih metodah. Prodaja nakaže planskemu oddelku pred začetkom novega leta celotne potrebe na podlagi vnaprej določenega programa za prihodnje leto. Osnovni pogoji, ki so temelj vsaki organizaciji, s v Rogu bistveno razlikujejo od naših. Evidenco in obračun poslovanja opravljajo z modernimi stroji. Zato so tudi znatno zmanjšali število uslužbencev v nekaterih oddelkih.

Priznati moramo, da je delovnemu kolektivu Roga kljub težavam pri uvažanju surovin, znižanju prodajne cene koles, pogostih navšečnosti s kooperanti in stanju na tržišču, doslej uspelo premostiti mnoge ovire, ki so otežkočale poslovanje podjetja.

Leon Celič

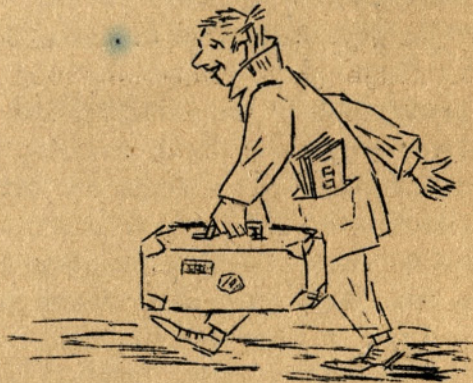
DIJAKI IN ŠTUDENTJE SMO SE ZBRALI V TOVARNI

Upravni odbor tovarne je na eni svojih sej sklenil, da bi se vzpostavili tesnejši stiki med tovarno in njenimi študenti. To naj bi bili prvi koraki k uvajanju bodočih uslužbencev v praktično delo in prvo srečanje s problemi v podjetju. Nemalokrat se je namreč dogajalo, da študenti do vključitve v kolektiv podjetja sploh ni natančneje poznal, niti se niso poznali študenti med seboj. To se je dogajalo v podjetjih, kjer ni bilo treba opravljati obvezno pogodbeno prakso.

Prvi sestanek, namenjen takšnemu spoznavanju, je bil v Verigi 22/1-1962, ko smo se na vabilo zbrali v tovarniški dvorani. Sekretar podjetja nas je pozdravil in nas seznanil z namenom sestanka. V njegovem nadaljnjem govoru smo slišali o problemih, ki so v zvezi s podeljevanjem študentskih oziroma vzgojnih strokovnih kadrov nasploh. Eden teh problemov je n.p.r. beg študentov po končanem študiju in izmikavanje obveznostim, ki jih imajo do dajalca študentskega. To se dogaja v Sloveniji zelo pogosto. Vendar je to negativen pojav za naše gospodarstvo, ker se tako strokovni kadri kumulirajo pri velikih in predvsem izvoznih ali uvoznih podjetjih, medtem ko ostanejo manjša podjetja brez strokovnega osebja. Slišali smo za visoki znesek, ki ga je dala tovarna v lanskem letu za študentske, pa tudi za povprečni znesek študentskih, ki je precej nad republiškim povprečkom. Torej si moramo izmikavanje obveznostim razlagati le s pomanjkanjem

čute odgovornosti študentov.

Po ogledu obratov, ki je sledil z namenom, da spoznamo proizvodnjo, smo se zbrali v tovarniški menzi. Tu nas je pozdravil tudi direktor podjetja tov. Marinko in se z nami nekaj časa razgovarjal. V svojem govoru je dejal: "Glede strokovnega kadra smo v primerjavi z razvitimi deželami še na nizkem nivoju in naše podjetje vlaga v ta namen precej sredstev." Govoril je tudi o novem načinu študentskega, ki je prepuščen podjetju samemu. Tovarna bo po novem vzela kot osnovo za nagrajevanje učni uspeh oziroma opravljene izpite na univerzi.



Zatem smo tudi mi spravili v razgovor svoje probleme. Vrteli smo se v glavnem okrog vedno težjih materialnih pogojev. Višina študentske naj bi bila tako tolikšna, da bi krila vsaj osnovne stroške. Mislim, da smo s svojimi težkočami naleteli na razumevanje pri vođstvu podjetja, saj bo Upravni odbor na naslednji seji razpravljal o možnostih za povišanje dosedanjega zneska študentske.

Prepričan sem, da je takšen način ravnanja s štipendisti edino pravi in v zadovoljstvo vseh, kar je potrdila tudi velika udeležba

na sestanku. Zakuska po končanem sestanku in rešenih problemih nam je tem bolj teknila

Vinko Marzidovšek

FLUKTUACIJA DELOVNE SILE IN NJEN VPLIV NA PROIZVODNJO



Preseljevanje delavcev in uslužben-
cev iz podjetja v podjetje kakor
tudi vstopanje v podjetja in izsto-
panje iz njih imenujemo fluktuacijo
delovne sile. Vendar običajno, če go-
vorimo o fluktuaciji, mislimo le na
izstopanje zaposlenih iz gospodar-
ske enote, to je na prekinitev de-
lovne razmerja s podjetjem.

Že takoj v začetku moramo poudariti,
da je fluktuacija delovne sile prob-
lem ne samo za posamezno podjetje,
temveč tudi za družbo na sploh. Vsa-
ko menjavanje zaposlenih je za gos-
podarstvo v načelu negativno, čeprav
prav je več vzrokov fluktuacije ta-
kih, ki jih prištevamo med nujne, ker
so neizbežni. Sem sodijo upokojitve,
bodisi starostne, bodisi invalidske,
smrti, odhodi v ... , nadaljevanje
šolanja in različni družinski vzro-
ki, kot so poroka, nega otrok, vr-
nitev k staršem zaradi prevzema po-
sestva ali obrti in podobno.

Poleg naštetih imamo še druge vzro-
ke fluktuacije, ki so več ali manj
neupravičeni in bi podjetja morala
nanje vplivati. To so na primer od-
povedi zaradi nerealnih osebnih do-
hodkov, napačnega odnosa predpostav-
ljenih do podrejenih, stanovanjskih
problemov, težkih pogojev dela, maj-
hnih možnosti za specializacije in sto-
kovno izpopolnjevanje, slabih medse-
bojnih odnosov, nezadostne skrbi za
zaposlene in podobno.

V prejšnjem odstavku smo postavili
trditve, da je vsaka fluktuacija
delovne sile negativna in zato za
podjetje škodljiva. Ostane nam, da
razložimo, zakaj je negativna. Pred-
vsem si moramo ogledati vpliv fluk-
tuacije na znižanje produktivnosti.
Pod pojmom produktivnosti ali proiz-
vodnosti razumemo izdatnost, učin-
kovitost dela, ki jo lahko merimo
na dva načina, in sicer vezano na
čas ali pa na en izdelek.

Na primer: koliko kg vijakov naredi delavec v 1 uri ali pa, koliko ur dela je bilo potrebno za izdelavo 1 para traktorskih gosenic. Brez dvoma je učinkovitost delavca pri delu, ki ga je vajen, večja, kot če dela na delovnem mestu, kjer še ni vplejan v delo. Stalnost na delovnih mestih pa ne vpliva samo na večjo produktivnost, ampak tudi na delovno disciplino. Ta je pa osnovni pogoj za dobro organiziran proizvodni proces. Poleg tega privede fluktuacija delovne sile do zvišanja lastne cene, ker večkratno menjavanje zaposlenih na delovnih mestu zahteva sprotno priučevanje, ki drži izdelke in povzroča poslabšanje kvalitete proizvodov.

Poleg teh negativnih posledic fluktuacije je vreden pozornosti tudi njen vpliv na razvoj delavskega samoupravljanja. Delavci in uslužbenci ki pogosto menjajo službo, namreč niso zainteresirani za poslovanje in perspektive podjetja in s tem tudi gospodarstva kot celote.

Ne smemo tudi prezreti visokih izdatkov za družbeni standard, ki jih ima podjetje, če je prisiljeno dobiti delovno silo, zlasti strokovnjake iz drugih krajev.

Ker je fluktuacija delovne sile za podjetje škodljiva, postaja proučevanje vzrokov fluktuacije v vsaki gospodarski enoti še bolj nujno. Iz ugotovljenih vzrokov je treba poglobiti pravilne zaključke in ukreniti vse, da bi se fluktuacija čimbolj zmanjšala. To velja posebno za tiste vzroke, ki smo jih našteali v drugi skupini, torej kot neupravičene.

Ostane nam še pogled na fluktuacijo v našem podjetju. Če primerjamo število tistih, ki so zapustili podjetje, s povprečno zaposlenimi v posameznih letih, dobimo naslednje odstotke fluktuacije pri nas: leta 1957 - 15,57, 1958 - 12,98, 1959 - 15,78, 1960 - 18,08 in 1961 - 18,35. V številih, ki smo jih primerjali, so zajeti tudi vajenci, saj je za podjetje važna tudi redna vzgoja kadrov. Če si ogledamo navedene procente, lahko opazimo, da je fluktuacija zadnja dve leti narasla. Nismo sicer podatkov, ki bi povedali, kakšen procent fluktuacije imajo našemu sorodnem podjetju, vendar lahko trdimo, da je odstotek za naše podjetje zadnji dve leti previsok.

Vzroki, zaradi katerih ljudje zapuščajo naše podjetje, so v glavnem že zajeti v načelnem delu članka. Vendar imamo nujno tudi posamezne primere, ki v teoretični obdelavi niso prikazani. Včasih pride tudi do tega, da podjetje odpove zaposlenemu zaradi presežka delovne sile ali disciplinskih prekrškov.

Težave, ki nastanejo pri nas zaradi odpovedi delavcev, skuša vodstvo rešiti tako, da že v naprej ali pa čimprej po odpovedi poišče nadomestilo, ali da zaposli specialiste, ki gredo v pokoj, kot honorarne delavce.

Za zaključek naj poudarimo, da ta članek nima samo namena seznaniti bralce z nekaterimi načelnimi pogledi na fluktuacijo delovne sile, ampak tudi opozoriti delovni kolektiv oziroma samoupravne organe in upravo podjetja na ta problem.

A. Vidic

VLOGA SINDIKATA V EKONOMSKI ENOTI

Z ustanovitvijo ekonomskih enot se je tudi vloga sindikata bistveno spremenila. Dosedanje delo sindikata se je v glavnem odvijalo pri izvršnem odboru ali plenumu, največkrat pa je slonelo na predsedniku in tajniku. Že udomačena je bila navada, da se je za sindikalno delo brigal izvršni odbor, članstvo pa ni imelo pravega zanimanja za probleme, ki so se pojavljali.

V našem kolektivu smo že lani izvolili sindikalne odbore po posameznih ekonomskih enotah, na občnem zboru januarja tega leta pa je bil izvoljen izvršni odbor in je bil tako ukinjen plenum, ki je deloval nekaj let. Vse delo sindikata v tovarni se s tem prenaša izključno na sindikalne odbore ekonomskih enot. Izvršni odbor pa ima nalogo, da povezuje in koordinira delo teh odborov in da jim nudi vsestransko pomoč.

Z ozirom na to je izvršni odbor dne 9. februarja 1962 na svoji drugi redni seji sprejel poslovnik o pristojnosti in delu sindikalnih odborov in ostalih organov sindikata. Sindikalni odbori bodo odslej razpravljali in odločali o vseh zadevah, ki jih je dosedaj reševal izvršni odbor. Njihovo delo znotraj ekonomske enote pa bo prav gotovo najvažnejše, saj bodo morali posegati v vse dejavnosti od gospodarjenja, produktivnosti, nagrajevanja in organizacije družabnega življenja.

Po novem poslovniku bodo sindikalni odbori razpolagali tudi s finančnimi sredstvi, in sicer 70 % tistega dela vplačane članarine, ki ostane

sindikalni podružnici. S temi sredstvi bodo sindikalni odbori razpolagali samostojno, brez odobritve izvršnega odbora. Ta sredstva so namenjena le za pomoč socialno šibkim članom in za finansiranje izletov, ekskurzij, družabnega življenja itd. Sindikalni odbori bodo odslej sodelovali tudi pri reševanju stanovanjskih problemov in bodo svoje predloge posredovali stanovanjski komisiji, ki jih bo v okviru možnosti morala upoštevati. No, to bodo samo nekatere oblike dela sindikalnih odborov. Če pogledamo nekoliko bolj konkretno, pa lahko rečemo, da bo najvažnejša naloga sindikalnih odborov v letošnjem letu, da bodo zainteresirali vse člane pa tudi nečlane sindikata (teh je le 5 v podjetju) za odkrivanje notranjih rezerv, za boljše produktivnost, boljše izkoriščanje delovnega časa in v zvezi s tem doseganje večjih osebnih dohodkov in čistega dohodka. Napačno je misliti, da je možno zvišati osebne dohodke tako, da vsakemu zvišamo osnovne postavke za nekaj dinarjev in to zapišemo v pravilnik o delitvi dohodka pa je s tem delo končano. Praktično s tem ne bi naredili prav nič, ker se moramo zavedati, da je zvišanje osebnih dohodkov odvisno od večje produkcije, večje produktivnosti, manjših režijskih stroškov, zmanjšanja števila zaposlenih, znižanja obratnih nezgod, znižanja staleža bolnikov in še vrste drugih činiteljev, ki smo jih dosedaj nekako puščali ob strani.

Če se pri tem še nekoliko bolj konkretno poglobimo v celo stvar, pa bomo videli, da je še v zvezi s tem možno stanje izboljšati in zvišati osebne prejemke. Omeniti je treba samo nekaj primerov. Vsi prav dobro vemo, da imamo v tovarni, bodisi v delavnicah ali v pisarnah, kar lepo število ljudi, ki svojega delovnega časa ne izkoriščajo popolnoma, pa kljub temu, razen v redkih primerih, ne ukrepamo skoraj nič. Nadalje lahko vidimo vsakodnevno sprehajanje od delavnice do delavnice, pomenkovanje v gručah, v zakotnih prostorih in podobno, pa ne ukrepamo ničesar in čakamo, da to stori nekdo drug. Vemo tudi, da bi pri raznih strojih in skupinah strojev manj ljudi opravljalo isto delo, če bi jim dali osebni dohodek vseh tistih, ki so preje delali tam, pa se ne lotimo tega. Zavedamo se sicer tudi tega, da imamo režijskih ur mnogo več, kot bi dejansko to bilo potrebno, da jih pišemo in plačujemo, čeprav vemo, da niso bile potrebne in upravičene, pa gremo preko tega in mislimo, da pač tako mora biti in da je to prav, ker trenutno druge rešitve ne vidimo. Nadalje dobro vemo, kdo v ekonomski enoti ne dela oziroma živi na račun drugih, kdo neopravičeno zamuja delo, kdo ima večasih bolezenski dopust zaradi namišljene bolezni, pa ne segamo po najstrožjih ukrepih in se zadovoljimo z mило disciplinsko kaznijo + opominom, ukorom in podobnim. Ni potrebno dokazovati, kako to porazno vpliva na celoten uspeh podjetja, predvsem na ustvarjanje čistega dohodka in osebnih dohodkov, posebej danes, ko smo v resnih težavah zaradi slabih obetov glede prodaje naših izdelkov na domačem in zunanjem tržišču. Tudi

naša komercialna bi morda lahko z boljšo stimulacijo in večjim zaganjem preskrbela zadosti naročil za naše kapacitete in z holjšim poznavanjem tržišča prodala več blaga in znižala zaloge, ki leže v naših skladiščih. Lahko bi naštevali še in še, obstoje pa tudi objektivne težave, ki jih to pot ni treba omenjati. Pogledjmo še, kako se lotiti dela in vse to odpraviti. To vprašanje so postavljali tovariši na seji izvršnega odbora. Že samo dejstvo, da je sindikat načel to vprašanje in ga postavlja kot eno osnovnih in najvažnejših nalog v letošnjem letu, pomeni že uspeh. Od sindikalnih odborov pa bo odvisno, koliko bomo pri tem imeli uspeha.

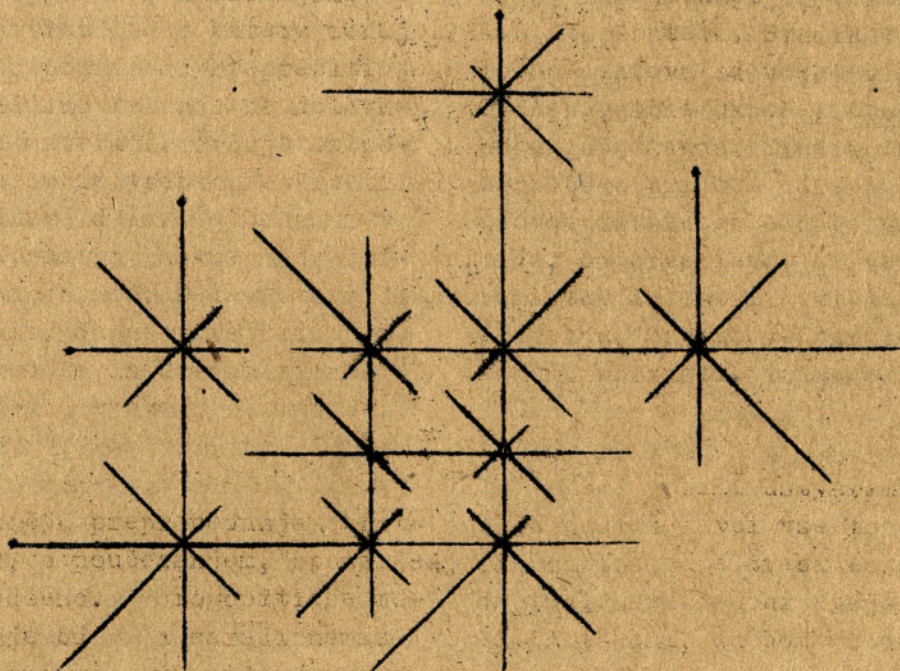
Konkretno delo sindikalnih odborov pa naj bi bilo: skupaj z ODS in vodstvom ekonomske enote proučiti možnost zmanjšanja števila zaposlenih, pregledati in dobro oceniti vsa delovna mesta zaradi združevanja del v skupinah, takoj pričeti z ugotavljanjem in pripravami za uvedbo akordnega sistema in odpravo režijskih ur, dati možnost povsod, kjer je mogoče, da delavci opravljajo delo pri več strojih in dobijo osebne dohodke tudi tistih, ki so prej tam delali. Sindikat naj zahteva od ODS in vodstva EE, da ta sama razpolaga z ustvarjenim čistim dohodkom (razen dohodka, ki gre za skupne potrebe) in ga deli med zaposlenimi. Sindikat naj doseže, da bo članstvo vedelo, kakšne so planske naloge, koliko dohodka bodo dobili delavci od 1 kg ali komada. Sindikat naj zahteva od vodstva EE popolno samostojnost pri vseh tistih vprašanjih,

ki neposredno vplivajo na uspeh, zlasti pa v odkrivanju notranjih rezerv, sprejemanju novih ljudi, o odpuščenju tistih, za katere menijo, da jim niso potrebni. Preprečiti je treba brezdelno čakanje na delovne naloge, na material, orodje in podobno, pač pa je treba preskrbeti delavcem drugo delo. Če tega ni v njihovi EE, se pa lahko najde morada v drugem obratu. Delavec mora sam spoznati, da ne more biti plačan, če ne dela in bo sam piskal delo oziroma zahteval od mojstra, da mu delo preskrbi. Sindikalni odbori naj razvijajo svoje delo tudi na področju preprečevanja obratnih nezd, s poučevanjem, opozarjanjem in podobno. Onemogočiti se mora zamujanje od dela zaradi namišljene bolezni, zaradi pijančevanja in podobnega.

Vse to in še drugi prijemi v akciji za zvišanje čistega dohodka in osebnih dohodkov ne bo lahka stvar in

se bodo morali sindikalni odbori temeljito pripraviti na to akcijo, ker situacija, v kakršni smo, to zahteva. Sindikat naj odločno zahteva od vodstev EE in ODS energične ukrepe, brez vsakega popuščenja. Sindikalni odbori bodo pri tem dobili vso pomoč od izvršnega odbora podružnice, od organizacije Zveze komunistov in ostalih organov v podjetju. Moramo vendar in dokončno spoznati, da nam nihče od nikoder ne bo nič dal in da bomo imeli osebne dohodke take, kakršne si bomo sami ustvarili. Ko bodo naši delavci vse to spoznali (za to je pa treba časa), bodo tudi naši osebni prejemki boljši in takšni, da bomo zadovoljili naše potrebe in si zagotovili dostojno življenje, kar pa je edini cilj našega prizadevanja.

N.B.



TEHNIKI PIŠEJO ZA NAS

NAČELA SMOTRNEGA GOSPODARJENJA STANDARDIZACIJA

Današnje življenje zahteva pri svojem načinu ogromne napore in smotno izkoriščanje vseh razpoložljivih sredstev, da uspešno zadovolji vsem potrebam.

Ker razpoložljiva sredstva velikokrat ne zadoščajo potrebam in zahtevam življenja, pa se ne trošijo racionalno, zato mora vsaka družba (državna tvorba) v okviru svojega gospodarskega življenja sama poskrbeti za racionalizacijo trošenja sredstev. Kajti le tako ima pred seboj perspektivo za uspešno tekmovanje z drugimi partnerji.

Socialistična državna ureditev, ki je organizirana pri nas, ima poleg namena, izenačiti vse tiste gnotne, etične, moralne in druge pogoje življenja, do katerih je prišlo v času zgodovinskega razvoja posameznih skupin in posameznikov naše družbene skupnosti; tudi dvig življenjskega standarda. To osnovno načelo pa povleče za seboj naloge, katerih uspešne rešitve v okviru naše skupnosti ne moremo pričakovati, v kolikor ne začnemo uporabljati v našem vsakdajnem življenju drugih metod dela in drugih pogledov na dogajanja. Nešteto interesov, dolžnosti in drugega-posameznika, v, raznih kolektivov in celih gospodarskih enot je treba vskladiti in usmeriti v reševanje gornje naloge.

Pri reševanju te naloge je smiselno uporabiti in izkoristiti izkušnje, gospodarske prijeme in poteza, do katerih so se prikopali že narodi, ki so v svojem razvoju gospodarstva že pred nami in imajo zaradi tega tudi višji standard.

Eden takih prijemov, ali poteza, kot jo lahko imenujemo v gospodarskem dogajanju, je tudi standardizacija. V nadaljevanju bodo osvetljeni namen, pojav, naloge in uporaba ter vpliv standardizacije na gospodarstvo.

KAJ JE PRAVZAPRAV STANDARDIZACIJA ?

Standardizacija je zbirka standardov, v katerih je zbrano enotno utemeljevanje predpisov v pogledu kvalitete, oblike materiala, dimenzije, tipov in drugih industrijskih proizvodov, katerih se morajo nato držati vsi proizvajalci kot tudi potrošniki. Standardizacija obsega tudi prirodne proizvode, katere klasira in definira v razrede in skupine. Nadalje zajema standardizacija postopke v proizvodnji industrijskih izdelkov, delovne postopke, administracijo itd. V modernem načinu življenja, kot ga imajo nekatere države, skoraj ni področja ali kotička življenja, katerega se že ni dotaknila standardizacija. Iz standardizacije so izvzete vse stvari, ki zadovoljujejo

osebni okus, kajti tako bi prišlo do uniformiranja.

Sicer je že priroda sama sebi postavila nekakšne norme, standarde, ki jih lahko zelo dobro opazujemo. N.pr. čebelje satje. Ako si pogledamo satje nekoliko natančneje, tedaj vidimo, da čebele po vsem svetu izdelujejo popolnoma enako satje. Znameniti matematiki so ugotovili, da je oblika satja najbolj idealna oblika, kakršno je moč ustvariti, da ob najmanjši potrošnji voska in pri največji mogoči trdnosti celice dobimo največji volumen. Takih primerov je v prirodi veliko (snežinke kristali mineralov, klasje, oblika listov, bilk itd.)

Začetek standardizacije se javlja takrat, ko se pojavi proizvodnja nekih izdelkov v veliki množini.

Prvikrat se je pojavila standardizacija menda pri poenotenju puškega naboja. Velike količine, ki so bile potrebne, so zahtevale, da se vsak naboj prilega v vsako puško. To se je zgodilo v sredini 19. stoletja v Združenih državah Amerike. Do danes je standardizacija že ogromno napredovala.

Standarde danes delimo v ekonomske standarde in v funkcionalne.

Ekonomske standardi urejajo - približno - rečeno - ekonomske odnose v gospodarstvu neke dežele. Ker se pogoji, ki zadevajo gospodarstvo, zelo spreminjajo (notranja in zunanja politika, ekonomske možnosti, elementarni pogoji itd.), zato ekonomske standardi niso obvezni, ampak le priporočljivi. Sčasoma jih je nekaj postalo že obveznih.

Funkcionalni standardi pa so obvezni za vse in se jih morajo v okviru državne tvorbe var držati.

Taki standardi so na primer: profil tračnice, širina tračnic, profil tunela, prometni znaki itd.

Razdelimo jih takole:

standardi splošnega značaja, standardi oblik (a-splošni, b-konkretni),

standardi materiala,

standardi tehničnih predpisov za izdelavo in dobavo,

kompleksni standardi,

standardi o tehnoloških postopkih,

standardi v prometu in kontroli proizvodov,

standardi tipov itd.

KAKO PRIDEMO DO STANDARDOV?

Življeneje smo stavi potrebo po standardih. V uvodu omenjeno nalogo to je zvišanje življenjskega standarda in približno enako zadovoljiti vse potrebe članov državne skupnosti, je mogoče doseči le s povenitvijo življenjskih potrebščin. Današnji ekonomski pogoji pa omogočajo ceneno proizvodnjo le pri množinski ali veliko serijski proizvodnji in pri uporabi najmodernejših tehnoloških metod. Velika serijska proizvodnja pa je mogoča le; da število izdelkov, ki so si različni po obliki in kakovosti, namenjeni pa istemu namenu, zreduciramo samo na nekaj velikosti in te nato proizvajamo v veliki množini. S tem dosežemo cel kup prednosti: zmanjšanje asortimenta materiala, koncentracijo proizvodnje, manjše število vrst orodja, manj vrst strojev, večjo izvežbanost osebja itd. Vse to nam prinese na koncu izdatno znižanje cene in s tem postanejo izdelki dostopni širokim ljudskim množicam.

Standard nastaja takole:

1. Priprava za standardiziranje. (V tem času se zbirajo elementi, razni činitelji, ki zadevajo omenjeni predmet.)
2. Priprava predstandarda (prednorme). Zbere in uredi se vse pomembno.)
3. Anketa. (Predstandard se da javnosti v razpravo)
4. Objava končnega standarda (Na podlagi ugovorov po anketi dokončno izdelan standard, objava v uradnem listu.)
5. Praktična uporaba standarda.

Posamezne države imajo že zelo izdelano standardizacijo, ki obsega na tisoče standardov. Vsebina standardov posega že v vsa področja življenja, v ena manj, v druga več. Mnogo standardov je postalo tako rekoč mednarodnih. V sklopu Organizacije združenih narodov deluje komisija za mednarodne standarde. Standardi te komisije sicer še niso obvezni, vendar naj veljajo kot priporočljivi in naj jih posamezne države začno uporabljati. Tudi naša država ima organizirano službo standardizacije, ki naj pospeši racionalizacijo našega gospodarstva. Oznaka za jugoslovanske standarde je JUS. Razdelitev je razvidna iz kataloga, v katerem so vpisani vsi standardi, katalog izide vsako leto na novo. Izdaja ga Zavod za standardizacijo v Beogradu, ki je tudi edini pravno opolnomočen za izdajo standardov. Poleg JUS standardov se uporablja pri nas še drugi, kot n. pr.: DIN, BS, GOST, ČSN itd. Vendar te standarde drugih držav čedalje bolj nadomeščajo JUS standardi.

Ker pa je s pripravo in izdajo standardov ogromno dela in izdaja državnih standardov še ne more zajeti za sedaj vseh potrebnih področij, se je pokazala potreba, da večje gospodarske enote same organizirajo za svojo dejavnost standardizacijo, ki naj zajame vso tisto dejavnost, s katero bi odpravili zmedo, odvečno delo in bi z njo racionalizirali proizvodnjo. Ker se take gospodarske enote običajno tovarne s komplicirano industrijsko proizvodnjo, imenujemo to standardizacijo tovarniško. Ta tovarniška standardizacija je veljavna samo v okviru tiste tovarne, ki jo je izdala.

Tudi naša tovarna ima zasnovan sistem tovarniške standardizacije. Oznaka za našo standardizacijo je TVS.

Kratice pomeni: Tovarna verig standard:

Tej oznaki sledi še številka, ki smiselno razporeja standard. Standarde naše tovarne izdaja referent za standardizacijo po predlogih vseh članov našega kolektiva in deluje v okviru konstrukcijskega oddelka.

Izdaja standardov poteka takole:

V kolikor nastopijo pogoji, da se standardizira kakšen izdelek, tehnološki postopek ali podobno, izdelava referent za standardizacijo osnutek, ki ga predloži v diskusijo. Na podlagi ugovorov ga nato popravi in predloži komisiji za potrjevanje standardov. Ta je imenovana od uprave podjetja

Ko ga komisija potrdi, postane s tem za tovarniško dejavnost obvezen. Tovarniški standard ne sme nikoli biti v navskrižju z državnim standardom.

Vsebina standardov:

Tovarniški standardi predstavljajo poenotenje in smiselno ureditev raznih ugotovitev ter izkušenj v interesu našega kolektiva.

Tovarniška standardizacija sestavljajo svi stalni interni predpisi, ki zadevajo poslovanje tovarne in za katere ne obstojajo splošni državni standardi. V bistvu je pojem vati tovarniški standard kot smiselno razporejen list papirja, ki vsebuje (je na njem napisan) neki predpis, ki zadeva poslovanje tovarne.

V splošnem obsegajo tovarniški standardi sledeča področja:

Pojme, nazive in označevanje, osnove za izračun, merske enote in količine za izračun, oblike, dimenzije, tipe in velikosti, kvalitetne in dobavne pogoje, tehnološke postopke, razna napotila in osnovne podatke in dr.

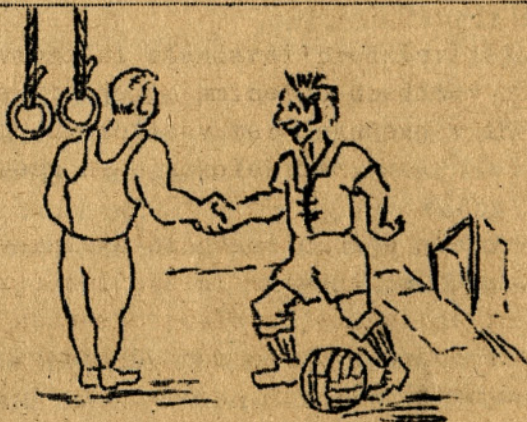
Da bi dosegli pri izdelavi in uporabi teh standardov sistematičen red, je potrebno, da so ustrezno razvrščeni.

Kakšna je razvrstitev in še marsikaj o standardizaciji pa drugič.

J.K.

IZ KOMUNE

TOKRAT O TELESNI VZGOJI IN ŠPORTU



Telesna vzgoja, ki ima v našem sistemu velik družbeni pomen, krepi zdravje in dviga delovno sposobnost naših delovnih ljudi, skrbi za pravičen telesni razvoj in vsestransko vzgojo ter izobrazbo mladine, s tem pa predstavlja važen del splošnih prizadevanj naše družbene skupnosti pri socialistični vzgoji delovnih ljudi in mladine.

Prvi kongres telesne vzgoje v Beogradu kakor tudi prvi kongres za telesno vzgojo Slovenije, ki je bil v preteklem letu v Ljubljani, sta zlasti komunam naložila več nalog in večjo odgovornost za izvedbo programa, sprejetega na obeh kongresih.

V ta namen se je takoj po združitvi treh občin v občino Radovljica formirala občinska zveza za telesno vzgojo. Njena naloga je sestričiti vse sile in sredstva ter ustvariti pogoje za uspešno izvajanje t. i. telesne vzgoje, katere sta postavila zgoraj navedena kongresna in katere nerekuje današnji razvoj celotnega področja občine.

Kot eno od prvih nalog pa si je zadala navedena zveza odpravo dvostranosti, to se pravi, da obstoječe organizacije TVD Partizan na eni strani in športna sruštva na drugi strani združi v enotno organizacijo.

Znano nam je, da na področju Radovljice in Lesca obstojata dve organizaciji: ŠD Prešeren Lesce - Radovljica s svojimi klubi (nogometni, smučarski, plavalni, kegljaški, odbojgarski ter košarkarski) in TVD Partizan Radovljica zopet s svojimi sekcijami (splošna vadba, orodna telovadba, smučanje, atletika, rokomet, košarka).

Obe organizaciji pa imata enake smotre, zlasti kar je v zadnjem času TVD Partizan poleg splošne vadbe in orodne telovadbe razširil svojo dejavnost na vse ostale športne panoge. Slabost v tem pa je to, da so tako sile deljene. Ni malo primerov, da isti aktivni člani

sodelujejo pri obeh organizacijah in da je tako angažirane vodilni kader na obeh straneh.

Dejstvo je, da je športno društvo Prešeren v zadnjem času nekoliko stagniralo. Trenutno uspešno delujejo le trije klubi: nogometni, plavalni in kegljaški, pač pa so v zastoju smučarski, odbojgarski ter košarkarski klub. Vzrokov za to trenutno nedelavnost nekaterih klubov bi lahko našteali več. V glavnem pa bo držalo sledeče: odmiranje starejšega vodstvenega in tekmovalnega kadra ter v zvezi s tem nezadostna priprava novih mlajših moči, slabe zime, pomanjkanje potrebnih prostorov, igrišč in finančnih sredstev.

Stanje pri TVD Partizanu Radovljica pa se bistveno ne razlikuje, zlasti je občutno pomanjkanje vodniškega kadra. V plus pa si lahko šteje, da razpolaga s svojimi društvenimi prostori, to je domom s telovadnico.

Spričo takih razmer sta obe organizaciji prišli do zaključkov, da se združita v eno samo enotno organizacijo, katere naloga naj bi bila združitev vseh sil in sredstev ter pritegnitev čimvečjega kroga, zlasti mladine.

V tako združeni organizaciji, ki bo dobila novo ime, naj bi bile vključene vse športne in telesnovzgojne panoge na področju Lesca in Radovljice in morda še nekaterih okoliških krajev.

V ta namen je bil že sklican skupni sestanek predstavnikov obeh društev. Na tem sestanku je bil izvoljen pripravljalni odbor, katerega prva

naloga je, da izdela ustrezna pravila in pripravi vse potrebno za čimprejšnje sklicanje ustanovne skupščine.

Le taka združitev, ki bo pritegnila čimveč vodstvenih kadrov, mladine, članov delovnih kolektivov, skratka vseh, ki imajo voljo in veselje za kakršnokoli športno in telesnovzgojno udejstvovanje, bo ustvarila pogoje, da ta organizacija v našem

družbenem življenju ponovno najde mesto, kakršno mu gre.

Le tako združeni bomo lahko enotno nastopali pred družbenimi in upravnimi organi ter ostalimi forumi v komuni, tako glede finančnih sredstev za investicijsko gradnjo igrišč in telovadišč, katerih za razširjeno dejavnost na našem področju še občutno primanjkuje.

Franc Vovk

NASVETI

ODDIH IN RAZVEDRILO PO DELU

Čas po drugi svetovni vojni, razvoj vseh panog dejavnosti, prvenstveno pa želja, da bi si ustvarili lepše in boljše pogoje za srečno in zadovoljno življenje, ustvarja hiter tempo vsega gibanja, mišljenja, skladno s tem pa tudi nenehno živčno napetost. Dan za dnem se gibljemo v pospešenem ritmu, spremljajo nas vse večje odgovornosti in naloge pri delu, kar vse zahteva vedno celega človeka.

Se dovolj zavedamo, koliko moči, kalorij in dobre volje vlagamo vsako uro, vsak dan, mesec za mesecem v delo, ki ga izvajamo?

Verjetno vse premalo.

Po osemurni zaposlitvi občuti fizični delavec utrujenost v razbolelih kitah in mišicah, umski delavec pa prav tako v svojih možganskih celicah. In čeprav utrujenost čutimo in se zavedamo, da nam je počitek nujno potreben, si pogosto ne privoščimo niti desetih minut za oddih, kaj šele toliko, kot ga izčrpano telo potrebuje. Sami do sebe nismo dovolj pozorni, čeprav bi morali biti.

Vsak človek nujno potrebuje v delovnem času na vsakih nekaj ur dela vsaj petminutni oddih, na polovični dnini dobro južino, po vrnitvi z dela in po kosilu pa polurni počitek, bodisi leže in z zaprtimi očmi, da se tudi očesni živci

G O R A M

umirijo (to velja predvsem za tiste, ki jim delo nalaga večjo koncentracijo vida), ali pa s krajšim sprehodom na sveži zrak v naravo. Šele nato zmoremo začeti novo delo v domu, ki ga bomo z veseljem in novimi močmi ustvarili v zadovoljstvo sebi in okolici.

Nakazan oddih pa še ni popolno razvedrilo. Da razgiblujemo svoje misli, da jih sprostimo, si moramo poiskati različno razvedrilo, pa naj si bi z glasbo, športom, lepo knjigo in podobno. Včasih zadostuje le krajši čas, da preusmerimo misli v drug svet in že smo mirnejši in lepše razpoloženi. Če imamo še tako malo časa na razpolago, ne pozabimo na gibanje telesa (talovadbo), vsaj nekaj minut pred spanjem ob odprtem oknu, da telo dobi ponovno dober obtok krvi, s čimer je zagotovljeno mirno spanje in naslednje jutro sveže počutje.

Končno pa si načrtno olepšajmo dela proste dneve z daljšimi izleti v naravo, v gore, k vodi; razgiblujemo telo z raznimi igrami z žogo ali plavanjem, pozimi na smučeh in drsanjem na ledu, vse težje misli odvrzimo in naužijmo se sonca in zraka, da bo dobršen del rezerve v nas za ves naslednji teden dela.

Ponovno pa bodi poudarjeno geslo:
Bodimo skrbni in pozorni do sebe!

M.B.

Vaše samote si v sreči želim,
ko sonce zlati vam vrhove,
če stresa vihar me besneči,
med stene želim si, v plazove,
da v njih izgubi se težki spomin,
s plazovi se v brezdnih raztrešči.!

Prižel bi se k steni sivi in strmi,
rahlo jo božal po ostrih robih,
in kadar trpel bi v duši najhuje,
poljub bi vam dahnil v ledenih čareh -
nad vami oblak takrat me zagrne,
vkleni, da nov me vihar ne izruje.!

O, gore, saj niste le kamnata čer -
kot v meni, po vas se viharji pode,
odpirajo rane, življenja more:
ko boste zasnivale v tihi večer,
poljub naj še dahnejo moje vam ustne!

B. Slanovic

ZAHVALA SINDIKALNI ORGANIZACIJI

Tovarišica PAVLA DEŽMAN iz obrata
vijakarna, se toplo zahvaljuje
tovarniški sindikalni organizaciji
za podporo, ki jo je ta dajala v
preteklem letu.

Športni krožek



OB 10; LETNICI "AMK VERIGA"

Leta 1952 se je v naši okolici zbralo nekaj članov kolektiva, ki jim je bil avto moto šport konjiček v njihovem prostem času. Tedaj jim je uspelo, da so ustanovili svoj krožek, z imenom "AMK Veriga - Lesce". Vseh deset let so si morali dobro prizadevati, opraviti mnogo prostovoljnih ur, darovati mnogo dragocenega časa, če so pač hoteli, da ta krožek obstoja in da danes še živi. Prav zadnji občni zbor tega krožka je v živahni razpravi dokazal, da so njegovi člani vsa leta nazaj premagovali težke probleme in da so bili tem kos tudi v preteklem letu. Razvoj prometa na cestah pred 10 leti se ne da primerjati z današnjim tempom, posebno ne v Sloveniji. Vsepovsod se kažejo že ozka grla na cestah, vsepovsod premalo znanja državljanov o cestni disciplini.

AM krožek je po svojih močeh in z ozirom na maloštevilno članstvo v preteklem letu usposobil 47 novih šoferjev amaterjev. Mnogi izmed teh so bili v JLA dodeljeni v avtomobilske enote. Iz vrst teh amaterjev pa vselej raste tudi število poklicnih šoferjev.

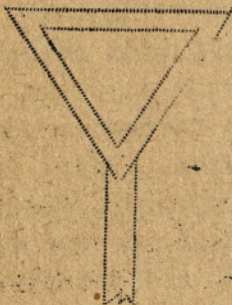
Brez teh si v današnjem gospodarstvu ne moremo zamisliti premnogih transportov tovora, živil, ljudi itd. Krožek je imel težkoče tudi z vozili za usposabljanja tega kadra. Finančna sredstva so bila vselej premajhna za nabavo novih vozil, prav tako pa tudi za nabavo raznih pokvarjenih avtomobilskih delov. Zaradi te krize so člani AMK opravili preko 600 udarniških ur samo za popravilo svojega vozila. Največji problem krožka je v tem, ker nimajo svoje garaže. Vozila so v slabih prostorih izpostavljena vremenskim neprilikam. Prostore pa je krožek že večkrat moral menjati. Letos se jim obeta nova garaža, za kar so člani na zadnjem zboru sklenili opravičiti vsak po 8 ur udarniškega dela na gradbišču novih garaž v "Moskvi". Nadalje so si zadali tudi nalogo, da si ustvarijo servis zaprtega tipa in tako z nabavo raznega orodja in pripomočkov pomagajo svojim članom pri vzdrževanju njihovih vozil. Poleg tega so sklenili še več drugih pomembnih stvari, med katerimi je tudi ta, da bo skušal krožek s pravilnikom urediti bodoče delo z

matičnim društvom Radovljica ali se priključiti drugemu društvu ali pa se osamosvojiti in postati AM društvo - Veriga Lesce in ne več krožek.

Zaželeno bi bilo, da bi v Lescah obstojale društvo, za kar so dani vsi pogoji, saj je tu in v okolici mnogo ljubiteljev tega lepega športa. Tudi dela bi ne zmanjkalo. Omenil bi le eno izmed mnogih. Mislim, da ne bo koristilo le voznikom motornih vozil na cesti, temveč tudi življenju naših otrok, če bi to delo z uspehom opravili. Šole v Lescah obiskuje mnogo otrok, ki se v rednem pouku učijo prometnih predpisih. Naloga krožka bi bila torej usposobiti predvsem mlajši kader, kot je to izvedlo že marsikatero društvo. Vsi vemo, da so otroci na cesti resen problem v cestnem prometu, izogniti se temu pa pomeni učiti jih eestnega reda že v šolskih klopeh. Tudi kolesarjem ne bi škodilo omeniti kaj o cestnem prometu.

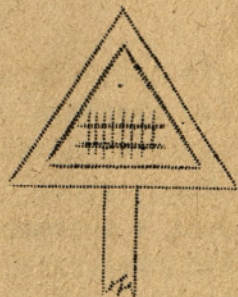
Zanimivo je bilo poslušati obračun o dosedanjem delu krožka. Presečneženje nad uspehi je izrazil tudi sekretar Avto moto zveze Slovenije, ki je občnemu zboru prisostvoval, kar ga posebno zanima odločitev o bodočih odnosih med AM krožkom in AMD Radovljica. Dela so imeli dovolj in tudi to leto jih čaka. Za začetek novega desetletja si bodo najprej prizadevali za novo garažo, servisno delavnico, prodajo starih vozil, zelo verjetno pa bo novi odbor poskrbel tudi za kakšno novo vozilo. Zaradi napredka in pomoči krožku pa bi bilo zelo razveseljivo, da bi se včlanili tudi vi in po svoji moči krepili tudi to lepo športno panogo.

D.Š

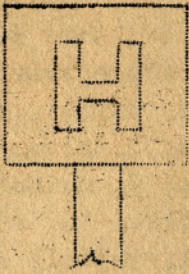


NIMAŠ PREDNOSTI!

Biti na manjvredni cesti je zelo nevarna reč, zato "Daj gas" in rini na glavno cesto!

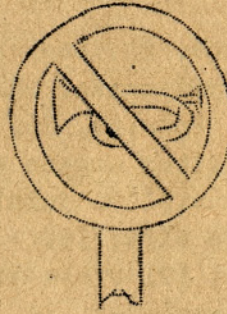


Železniški pre-laz z zapornicami? Ne! To velja samo za zakonce: ne skači čez plot!



Uganite, ali je v bližini "hidrant" ali bolnica?

(Za gasilce eno in za šoferje drugo)

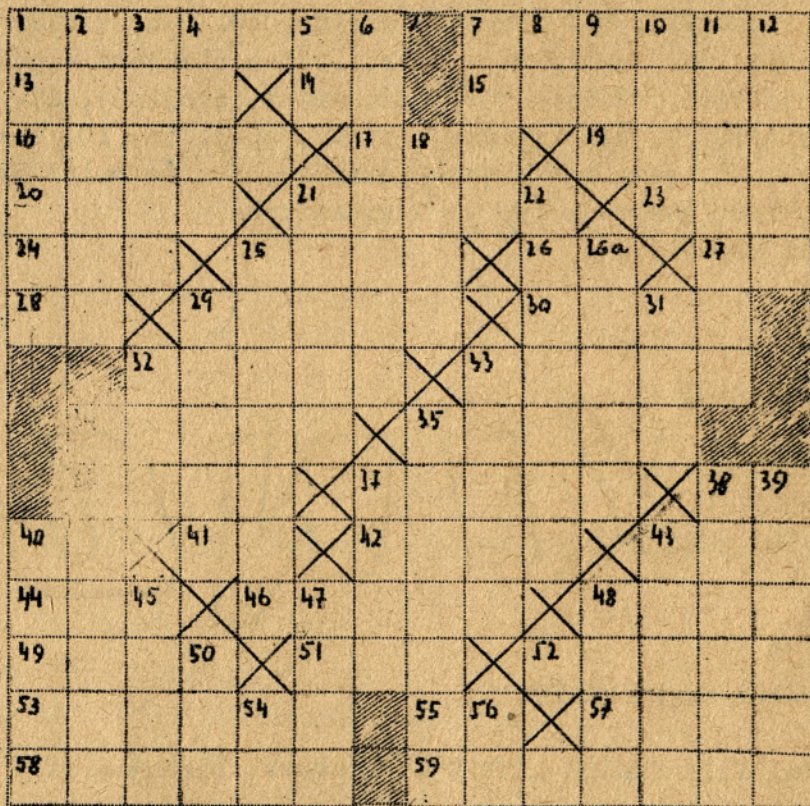


Ne hupaj!

Kaj pa, če je prepovedano hoditi vsem godbenikom po tej cesti?

Za razvedrilo.

K R I Ž A N K A



VODORAVNO: 1. božji služabnik, 7. izumitelj plinskega motorja, 13. stav - drža, 14. začetnici ~~pram~~ka in imena izumitelja dinamita,

15. veliko obmorsko mesto v Siriji, 16. del poti - proge (dvojina), 17. klic na pomoč, 19. prehod čez reko, 20. gora v Srbiji (1391 m),

21. knjiga zemljevidov, 23. soglasnik in dva enaka samoglasnika, 24. tuje žensko ime, 25. kozolec, 26. visoka karta, 27. kratica organa za red in varnost v državi, 29. južni sadež za pridobivanje olja, 30. daljša časovna enota, 32. vrsta vina, 33. nečist - nepregleden, 34. reka v Avstriji, 35. povest J. Jurčiča, 36. žensko ime, 37. tat, ničvrednež, potepuh, 38. začetnici imena in priimka izumitelja krožne žage (1799), 40. pritrtilnica, 41. začetnici imena in priimka pisatelja "Jakoba Rude", 42. tuje moško ime, 43. ni buden, 44. posledica korozije, 46. muslimansko moško ime, 48. vzdih, 49. izumrli narod z visoko kulturo v Južni Ameriki, 51. industrijska rastlina, 52. Verdijeva opera (fon), 53. toči, nalijska, 55. pesniška stvaritev, 57. uta (dvojnina) brano nazaj, 58. gora med Hrvatsko in Hercegovino (narobe), 59. zaščiteno proti koroziji.

NAVPIČNO: 1. tek, 2. lahka ženska (italj.), 3. meja med njivami, 4. rahel veter, 5. os. zaimek, 6. otok v Jadranskem morju, 7. pleme - rod, 8. španski spolnik, 9. mutast, 10. omama, 11. grška črka, 12. svarim, 18. žensko ime, 21. najbolj znan hunski poglavar, 22. sin kralja Davida, najmodrejši vladar tistih časov (1000 let pred n.št.), 25. prebivalka pragozdov, 26a. kmečko delo. 29. prebivalci pragozda, 31. tudi izdelek TVL (narobe) 32. znamka motorja (narobe), 33. ljudsko vozilo, 34. tudi naziv za partizana, 35. prebivalec neke slovenske pokrajine, 37. avstralska koza, 38. grški bog lepote, 39. vrsta orglic, 40. reka v BiH, 43. nerodovitna planjava - puščava, 45. dokument (dvojnina), 47. mraz, 48. zveza, spoj, 50. 10, 1 in 15 črka abecede, 54. oziralni zaimek, 56 grška črka.

KINO

B L E D

OD 15. FEBRUARJA DO 15. MARCA

Sovjetski barvni film "RDEČE LISTJE"
14 - 15. sreda, četrtek

Ameriški barvni film "Mlada kraljica"
16.- 18. petek, sobota, nedelja

Bolgarsko-nemški film "ZVEZDE"
19. - 20. ponedeljek, torek

Fransoski ljubavni film "PRECEP"
21. - 22. sreda četrtek

Ameriški barv. film "TARZANOVA BORBA"
23. - 25. petek, sobota, nedelja

Japonski film "SMRT NA PACIFIKU"
26. - 27. ponedeljek, torek

Ameriški barv. film "BELA DIVJIINA"
28.2 do 1.3. sreda, četrtek

Ameriški barvni film "TONKA"
2. - 4.3., petek, sobota, nedelja,

Jugoslovanski film "ISKANJE ZMAJA"
5. - 6. ponedeljek, torek

Gruzinski film "TUJI OTROCI"
7. - 8. sreda, četrtek

Nemški film "KRALJ ČARDAŠA"
9. - 11. petek, sobota, nedelja

Italijanski film "MLADI MOŽJE"
12. - 13. ponedeljek, torek

Sovjetski film VSEM SIJE SONCE"
14. - 15. sreda četrtek

Predstave ob delavnikih ob 17 in 20
uri, ob nedeljah in praznikih ob 10,
15, 18 in 20 uri.

R A D O V L J I C A

Italijanski glasbeni film "GREMO V
SAN REMO"

15/2. četrtek ob 20 uri
17/2. sobota ob 20 uri
18/2. nedelja ob 18 uri
ob 10 uri dopolne matineja

Jugoslovanski film "ONA, ON IN ŠEF"

16/2. petek ob 20 uri
18/2. nedelja ob 16 in 20 uri

Zapadno-nemški film "ZADNJI BO PRVI"

20/2. torek ob 20 uri
21/2. sreda ob 18 in 20 uri

Francoski barv. film "VITEZ GREAVEC"

22/2. četrtek ob 20 uri
23/2. petek ob 18 uri
24/2. sobota ob 20 uri
25/2. nedelja ob 16 in 20 uri

Madžarski barv. film "LEILA IN GABOR"

23/2. petek ob 20 uri
25/2. nedelja ob 18 uri
ob 10 uri dopolne matineja

Češki film "VIŠJI PRINCIP"

27/2. torek ob 20 uri
28/2. sreda ob 18 in 20 uri

Japonski barv. film "ŠAMPION IN PLES,
AIKA"

2/3. petek ob 20 uri
4/3. nedelja ob 16 in 20 uri

Francoski film "AFERA NINE B"

1/3. četrtek ob 20 uri
3/3. sobota ob 20 uri
4/3. nedelja ob 16 uri

Ameriški barv. film "VELIKA BIKOBORBA"

4/3. nedelja ob 10 uri dop. matineja

Italijanski film "MORALIST"

6/3. torek ob 20 uri
7/3. sreda ob 18 in 20 uri

Italijanski film "DAVID IN GALJAT"

8/3. četrtek ob 20 uri
9/3. petek ob 20 uri
10/3. sobota ob 20 uri
11/3. nedelja ob 16, 18, 20 uri

Francoski dokumentarni barvni film

"SVET TIŠINE"
11/3. nedelja ob 10 uri dop. matineja

Italijanski film "SMRTONOSNI UDAREC"

13/3. torek ob 20 uri
14/3. sreda ob 18 in 20 uri

R A D O V L J I C A

TELEFON 308

V S E B I N A

	stran!
Braloem	1
Slaba proizvodnja v januarju	2
O čem so sklepali organi upravljanja v januarju	3
Obolevnost delavcev v Tovarni verig v letu 1961	5
Nekaj misli o naših štipendistih	7
Obisk v Rogu	8
Dijaki in študentje smo se zbrali v tovarni	10
Fluktuacija delovne sile in njen vpliv na proizvodnjo	11
Vloga sindikata v ekonomski enoti	13
Načela smotrnega gospodarstva. Standardizacija	16
Tokrat o telesni vzgoji in športu	19
Oddih in razvedrilo po delu	21
Ob 10-letnici "AMK Veriga"	23
Križanka	25
Kino Bled	26
Kino Radovljica	27

Izdaja: Tovarna verig Lesce pri Bledu - Ureja uredniški odbor - Urednik Andrej Vidic - Izhaja 15. v mesecu.
