

ČLOVEK, DELO, PRODUKTIVNOST

1. UVOD

Že nekaj časa je očitno, da tempa gospodarskega razvoja, ki ga dejansko dosegamo v naši družbi, ne zmoremo. Zato tudi govorimo o nestalnosti, o visoki konjunkturi in pospešenem naraščanju cen, itd. In to pomeni, da dinamično gospodarsko rast ne gradimo na naraščanju kvalitetnih razvojnih dejavnikov (kot je produktivnost, ekonomičnost, rentabilnost, likvidnost), temveč je še vedno velik razkorak med našo potrošnjo in tistim, kar proizvedmo. Sedaj pa tudi ni čas, da bi skušali razmejiti vprašanje: ali so poglavitni vzroki za nastalo situacijo v gospodarstvu ali izven njega. Pomembnejša je vključitev vsakega kolektiva, izhajajoč od vsakega zaposlenega, v stabilizacijska prizadevanja. K temu nas nenazadnje obvezujejo tudi sklepi zadnjih kongresov ZK in resolucije o izvajanju družbenih planov. Gre torej zato, da ponovno premislimo »naš« način gospodarjenja in delovne zavzetosti. Cilj nam mora biti dinamičen razvoj TOZD, združenih v poslovni sistem IMP, vendar s stabilizacijo pogojev našega gospodarjenja, predvsem preko boljšega izkoriščanja notranjih rezerv. In zato moramo izdelati stabilizacijske programe.

2. STABILIZACIJA

Nekako demagoško povedano bi lahko rekli, da bomo morali izdelovati razne akcijske programe, stabilizacijske programe in podobno vse dotlej, dokler vsak med nami ne bo čutil, da je delavec v združenem delu in je potemtakem v prvi vrsti od njega odvisno, kakšni so rezultati pri ustvarjanju dohodka. Pravimo tudi, da moramo postati **gospodarji pogojev, sredstev in rezultatov** našega dela. To pa je nekaj stalnega. In zato je stabilizacija v bistvu borba za dobro gospodarjenje. Če torej govorimo o izdelavi stabilizacijskih programov, to pomeni, da skušamo problem posamezne temeljne organizacije ali delovne skupnosti ugotavljati na široki družbeni bazi, saj so poleg delavskega sveta nosilec akcije tudi družbenopolitične organizacije; tak pristop pomeni tudi poziv k bolj usklajenemu delovanju, k dogovarjanju skupnih ciljev in koordinaciji dela. Predvsem pa je pomembno, da potrebo po ukrepanju spoznamo sami, da izpostavimo največje probleme in jih z dejanskimi ukrepi tudi uresničimo v življenju. Morda lahko rabi kot zgled obnašanje DO Livar, ki je že marca meseca — po prvih znakih neustreznega gospodarjenja — reagirala in sprejela nekatere stabilizacijske ukrepe; še zlasti v TOZD LBK. In seveda rezultati niso izostali (glej podatke za polletno analizo poslovanja!).

3. PRODUKTIVNOST — DOHODEK

V pametno vodeni poslovni politiki TOZD se dobro zavedamo tesne povezanosti med produk-

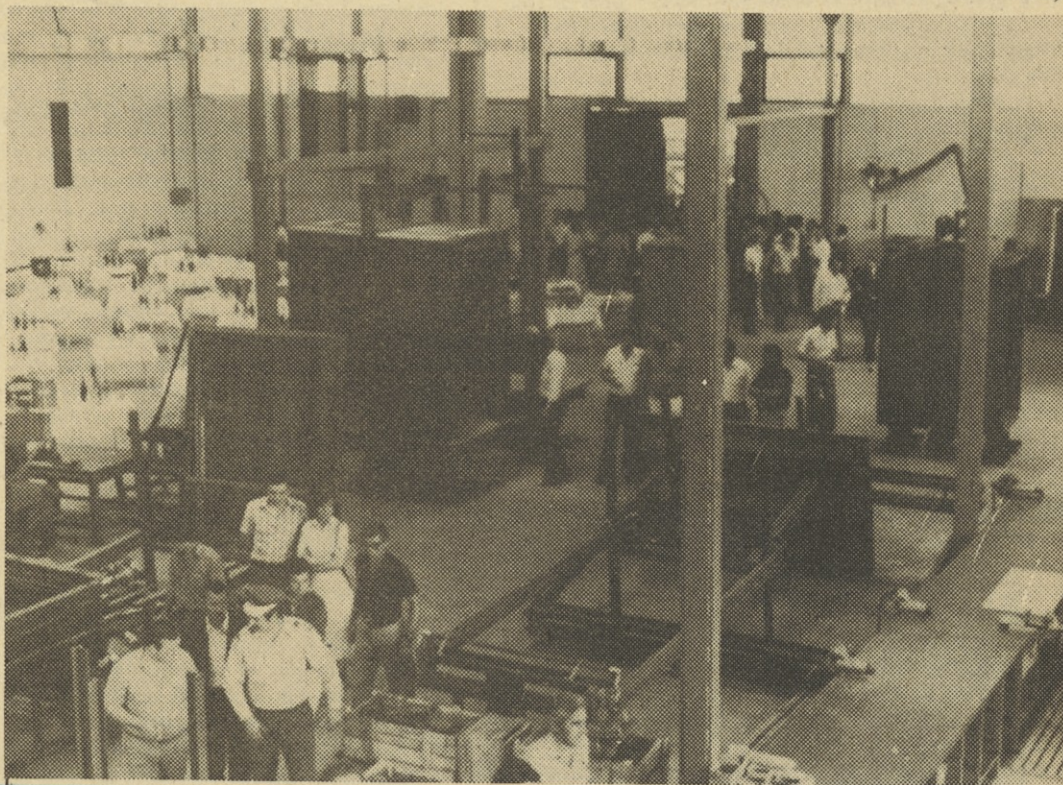
tivnostjo in rastjo dohodka na eni strani in samoupravnim in materialnim položajem nas zaposlenih na drugi strani. Mimogrede povedano, od tod tudi naziv akcije »človek — delo — produktivnost«. Toda s to produktivnostjo ne mislim samo in v prvi vrsti »rezanje« norm, temveč in predvsem skupno vloženo delo proizvodnih in režijskih delavcev. Zato tudi trdim, da moramo v vseh organizacijskih enotah IMP izpostaviti in proučiti vprašanje: zakaj v skupnem delu dosegamo relativno slabše rezultate kot tedaj, ko rezultate merimo z delovnimi učinki samo proizvodnih delavcev. Saj lahko z zadovoljstvom ugotovimo, da pretežna večina naših TOZD po tehnični opremljenosti dela ne zaostaja za razvitejšimi državami.

Se pravi, da zaostajanje, oziroma počasnejša

rast produktivnosti izhaja iz pomanjkljivosti v **splošno družbeni organizaciji dela**. To v naši družbi sploh ne, oziroma zelo počasi razvijamo. Po mojem zategadelj ne, ker organizacijo dela ne gradimo na logiki dohodka, temveč smo vedno bolj normativno (po domače: vse zapisati, kako naj bo, brez upoštevanja konkretnih razmer in dognanj nekaterih strok) naravnana družba. Izdelava pravilnika ali sporazuma nam postaja cilj, namesto da je to sredstvo in način, kako delovni kolektiv postavlja postavlja pravila svojega obnašanja. To je obči družbeni problem. Moj namen ni, da v tem človeku govorim na splošno in zato bom tudi zanemarjal probleme in primere, ki se dogajajo izven delovnega kolektiva IMP.

Zavedati se moramo, da iz dohodka izvirajoča in v dohodek usmerjena razmišljanja ne vodijo k

(Nadaljevanje na 2. strani)



TOZD DVIGALO: URESNIČENA DOLGOLETNA ŽELJA

Prvi julij, praznik tozd Dvigalo, so delavci te temeljne organizacije proslavili še posebej slovesno. Namenu so izročili nove proizvodne in poslovne prostore. Tako se odpira nov list v razvoju temeljne organizacije in vertikalnega transporta v Sloveniji. Dokončanje te investicije je pomembno za delovno organizacijo Emond in celotno SOZD IMP. Na sliki: Novi proizvodni obrati ob otvoritvi.

Daljši zapis objavljamo na 3. strani.

Človek, delo, produktivnost

(Nadaljevanje s 1. strani)

zapiranju, temveč k odpiranju in povezovanju. Dohodkovna logika ne more začeti s formalnimi, temveč vedno izhaja iz temeljite **ekonomske analize** pogojev pridobivanja in razporejanja dohodka, ki mora priti v našo vsakodnevno voljo in zavest. In ne nazadnje, dohodkovna logika kaj kmalu izpostavi pravo vrednost družbeno priznane dela in je potemtakem trn v peti lenuhom, spekulantom, skratka vsem na nedelu izvirajočim pravicam.

Menim, da lahko skupno ugotovimo, da dohodkovni princip pospešuje enotnost organizacije in odpravlja dosedanje ostro ločevanje organizacije delovnega procesa od družbene (samoupravne) organizacije dela. Nobenega dvoma ni, da na produktivnost neposrednih proizvajalcev v TOZD vpliva tudi produktivnost režijskega kadra v temeljni delovni in sestavljeni organizaciji, kot tudi produktivnost raznih SIS, družbenopolitičnih skupnosti, organizacij, itd.

4. OSEBNI DOHODKI

Pomemben vzvod za ustvarjanje trajnejših pogojev rasti produktivnosti dela je predvsem ureditev področja delitve čistega dohodka in še zlasti delitve osebnih dohodkov. S tem v zvezi lahko naštejemo naslednja odprta vprašanja, ki v nobeni TOZD ali delovni skupnosti IMP še zdaleka niso razrešena (praktično lahko ugotovimo stagnacijo razvijanja sistema delitve OD od prvih mesecev 1977. leta — kdo je odgovoren?):

— hitrejša izdelava in uporaba stimulatvinih oblik delitve po delu in rezultatih dela

— čvrsta soodvisnost osebnih dohodkov (in drugih oblik potrošnje) od rasti produktivnosti in dohodka

— stalna borba proti vsem oblikam nedela in nediscipline

— hitrejšo izboljševanje življenjskih in delovnih pogojev

— zoperstavljanje vsem, ki s svojim obnašanjem ali celo odporom otežkočajo uresničevanje začrtanih — dogovorjenih akcij.

Ob vsem tem mislim tudi na stališča republiškega sindikata, ki jih poznamo v javnosti od prvih mesecev letošnjega leta. Mislim pa tudi na objavo čistopisa teh stališč in že izražene prve pomisleke oziroma pašaliziranja v zvezi z nujnostjo izenačenja položaja delavcev v proizvodnji in t. im. režiji. Še zlasti tedaj, ko gre za načine in stopnjo točnosti pri merjenju doseženih delovnih rezultatov. Moje mnenje je, da **moramo izenačiti »režim merjenja dela in rezultatov dela za obe vrsti delovnih opravil: tako tistih, ki imajo fizično prisotne rezultate dela, kot onih, ki se pretežno ubadajo s problemi papirne vojske.** Toda, to še ne pomeni, da se zavzemamo za zaletavo in ihtavo dlakocepje, ki bi povzročilo bistveno povečanje administracije. Gre preprosto za to, da zlomimo odpore in malomeščansko miselnost.

In naprej, ko razmišljamo o medsebojni povezanosti uveljavljanja dohodkovnih odnosov na področju delitve in gibanjem produktivnosti, se

moramo zavedati, da se težišče družbenega razvoja prenaša v vedno večji meri na spremljanje živega dela — delovnih mest z dosežki moderne znanosti, tehnike in tehnologije. Zato tudi upravljanje in gospodarjenje s sredstvi družbene reprodukcije pridobiva na pomenu. To pomeni, da mora v zvezi z uveljavitvijo **naše udeležbe iz naslova minulega dela**, prodrati spoznanje, da minulo delo ni samo preteklo delo delavcev. Udeležba iz naslova minulega dela je predvsem odvisna od posameznikovih delovnih rezultatov in prek njih njegovega prispevka k družbenoekonomskemu napredku. Kljub hudemu poenostavljanju, ki ga uporabljamo, vendarle še tole: prek udeležbe delavca v čistem dohodku iz naslova minulega dela se uresničuje tudi njegova ekonomska in politična kontrola nad sredstvi, pogoji in rezultati njegovega dela.

Od tod seveda sledi, da brez izoblikovanja stimulatvne sistema delitve sredstev za OD, takšne odnose ni mogoče vzpostaviti. S tem v zvezi ponovno poudarjam: rezultat dela in prispevek vsakega delavca v ustvarjenem dohodku se lahko in se morajo na primeren način meriti. Merjenje prispevka vsakega delavca je temelj za njegovo vrednotenje. Dohodek TOZD pa je rezultat tudi skupnega dela vseh dohodkovno povezanih delavcev (delavci TOZD — delavci delovnih skupnosti). Zato mora pametno zastavljen sistem delitve sredstev za OD predvideti tudi to obliko pridobivanja osebnega dohodka posameznika. V IMP smo ji včasih rekli »giblivi del«. To pomeni, da je treba v sistemu opredeliti kaj, kdaj in v kakšnem obsegu je povečani dohodek rezultat skupnega — združenega dela delavcev v temeljnih organizacijah in delovnih skupnostih.

5. STABILIZACIJSKI PROGRAMI V IMP

S stališča IMP pomeni »antiinflacijski program« vrsto raznih programov, katerih skupen cilj je nevtralizacija negativnih posledic inflacije in vzporedno s tem naš prispevek h krotanju inflacije in njenemu postopnemu zmanjševanju. Posamezni programi imajo različno dolžino, so lahko enkratni ali permanentni ali novonastali (zaradi novih težav). Ene lahko kvantificiramo (zmerimo učinke), drugi imajo bolj kakovosten značaj (ustvarjanje pogojev za realizacijo vseh ali posameznih programov). Vedeti je treba, da antiinflacijski program ni enostaven seštevek posamično zastavljenih, ampak da gre za večkratne učinke, ki bistveno izboljšajo skupen rezultat. Kot predpogoj vsem ukrepom nastopa poglobljanje samoupravnih odnosov v TOZD in med TOZD, večja mera samoupravnega sporazumevanja in družbenega dogovarjanja pri razreševanju širših problemov.

Mi se srečujemo z dilemo okoli pomena našega rednega planiranja, rebalansa in sedanjih akcij, za katere se bomo danes dogovorili. V današnji situaciji splošno družbenih in ekonomskih pojavov pomeni antiinflacijski program dopolnitev našega letnega planiranja v smislu **intenzifikacije** na področju ustvarjanja več dohodka in zagotovitev dodatnih sredstev za razširjeno reprodukcijo.

Torej gre za intenzifikacijo gospodarjenja na sploh in ne zgolj za ukrepe za izvrševanje planov (ki jih v redu izvršujemo). Drugače povedano, gre za **izvenplanske naloge, ki zahtevajo dodaten napor** in spoštovanje zakonitosti in ukrepov poslovnih politike.

Obrzdanje inflacije je gotovo dolgoročnejša naloga in zato bistvenih pridobitev na kratek rok ne gre pričakovati; vendar je ta dolgoročnost pogojena s kratkoročnimi ukrepi. In zato je treba takoj pristopiti k takim ukrepom, ki zelo hitro in neposredno prispevajo k večjemu dohodku in s tem večjim osebnim dohodkom in okrepitevi razvojnih potencialov TOZD. Takih ukrepov morajo biti obdelani v posebnih programih (ki skupno tvorijo antiinflacijski program) kot so za: izboljšanje poslovanja, (izkoriščanje notranjih rezerv), za izkoriščanje zunanjih rezerv, za izboljšanje stimulatvne razporejanja dohodka in delitve OD, za sanacijo, za revizijo vseh investicij (v smislu tekočih in programiranih investicij), za konsolidacijo in poglobljanje na ustavi temelječih medsebojnih ekonomsko-finančnih odnosov (interne cen, skupna vlaganja za skupne interese itd.), za dolgoročne kooperacije in skupno nastopanje na domačem in tujih trgih, za integracijska gibanja, za povečanje izvoza in zmanjšanje uvoza, itd.

Globalno govoreč je treba programe usmeriti takole:

— da še intenzivneje razširjamo in poglobljamo samoupravne odnose tako v TOZD kot med TOZD in podjetju kot celoti; vedeti je treba, da ne bomo uspeli v naših ekonomskih, tehničnih in tehnoloških naporih, če ne bo hitrejših in bistvenih premikov na samoupravnem področju. Saj tudi program zniževanja stroškov, kot druga bistvena naloga, apelira na čut odgovornosti in poziva k boljši informiranosti in preko nje boljšemu medsebojnemu sodelovanju: pri vseh zaposlenih mora dozoreti želja za borbo proti razsipanju, ki vodi k nazadovanju v poslovanju, premajhno zasedenost z deli in s tem padanje realnih OD; in prav zato ima čut odgovornosti in medsebojno sodelovanje večji pomen (zlasti na daljši rok) kot tudi potrebne tehnične novotarije;

— če že ne zmanjšati stroške, vsaj onemogočiti tendence njihovega naraščanja;

— programe za zniževanje stroškov izvajati s konkretno opredelitvijo vsebine naloge, osebno zadolžitvijo in časovnim rokom izvršitve in z zagotovitvijo zadostne informiranosti (interni časopis, sestanki DPO in poslovnih organov, zbori delavcev, itd.).

6. ZAKLJUČEK

Prejšnja razmišljanja nas vodijo v jasen sklep: v okviru stabilizacijskih prizadevanj moramo del svojih kratkoročnih interesov in ambicij podrediti ustvarjanju najugodnejših pogojev za stabilnost gospodarjenja. To pomeni, da ne bo šlo brez zaostrovanje odgovornosti in discipliniranega izvajanja sprejetih obveznosti.

Toda, vsa naša prizadevanja za stabilizacijo ne smejo pomeniti, da zanemarjamo borbo za ohranitev primerne ravni in rasti v dinamiki razvoja poslovnega sistema IMP. Vedeti moramo, da bi eventualna upočasnitev razvoja še v večji meri izpostavljala obstoječe probleme in bi jih s toliko večjimi težavami in primernim časovnim zaostankom lahko dejansko razreševali. Ni treba zgubljati besed, da bi to pomenilo tudi dolgoročno poslabšanje učinkovitosti gospodarjenja. Inflacija, ki je sestra nestabilnosti, je v svetu in zato tudi pri nas dolgoročen fenomen razreševanja. Učinkovito se lahko proti njej bojujemo samo z dinamično rastjo. Zato pa potrebujemo, poenostavljeno govoreč, predvsem več discipline: pri delu, pri financah, pri spoštovanju sprejetih obveznosti, in ne nazadnje tudi v političnem delu.

JURIJ ZAVEC

IMP GLASNIK izdaja delovna skupnost IMP — Industrijsko montažnega podjetja v Ljubljani. Izhaja mesečno v 9.450 izvodih. Uredništvo in uprava v Ljubljani, Titova 37. Ureja uredniški odbor: Meta Rotter, Ela Mulej, Borut Gržinič, Borut Wildmann, ing. Vinko Kuder, Karel Capuder, Alojz Kamin, Anton Križan, Ivan Herga, Tone Štrus (odgovorni urednik). Tiska: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani. Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS, št. 421-1-72 z dne 26. septembra 1974 je IMP Glasnik oproščen plačila temeljnega davka do prometa proizvodov.

● TOZD DVIGALO V NOVIH PROSTORIH

URESNIČENA DOLGOLETNA ŽELJA

V soboto, 30. junija, so v novi bežigraski industrijski cone BP—8 v Črnučah izročili namenu nove proizvodne in poslovne prostore tozd Dvigalo. Slovesnosti so se poleg delavcev tozd udeležili predstavniki delovnih, temeljnih in sestavljene organizacije IMP, predstavniki skupščine in družbenopolitičnih organizacij občine Ljubljana—Bežigrad, predstavniki skupščine in IS mesta Ljubljane, predstavniki krajevne skupnosti Črnuče in predstavniki graditeljev. V kulturnem delu programa so sodelovali: Delavski pihalni orkester iz Zagorja ob Savi, članica oddelka za

»Dejal sem že, da mora današnji dan pomeniti preobrat za vertikalni transport, za katerega lahko, na žalost ugotovimo, da je bilo v Sloveniji premalo narejenega v preteklem obdobju in da zaradi tega še danes zaostajamo, še posebej, če se primerjamo s strokovno in tehnično razvitimi firmami v svetu. V DO Emond smo se zaradi tega odločili, da bomo pospešeno delali na razvoju transportnih naprav tako vertikalnem kot horizontalnem in skušali osvojiti in vpeljati moderno tehnologijo in izdelovati tehnično dovršene izdelke. Zato tudi že danes lahko ugotavljamo, da nam

Vrednost celotne investicije tozd Dvigalo je bila 83 milijonov din. Zaradi razširitve prvotnega načrta in podražitev bo veljala približno 95 milijonov din. Sredstva so zbrali takole: 52 milijonov kredita LB, 5 milijonov kredita izvajalca gradbenih del — Slovenija Ceste iz Ljubljane, 1,8 kredita tozd Elektromontaža, ostalo pa so sredstva tozd Dvigalo. Pri investiciji je treba omeniti še to, da sta pomagala tozda OV in Elektromontaža, ki sta sprejela sklepa, da bosta v letih 1978 in 1980 prispevala manjkajoča sredstva za odplačilo obveznosti tozd Dvigalo (cca 20 milijonov dinarjev).

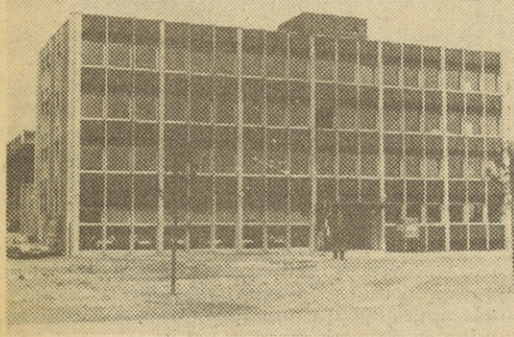
Pogodbeni rok za dokončanje proizvodne in skladiščne hale je bil 15. september, poslovnega dela pa konec oktobra lani. Iz objektivnih in subjektivnih razlogov se je dokončanje zavleklo do letošnje pomladi, oz. poletja.

lokacija v BP—8 ne dovoljuje posebne razširitve in posledica tega je, da smo zaprosili Izvršni svet Sob Ljubljana — Bežigrad za dodelitev zemljišča velikosti 25.000 kv.m v BP—10, kjer bi do leta 1990 skušali perspektivno z novimi investicijami rešiti naše potrebe do leta 2000. Področje vertikalnega in horizontalnega transporta daje vsekakor veliko možnosti in številne rešitve, ki bi lahko veliko prispevale k večji produktivnosti v marsikateri OZD.«

Slavnostni govornik je bil predsednik Izvršnega sveta skupščine mesta Ljubljana Albin Vengust,



Slavnostni govornik Albin Vengust, predsednik IS skupščine mesta Ljubljane (levo). O investiciji je govoril direktor TOZD Ciril Kurent (desno).



Poslovna stavba TOZD Dvigalo.

izrazne plesne zavoda za glasbeno in baletno izobraževanje v Ljubljani, moški pevski zbor IMP in mladina tozd Dvigalo.

O pomenu in poteku investicije je zbranim spregovoril direktor tozd Dvigalo Ciril Kurent, ki je med drugim dejal: »130 delavcev tega tozda je delalo na petih lokacijah v štirih ljubljanskih občinah, kakor tudi še na montaži po številnih slovenskih in jugoslovanskih gradbiščih. Lahko rečemo, da smo v danih razmerah potegnili vse rezerve iz teh prostorov in tako sta bili leti 1976 in 1977 uspešni. Fizična rast je prekoračila zmogljivost teh prostorov in zato smo se v letu 1978 srečali že s kar velikimi problemi, posledica tega pa je bil tudi slabši rezultat v tem letu. To bomo občutili tudi še v prvem polletju letošnjega leta. Delavski svet tozd je že proti koncu leta 1976 ocenil investicijsko sposobnost tozd in sklenil, da začnemo graditi v soseski BP—8 v Črnučah...« Nato je govoril o poteku priprav in gradnje ter nadaljeval:

ki je izredno plastično orisal današnji položaj delavca v združenem delu in združenega dela nasploh. Med drugim je poudaril, da ni treba vzroke za inflacijo iskati zunaj, vzrok smo mi sami, naše gospodarjenje, naše obnašanje. Veliki smo bili v NOB, takšni bi morali biti tudi danes, bolje povezani, ne tako razdrobljeni. Vsak tozd živi in dela po svoje, hoče nekaj sam zase. Premalo je izumiteljstva, premalo novatorstva. Ustvarjamo si prevelike zaloge, organiziramo preveč stranskih služb. Premalo sodelujemo drug z drugim. Toda sodelovati moramo, ker ustvarjamo povezano in trdno družbo. Organizacije združenega dela se morajo enakomerno razvijati v vsej republiki, kot je to praksa IMP. Albin Vengust je še poudaril, da bomo težko uresničevali naloge, ki so pred nami, porok, da jih bomo uresničili, pa so organizacije kot je IMP.

Kulturni program so začeli pevci IMP, ki so skoraž na vseh prireditvah v okviru SOZD njegovi redni soustvarjalci. Prvič so v program uvrstili izrazne plesne, ki so jih gledalci toplo sprejeli. Nastopila sta tudi dva mladina iz tozda. Janez Remijaš je zaigral na kitari in orglice ter zapel, Stane Buh pa je recitiral pesem. Svoj delež pa je prispeval še Delavski pihalni orkester iz Zagorja. Po končanem programu so si gostje ogledali nove prostore, sledil pa je veseli del otvoritve.

Lahko rečemo, da se je 1. julij, dan tozda Dvigalo, drugič zapisal v njegovo zgodovino. Pred štirimi leti je z združitvijo Dvigalotehne in Elektrodvigala nastala temeljna organizacija, letos pa je obrnila nov list v svojem razvoju. Delavci so končno dobili primerne delovne pogoje. Možnosti nadaljnega razvoja so tako odprte.

T. ŠTRUS



Gostje si ogledujejo nove prostore



Veseli del otvoritve

● DRUŽBENI DOGOVOR O URESNIČEVANJU KADROVSKE POLITIKE V SR SLOVENIJI

Kadrovska politika zadeva nas vse

Konec junija letos je izšel v slovenskem Uradnem listu (št. 20) pomemben dokument, pomemben tudi za naše delovne in temeljne organizacije. Gre namreč za Družbeni dogovor o uresničevanju kadrovske politike v SR Sloveniji, ki je usklajen z Zakonom o združenem delu, Zakonom o delovnih razmerjih in drugimi predpisi (izobraževanju, štipendiranju, varstvu in zaposlovanju invalidov itd.) ter priporočili.

Z navedenim družbenim dogovorom, ki so ga podpisale slovenske občine, samoupravne interesne skupnosti in družbenopolitične organizacije ter druge organizacije in organi, dobivamo v roke dokument, ki še bolj podružblja kadrovska politiko kot instrument združenega dela v njegovih razvojnih, samoupravnih in organizacijskih težnjah.

Družbeni dogovor je enoten okvir za celovito uresničevanje kadrovske politike v SRS, hkrati pa napotuje posamezne udeležence, da uskladijo svoje samoupravne splošne akte (občinske in medobčinske dogovore) z določbami tega akta ter zagotovijo vključevanje njegovih določb tudi v samoupravne splošne akte TOZD.

SMOTRI, NAČELA IN NALOGE KADROVSKE POLITIKE

Tako zasnovana postaja kadrovska politika neodtujljiva pravica delovnih ljudi in občanov, ki morajo skrbeti pri njenem uresničevanju zlasti za:

- vzgojo, razvoj in uveljavitev človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki v združenem delu skladno z družbenimi potrebami in svojimi sposobnostmi ter pridobljenim znanjem tvorno sodeluje pri ustvarjanju, delitvi in porabi ustvarjenih dobrin socialistične samoupravne družbe;
- organiziranje in sistematično spremljanje razvoja kadrov, programiranje in organiziranje vzgojno-izobraževalnih vsebin in oblik ter z rezultati dela usklajeno kadrovanje, razporejanje in napredovanje kadrov;
- samoupravno zasnovanost in usmerjenost kadrovske politike;
- dolgoročno načrtovanje potreb razvoja, izobraževanja, stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja kadrov;
- enotnost ciljev in celovitost meril kadrovske politike, demokratičnost in doslednost pri njihovem uresničevanju;
- demokratičnost in javnost vseh kadrovskih postopkov.

Iz navedenih načel in nalog kadrovske politike je razbrati, da gre za prepletenost vseh odnosov, ki nastopajo v procesu samoupravnih in družbenoekonomskih pogojev dela s sredstvi v družbeni lastnini.

Pri tem sprejemajo udeleženci družbenega dogovora tudi skrb za:

- izdelavo, usklajevanje in dopolnjevanje skupnih osnov in kriterijev razvidov del in nalog;
- izdelavo stalnega in enotnega sistema načrtovanja kadrovskih potreb na vseh ravneh;
- spodbujanje celovitega sistema vzgoje in izobraževanja za delo, ob delu in iz dela;
- zagotavljanje enotnih načel in meril pri kadrovanju za najodgovornejše funkcije;
- zagotavljanje pogojev za ustrezno kadrovanje na področju mednarodnih odnosov;
- pomoč pri oblikovanju in usposabljanju kadrovskih služb in zagotavljanju pogojev za razvoj znanstveno-raziskovalnega dela na področju kadrovske politike.

RAZVIDI DEL NAJ OMOGOČAJO SMOTRNO DELITEV DELA IN RAZMEJITEV PRAVIC IN ODGOVORNOSTI

Poseben poudarek daje družbeni dogovor tudi razvidom del in nalog, le-ti bi naj na osnovi enotnih metodoloških izhodišč, ki bi jih naj pripravile gospodarske zbornice, ob stalnem usklajevanju in dopolnjevanju

skupnih osnov in kriterijev glede na ekonomsko-organizacijski in znanstveno-tehnični razvoj organizacije dela, zagotavljali racionalno in smotno delitev dela ter razmejitve dolžnosti, pravic in odgovornosti ter služili za izdelavo kadrovskih načrtov ter zagotavljali tudi uresničevanje drugih delovno-pravnih zahtev, kot so varstvo pri delu, razporejanje, izobraževanje itd.

KADROVSKI NAČRTI — RAZVOJNA NUJNOST

Izhajajoč iz znanega načela, da so temelj vsake organizacije in dejavnosti razvoja prvenstveno le ljudje, družbeni dogovor zavezuje vse podpisnike, da zagotavljajo izdelavo kadrovskih načrtov, začeni z republiko, občino do kadrovskega načrta posamezne TOZD.

Na znanstvenih izhodiščih temelječi kadrovski načrti bi naj vsebovali zlasti:

- potrebe, prikazane po objektivnih strokovnih in poklicnih zahtevah, glede na tekoče in razvojne načrte temeljnih organizacij združenega dela in drugih organizacij ter skupnosti,
- program predvidene zagotovitve potrebnih kadrov,
- program izobraževanja, stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja kadrov,
- program dejavnosti in ukrepov za razvoj inovacijske dejavnosti,
- program zagotavljanja pogojev za izobraževanje (štipendiranje, izgradnja domov za učence in študente),
- program za urejanje stanovanjskih in socialnih razmer ter drugih vprašanj družbenega standarda v skladu z družbenim dogovorom in samoupravnimi sporazumi o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju delavcev.

Seveda bi ti kadrovski načrti bili sestavina celotnih razvojnih programov posamezne organizacije.

FUNKCIJA VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

Kot enega najpomembnejših elementov kadrovske politike izpostavlja družbeni dogovor pomen izobraže-

vanja v novih pogojih, ki bi naj oblikovali celovito socialistično osebnost prek poklicnega usmerjanja, usmerjenega izobraževanja in vpliva združenega dela na učne programe izobraževalnih institucij. Namen takega izobraževanja je še posebej izobraževanje, ki bi ga načrtovala TOZD s tem, da bi omogočale svojim delavcem učinkovitejše vključevanje v izobraževanje ob delu oz. iz dela, obenem pa zagotavljale vse vidike vključevanja učencev in študentov v proizvodno delo ter skrbele za stalno izobraževanje vseh zaposlenih.

KADROVANJE ZA OPRAVLJANJE NAJODGOVORNEJŠIH NALOG IN FUNKCIJ JE STALNA NALOGA

Udeleženci dogovora bodo posvečali posebno skrb stalnemu kadrovanju ustreznih kadrov za najodgovornejše funkcije v družbenopolitičnih organizacijah, družbenopolitičnih skupnostih in organizacijah združenega dela.

Osnovne prvine pri takem kadrovanju so naslednje: demokratičnost in javnost,

- celovitost idejno-političnih in moralnih kvalitet,
- ustrezno znanje,
- ustrezna zastopanost neposrednih proizvajalcev in drugih delovnih ljudi in občanov.

Navedene prvine veljajo tudi pri kadrovanju poslovnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, kjer pa je še posebej poudarjena celovitost njihovih strokovnih znanj, moralno-političnih kvalitet in sposobnosti za razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov ter potreba po spremljanju uspešnosti dela teh delavcev. Kot kriteriji njihove uspešnosti so navedeni zlasti:

- uresničevanje samoupravnih odnosov,
- uresničevanje sprejetih družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov,
- uresničevanje razvojnih in planskih nalog.

Kot instrument učinkovitosti kadrovske politike se naj uveljavljata tudi politika odlikovanj SFRJ in družbenih priznanj, v organizacijah pa se naj formirajo v te namene stalna ali občasna telesa.

KAKŠNE KADROVSKE SLUŽBE?

Za naše razmere še posebej pomembna pa je opredelitev strokovnega dela pri uresničevanju kadrovske politike od republike do temeljne organizacije. Udeleženci dogovora se bodo zavzemali, da bi strokovna kadrovska dejavnost obsegala naslednja področja:

- družbeno načrtovanje potreb po kadrih,
- sistematično spremljanje razvoja kadrov, kadrovske evidenco in usmerjanje kadrov,
- programiranje in izvajanje stalnega izobraževanja in usposabljanja kadrov za strokovno, samoupravno in družbenopolitično delo in oblikovanje ter izpopolnjevanje človekove osebnosti,
- urejanje življenjskih, kulturnih, socialnih in delovnih razmer zaposlenih,
- delitev osebnih dohodkov po rezultatih dela,
- informiranje.

Iz navedenega lahko ugotovimo, koliko ustrezno so organizirane naše kadrovske službe v okviru IMP. Še vedno uresničujemo le pretežno administrativne potrebe, ki jih zahteva kadrovska evidenca, uresničevanje sklepov in dajanje informacij, premalo pa posegamo s celovitimi rešitvami v vsa pomembna področja delavčevega življenja. To pa zahteva seveda dodatne profile kadrovskih delavcev, od socialnih delavcev do izobraževalnih in kadroloških strokovnjakov.

Toda ob spoznanju da sta znanje in človek neposredna dejavnika razvoja, bomo morali tudi v naših srednjeročnih programih odmeriti poleg ostalega pravo mesto kadrovski politiki in njenim funkcijam.

IVAN HERGA

V razmislek

Konec junija je bila razposlana vsem DO lista s predlaganim novoletnim programom za leto 1980. Poleg tega, da smo se ob tem zavedali, kako hitro mineva čas, pa je navedena lista pobudila med nekaterimi še drugačna razmišljanja — ali niso sredstva, ki jih namenimo za novoletni program, prevelika, ali jih ne bi bilo mogoče kako znižati.

Po približnih izračunih bodo samo voščilnice veljale nad 100.000 dinarjev, znižali pa bi lahko tudi druge izdatke za novoletni program, ta sredstva pa namenili humanitarnim namenom v okviru SOZD ali v širši skupnosti.

Gotovo velja nekoliko razmisliti tudi o tem sedaj, ko je že čas oblikovati ustrezne novoletne programe. Verjetno bi tudi to bil majhen prispevek k stabilizacijskim prizadevanjem, ob spoznanju, da najboljše propagando vendarle opravlja kvalitetno in ob rokih opravljeno delo nas vseh!

I.H.

Fakturirana realizacija za šest mesecev 1979

Real. TOZD	Plan v 10 ³ din			Izvršitev			Indeks izvrš.			
	1979	6 mes.	junij	junij	6 mes. 1979	6 mes. 78	Let.pl.	pl.za 6 mes.	plan junij	izv. 79/78
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OV SFRJ	468.900	188.200	36.000	45.964.067	211.310.366	180.087.675	45	112	128	117
OV inoz.	26.000	-	-	-	23.756.330	9.996.763	91	-	-	238
KH SFEJ	182.000	82.700	16.000	19.051.730	93.327.396	68.663.978	51	113	119	136
KH inoz.	18.105	-	-	-	19.457.685	13.218.493	107	-	-	147
NK SFRJ	248.600	121.700	24.900	26.124.936	117.601.112	89.048.841	47	97	105	132
NK inoz	1.983	-	-	-	121.991	8.509.909	6	-	-	1
PD	25.000	11.888	2.292	2.602.207	10.299.632	-	41	87	114	-
SD	1.901	904	175	101.440	601.555	560.108	32	67	58	107
PROMONT SFRJ	926.401	405.392	79.367	93.844.380	433.140.061	338.360.602	37	107	118	128
PROMONT skupaj	972.489	-	-	93.844.380	476.476.067	369.995.767	49	-	-	129
MM SFRJ	409.000	194.100	37.500	38.556.659	241.616.546	162.630.426	59	124	103	149
MM inoz	19.500	-	-	-	9.718.628	5.669.509	50	-	-	171
IB	38.500	18.300	3.500	3.605.211	19.694.427	11.571.214	51	108	103	170
BLISK	145.300	69.000	13.300	14.907.059	71.411.793	45.975.958	49	103	112	155
SKO	162.000	76.900	14.900	21.460.940	81.404.991	44.328.477	50	106	144	184
PMI SFRJ	754.800	358.300	69.200	78.529.869	414.127.757	264.506.075	55	116	113	157
PMI skupaj	774.300	-	-	78.529.869	423.846.385	270.175.584	55	-	-	157
EM SFRJ	378.000	179.470	34.740	35.378.782	182.067.876	159.142.591	48	101	102	114
- projekt	18.000	8.550	1.660	1.772.476	4.728.505	3.275.208	26	55	107	144
EM inoz.	62.300	-	-	744.523	37.815.807	13.796.330	61	-	-	274
DVIG	147.500	68.770	13.560	12.773.457	51.718.091	40.128.094	35	75	94	129
TEN	315.000	149.540	28.950	37.993.371	169.486.486	110.466.773	54	113	131	153
- jaki tok	189.000	89.720	17.370	20.834.494	92.726.633	66.146.562	49	103	120	140
- pibki tok	126.000	59.820	11.580	17.158.977	76.759.853	44.320.211	61	128	148	173
ISO	98.000	46.520	9.010	7.742.870	39.480.475	27.313.447	40	85	86	146
CK	14.500	6.860	1.330	1.204.244	6.838.934	5.123.703	47	100	91	133
EMOND SFRJ	953.000	451.160	87.590	95.092.824	449.591.862	341.574.608	47	100	109	132
EMOND skupaj	1.015.300	-	-	95.837.347	487.407.669	355.970.938	48	-	-	137

Real. TOZD	Plan v 10 ³ din			Izvršitev			Indeks izvrš.			
	1979	6 mes.	junij	junij	6 mes. 1979	6 mes. 78	Let.pl.	pl.za 6 mes.	plan junij	izv. 79/78
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KP	222.000	107.500	20.700	23.601.858	116.462.208	76.144.995	52	108	114	153
TIO	150.000	72.600	14.000	16.110.701	81.868.131	54.718.382	55	113	115	150
PAN	318.000	177.400	31.200	39.782.776	165.323.845	120.528.266	52	93	128	137
KLIMAT	690.000	357.500	65.900	79.495.335	363.654.184	251.391.643	93	102	121	145
TRATA	357.000	174.700	32.100	33.741.653	180.441.674	153.918.317	51	103	105	149
ITAK	95.000	46.550	8.550	8.626.822	49.052.210	153.918.317	52	105	101	149
SKIP	290.000	133.000	26.000	27.740.047	153.482.204	105.080.274	53	115	107	146
IKO	742.000	354.250	66.650	70.108.522	382.976.088	258.998.591	52	108	105	148
LSNL	252.253	109.885	22.673	23.764.921	122.514.071	80.947.228	49	111	105	151
HVA	84.753	38.855	7.493	8.309.652	42.036.966	26.636.942	50	108	111	158
LBK	46.524	20.994	3.800	4.111.076	22.464.353	15.747.726	48	107	108	143
LIVAR	383.530	169.734	33.966	36.185.649	187.015.390	123.331.896	49	110	107	152
IP	261.000	121.029	21.353	23.497.000	132.843.000	102.906.000	51	110	110	129
MP	140.000	65.328	11.316	12.799.000	71.929.000	55.188.000	51	110	113	130
KLIMA	401.000	186.357	32.669	36.296.000	204.772.000	158.094.000	51	110	111	130
INŽ	40.338	20.129	3.550	3.940.718	23.570.718	5.551.222	58	117	111	425
PB	51.000	25.449	4.488	8.181.665	25.449.966	20.528.917	50	100	182	124
ZAST	90.000	42.210	7.920	10.707.330	66.712.784	31.866.523	74	158	135	209
IC	8.977	4.802	934	1.173.545	5.163.921	3.179.580	58	108	126	162
IZIP	190.315	92.590	16.892	24.003.258	120.897.389	61.126.242	64	131	142	198
PD	6.900	1.150	1.150	406.975	452.915	88.345	7	39	35	513
IMP SFRJ	5.047.946	2.376.433	453.384	513.962.812	2.556.627.646	1.798.358.379	51	108	113	142
IMP skupaj	5.175.834	-	-	514.707.335	2.647.498.087	1.849.263.006	51	-	-	143

PRODAJA OSNOVNIH SREDSTEV

Na osnovi sklepa delavskega sveta objavlja TOZD TEN prodajo osnovnih sredstev, ki jih zaradi iztrošenosti ne moremo več uporabljati, in sicer:

1. 6 kom. galvanskih kadi iz juvidurja

brez okvirja, različnih dimenzij

2. 14 kom. galvanskih kadi iz juvidurja v pločevinastem okvirju raznih dimenzij

3. 1 kom. galvanska kad iz gume, ojačene s pločevino

4. 1 kom. stružnica Maximat Standard
Prodaja bo dne 24.8.1979 ob 11. uri v prostorih TOZD TEN. Interesenti naj se oglasijo v kadrovsko splošnem sektorju.

Z MARIBORČNI NA GRADBIŠČU LJUBLJANSKE TOPLARNE

Druga faza izgradnje Toplarne v Ljubljani

Lanskega avgusta so začeli gradnjo druge faze ljubljanske Toplarne v Mostah. Gradbena dela je prevzel novomeški Pionir, instalacijska pa naša mariborska delovna organizacija. Naši monterji so večino del že opravili. Pri delu jih je ovirala letošnja ostra zima. Kljub vsemu računajo, da zamude ob dograditvi ne bodo prevelike. Že od aprila delajo dvanaest ur dnevno, če je potrebno tudi v soboto in nedeljo. Za koordinacijo in sprotno reševanje vseh težav so na gradbišču trije operativci. Pogovarjal sem se z **BOJANOM ŽUNKOM**:

»Opravili bomo vsa instalacijska dela za nizkotlačno kotlovnico 150 Gcal, celoten razvoj po kleti kotlovnice, montirali črpalke, aparature za termično pripravo vode, povezali glavne rezervoarje mazuta z dnevnimi. Zmontirali bomo še kolektor, ki je pravzaprav srce celotnega sistema in pa napejlali zunanji vročevod Ljubljana — vzhod in zahod. Položili smo že okrog 1100 m cevi, premera 500, 600 in 700 mm.«



»Zunanji razvod smo delali v največjem mrazu, nekajkrat nismo mogli variti. Pri težki montaži sta nam veliko pomagala dva traktorja in iznajdljivost naših monterjev. Ko bo šla Toplarna v re-

voljni smo z njihovim delom. Do zamud je prišlo delno zaradi IMP, delno pa še iz drugih razlogov.«

DESET LET V KOTLARNAH

Francu Štambergerju so postale kotlarne drugi dom. K IMP je prišel l. 1954, sedemnajst let je vodilni monter, deset let že dela samo v kotlarnah. Kdo bi jih naštel, omenil je le nekatere, med njimi jih je precej v Vzhodni Nemčiji, kjer je delal pet sezon, sedaj pa že tri leta v Ljubljani.

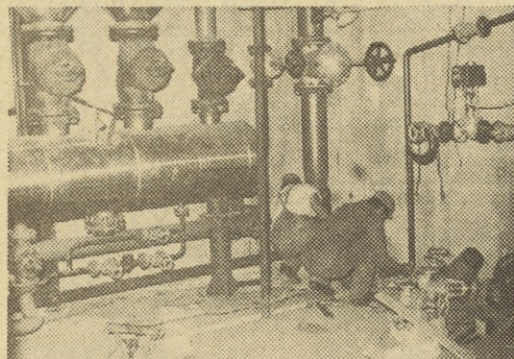
»Kotlarne so po funkciji enake, a je vendar vsaka drugačna.«

— Kaj je v kotlarni najtežje narediti?

»Transport ter montaža črpalk. Prostor je običajno majhen. Z nobenimi dvigali ni možno položiti črpalke na njeno mesto. Treba se je pač znajti.«

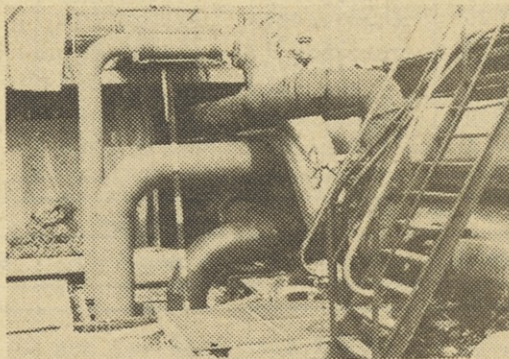
— Ali se je tehnologija varjenja v teh letih kaj spremenila?

»Poostрила se je kontrola. Danes je vsak zvar rentgeniziran in označen, kdo ga je varil. Če imajo



Monterja pri delu

To je delo monterjev tozdr Montaža, izolacije in elektroinstalacije pa delajo Bliskovi monterji. Kot kooperanti sodelujejo še TPK, ATM in Mostogradnja. Projekte, za katere pravijo, da so dobro usklajeni, so pripravili v tozdr IM, gradbene pa v Projektivnem biroju Ptuj. Vrednost celotnih montažnih del je 100 milijonov dinarjev.

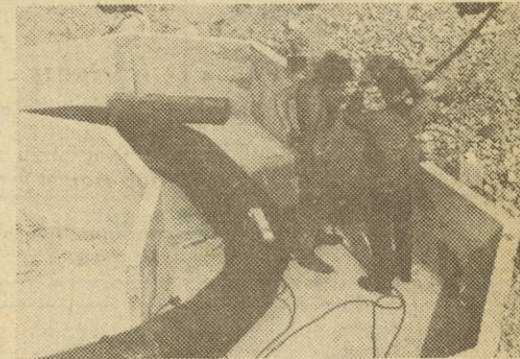


Stari in novi cevovodi

mont, bomo nove napejlave povezali s starimi,« je pripovedoval Bojan Žunko.

Z nekaterimi vprašanji je prišel k Žunku **Maks Jovan**, ki je nadzorni za elektroinstalacije in je o delu naših fantov takole povedal:

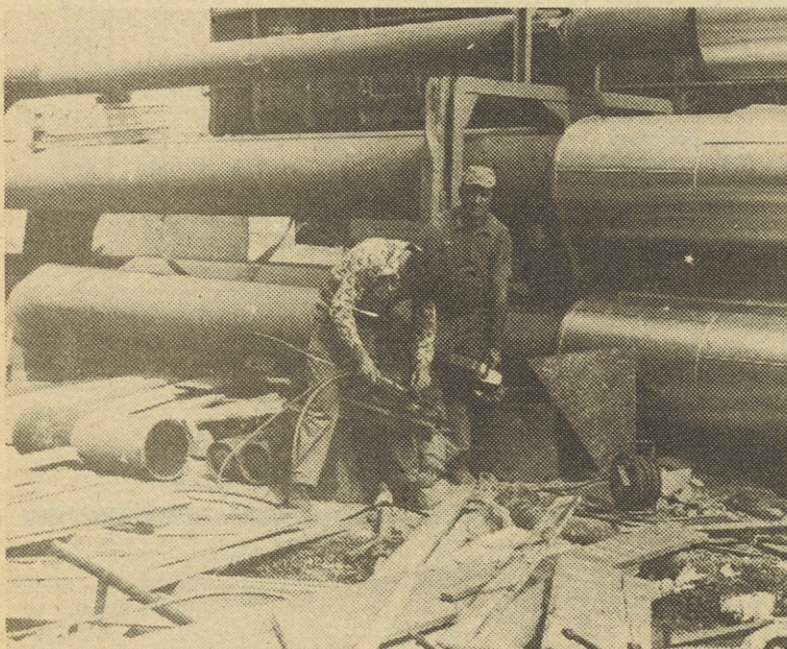
»Ponudba PMI je bila najugodnejša... Zado-



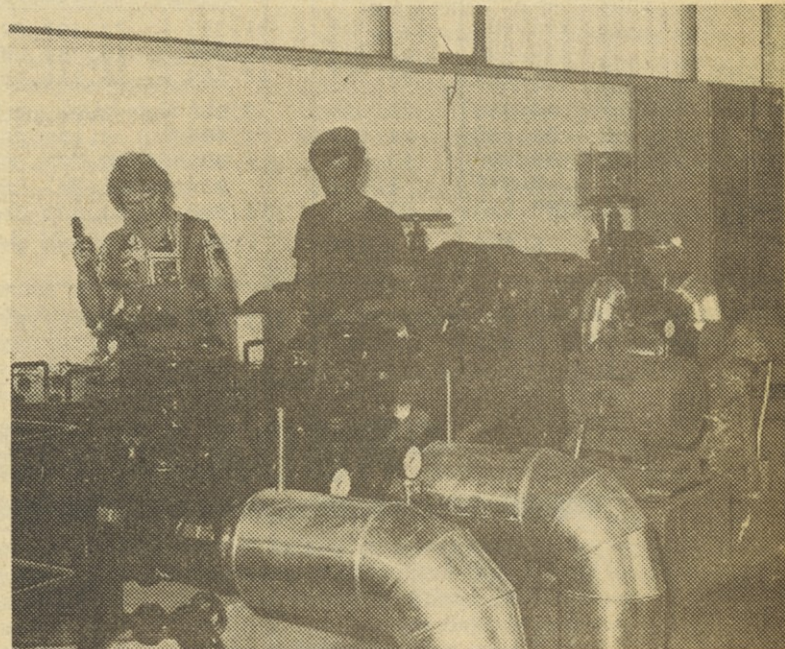
Zunanji razvod vročevoda

varilci več kot 10 % slabih zvarov, ne prejmejo posebnega dodatka. Dober varilec se vadi, za varjenje je potreben talent.«

Monterji odhajajo v petih popoldne domov in se v ponedeljek zjutraj vračajo. Nekaj jih stanuje v samskem domu IMP, ostali po zasebnih sobah. Dopoldne jim malico pripeljejo na gradbišče iz



Cevovodi v ljubljanski Toplarni



Črnališče mazuta



Skupina naših monterjev na gradbišču ljubljankse Toplarnice

Centralne kuhinje v Vojkovi, naslednji obrok lahko kupijo v toplarniški menzi, za večerjo pa poskrbi vsakdo sam. Pravijo, da ima montaža v manjših krajih to prednost, da je tam marsikaj ceneje kot v Ljubljani.

VELIKO DELA ZA IZOLATERJE

Vse cevi, po katerih se pretaka topla voda, je potrebno izolirati. Tako bodo izolaterji tozd Blisk na Toplarni naredili okrog 9.000 kvadratnih metrov izolacij. Vodilni monter **Alojz Horvat** je pripovedoval:

»Tu smo že štiri mesece, dela imamo veliko. Material kupujemo v Ljubljani, če ga ni tu, ga dobimo iz Maribora. Nekaj časa ni bilo volne, sedaj

smo jo lahko kupili nekoliko več. To gradbišče je sorazmerno veliko, delo pa zapleteno. Delamo vsak dan od šestih do šestih, v soboto in nedeljo smo doma.«

— Tozd Blisk naj bi prevzela izolacije za delovno organizacijo PMI. Ali ste ta načrt uresničili?

»Z organizacijskega vidika, smo, ker tozd MM in TOZD Elektrokovinar nimata več izolaterjev. Mi pa imamo ogromno dela in nas je premalo, da bi lahko vse naredili. Potrebovali bi 49—50 izolaterjev. Trenutno pa nas je nekaj čez dvajset, moramo pa na vsak objekt, kjer so »tople« cevi. Delo izolaterjev je nekoliko drugačno od monterskega. Mi dobimo ves material v rolah in tablah. Za vsak lok je treba posebej narisati skico izolacije. Potrebno je dobro poznati geometrijo,« je zaključil vodilni monter.

ELEKTRIČARJI GREDO ZADNJI Z GRADBIŠČA

Za kotlarstvo so potrebne tudi ustrezne elektroinstalacije. Elektromonterji tozd Blisk so prišli na toplarniško gradbišče sredi letošnjega januarja. Delajo enako kot vsi ostali monterji, na gradbišču jih je deset.

»Napeljevali smo od razsvetljave pa do 110 kV.

Vsi razvodi kablov so naše delo. Dela so sorazmerno zahtevna in najboljše je, da so na takem gradbišču monterji, ki so že delali na podobnih objektih. Delo smo morali prilagajati gradbincem. Material smo kupovali v Ljubljani, z gradbišča bomo odšli zadnji,« je pripovedoval **Štefan Herman**, operativni vodja v TOZD Blisk.

Tretji mesec je na tem gradbišču **Vili Drvarič**, elektromonter, ki sem ga zmotil pri malici v baraki:

»Včasih bi bila malica lahko boljša. Kosilo kupujemo v tovarniški menzi. Naš glavni obrok je malica, za večerjo velikokrat ni časa. Delo dnevno ni normirano, objekt je sorazmerno zahteven. Problemov v glavnem ni, če pa so, jih sproti rešimo.«

To je le delček iz njihovega življenja. Na gradbišču je trenutno štirideset monterjev iz DO PMI. Delovni pogoji tudi na gradbišču sredi Ljubljane niso bistveno drugačni kot drugod. Dodatna težava je premogov prah, ki ga ob vročem vremenu prenaša veter in ob večerih so bili monterji, ki so delali v neposredni bližini deponije, že bolj podobni dimnikarjem kot monterjem.

T. ŠTRUS

Zgodilo se je...

Jutro, ki mi bo ostalo najdlje v spominu, je bilo povsem navadno, povsem podobno že tolikim pomladanskim jutrom.

Pri pogledu na koledar mi je ostal nepozaben le datum, saj ura niti ni toliko pomembna...

Vstala sem, kot vstane povprečen državljan — ob 5. uri. Nato sledi običajna jutranja ihta in tekanje za tem in onem, potem vožnja z avtobusom, kratka pot do službe in delo, delo, delo, ... z njim pa slaba volja in — ta neznosni glavobol.

Kot že ustaljen avtomat, navajen vsak dan istega dela, pričnem godrnjati. Potem pa brrrrr, brrrrr — telefon. Le kdo si je umislil to stvar? »Ja, prosim?« »Vljudnostno vprašanje naleti na strogo glas: »Tu Polona. Rada bi Špelo. Ja? Špela, zdravo. moram ti povedati...« in začenja že spet ta svoj »moram ti povedati...«

»Poslavljam se. Sita sem vsega. Sita sem tega mesta, zraka, ropota. Rada bi mir. Duši me! Duši! Slišiš? Ne morem ti povedati kako...«

»Oh, Polona, moj glavobol in ta tvoj »ne morem ti povedati,« sta povezana kot da spadata drug dru-

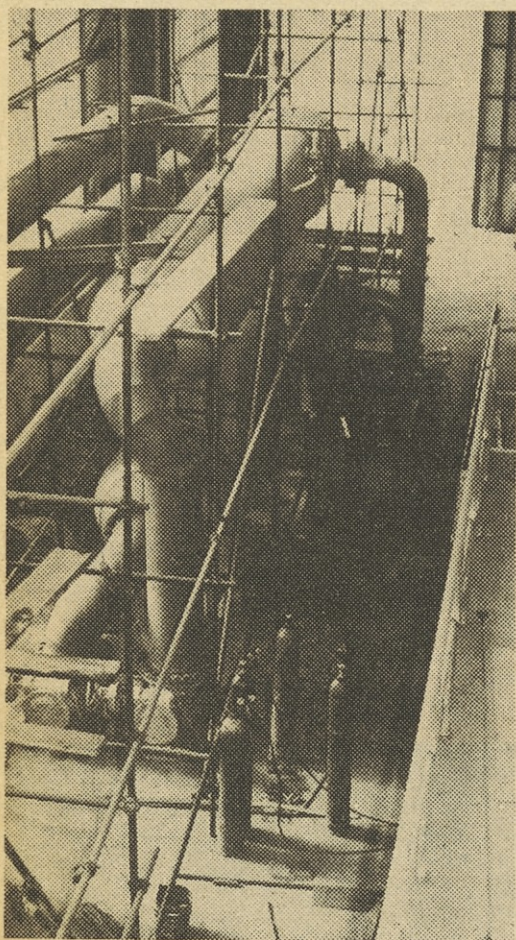
gemu in da brez njiju ne bi znala, oz. megla več živeti.« Začenjajo pot moje misli. »Kako je rekla? Pa menda ja ne misli resno? Je znorela? Človek vendar ne obupa kar tako! Mogoče bi me pa rada le prestrašila? Ne, to ni mogoče? Polona, da bi naredila kaj takega?«

»Halo, halo Špela, kaj za vruga pa je danes s teboj?? Me sploh slišiš?« me iz razmišljanja prebudi vprašujoč glas mojega »ne morem ti povedati...« »Seveda, seveda te slišim. Polona, ne bi raje še enkrat vse skupaj dobro premislila,« začenjam. Tolažilnih besed pa od nikoder. Le kaj se reče takrat takšnemu človeku, ki obupa nad življenjem?

»Polona, pojdi greva na kavo, morda pa ti jaz lahko s čim pomagam?« Na drugi strani pa »ha, ha, ha, ha, Špela, ampak saj danes ni prvi april. Kdo pa pravi, da sem na najboljši poti do samomora? Ha, ha, ha, ha! Hotela sem ti reči le, da se selim. Ne morem ti povedati, kako sem srečana. Stanovanje sem dobila na deželi. Iz Celja grem, slišiš? Novo službo imam. Seveda te častim s kavo. Ne morem ti povedati...«

V navalu presenečenja odložim slušalko, brez da bi se ji zahvalila za povabilo na kavo in ji zaželela srečo v novem okolju. Kaj pa sem hotela. Ne morem vam povedati, kako sem bila presenečena. Ne morem vam povedati...

Špela



Del kotlovnice

● PREDSTAVLJAMO VAM

TOZD Montažna proizvodnja

V delovno organizacijo Klimo iz Celja so se združile TOZD Industrijska proizvodnja in TOZD Montalna proizvodnja. Za opravljanje skupnih zadev sta temeljni organizaciji ustanovili delovno skupnost. Delavci TOZD Montažna proizvodnja montirajo ogrevalne, klimatske in vodovodne instalacije. Kot vse montažne TOZD, se tudi oni prizadevajo, da bi čimveč sklopov naredili v delavnici, kjer so pogoji dela neprimerno boljši, čas montaže pa se tako skrajša. Današnji zapis naj v grobih orisih prikaže delo TOZD Montažna proizvodnja.

POMANJKANJE PROSTOROV

Milan Lepetič: »Glavna dejavnost naše TOZD je montaža ogrevalnih, prezračevalnih klimatskih, odsesovalnih naprav in vodovodnih instalacij. Vzoredno smo organizirali proizvodnjo v ključavničarskem in kleparskem obratu, kjer pripravljamo posamezne montažne sklope in kanale. Največja težava, s katero se srečujemo, je pomanjkanje prostorov v delav-

nica, ki so majhne in nefunkcionalne. Težave imamo s prevozom materiala iz skladišča v delavnice. Skoraj vsega moramo ročno prepeljati. V obeh delavnicah pa so izredno slabi delovni pogoji, posebno v ključavničarski delavnici, katere del je kar na prostem. Podobne težave so tudi s poslovnimi prostori, ki nam onemogočajo zaposlovanje delavcev za operativno vodenje objektov in v projekti.

Pomanjkanje ustreznih prostorov je eden glavnih zaviralnih elementov razvoja TOZD. Odraža se tudi pri delu na montaži. Zato smo se odločili za novogradnjo. Zgradili bomo nove prostore za delavnice (približno 1300 kv. m) in spremljajoče poslovne prostore (300 kv. m). Pridobili smo vsa potrebna soglasja, odkupili zemljišče, čakamo na gradbeno dovoljenje, da bomo izboljšali delovne pogoje v obeh delavnicah. Računamo, da bomo sedanje zmogljivosti, ki jih moramo večkrat dopolnjevati z delom kooperantov, povečali za približno 80 %. Poleg tega bomo lahko zaposlili nove

strokovne kadre.«

— Kakšna pa je finančna konstrukcija investicije?

»35 odstotkov bo lastnih sredstev, 30 bančnih kreditov, ostalo pa krediti izvajalcev, celotna vrednost investicije pa je ocenjena na 30 milijonov dinarjev.«

— Kdaj boste začeli graditi in kdaj naj bi v novi hali začeli proizvajati?

»Graditi bomo začeli septembra, za proizvodnjo pa naj bi bili prostori pripravljeni prihodnje leto.«

TOZD Montažna proizvodnja se namerava specializirati za montažo zahtevne industrijske klimatizacije, pnevmatskega transporta, odsesovanja in hladilništva.

Milan Lepetič: »Za naše potrebe smo ustanovili sektor inženiringa, ki se ne bo ukvarjal s kompleksnimi objekti, ampak samo s takimi objekti, za katere se bomo specializirali. Prav tako nameravamo obdržati montažo ogrevalnih in vodovodnih instalacij, da bomo lahko prevzemali celotne instalacije posameznih objektov.«

— Niste člani skupnosti TOZD za klimatizacijo ali čutite kakšno potrebo, da bi sodelovali pri njenem delu?

»Smatramo, da skupnost, takšna kot je, rešuje predvsem probleme proizvodnje, ki so bistveno drugačni od naših. Verjetno pa bi bilo dobro ustanoviti tudi skupnost montažnih TOZD, kjer bi lahko koordinirali razvoj in delo teh TOZD.«

Bojan Presečnik: »Vsa dosedanja dogovarjanja v okviru SOZD IMP so bila na-

menjena predvsem proizvodnji. Problemi montaže so drugačni. Tu gre predvsem za delitev območij in pa specifičnih objektov.«

SKRB ZA DELAVCA

Delo na terenu zahteva drugačne prijeme kot delo v

DELO V TUJINI

Delavci TOZD Montažna proizvodnja montirajo prezračevalne in klimatske naprave v Libiji. To je njihovo prvo delo v tujini, ki so ga prevzeli preko trboveljskega Rudisa. Delo ima za temeljno organizacijo dvojen pomen. Pridobili bodo izkušnje. V prihodnje bodo skušali prodati tudi našo opremo.

Silvo Fendre

delavcev. Sklepi naj bi bili kvalitetni in življenjski. Veliko delavcev je vključenih pri delu organov upravljanja in delegacij in ti so praktično prisiljeni spremljati dogodke. Ob zadnjih volitvah smo izvolili delavce, ki so sposobni prenašati informacije.«

V delavskem svetu je 11 delegatov. Seje so enkrat mesečno ali pa pogosteje.

Anton Kralj: »Z vabilom za sejo prejmejo delegati tudi gradivo. Tako je omogočena obravnava po skupinah. Če gradiva ni, je problematika ob posameznih točkah dnevnega reda podrobneje razložena na seji. Zgodilo se je, da vprašanja niso bila dovolj razčiščena med delavci pa smo odločitev preložili do prihodnje seje.«

Zdravko Kučer: »Res je, da prihaja gradivo včasih malo pozno, res pa je tudi, da nekateri delegati posamezne stvari proučijo zelo podrobno.«

Javne razprave organizirajo v samoupravnih skupinah, ki so običajno organizirane v okviru delovnih skupin. Tako se vsi delavci TOZD le enkrat letno zberejo na zboru. Za obravnavo posameznih vprašanj v delovnih skupinah so zadolženi operativni vodje, kar je v IMP edinstven primer in verjetno najboljša rešitev, ki jo na montaži lahko uresničimo. Že pri kadrovanju delavcev za operativne vodje so upoštevali tudi njihovo družbenopo-

urejenem, pozimi ogrevanjem okolju. Za delovne in bivalne pogoje delavcev na montaži je potrebno še posebej poskrbeti...

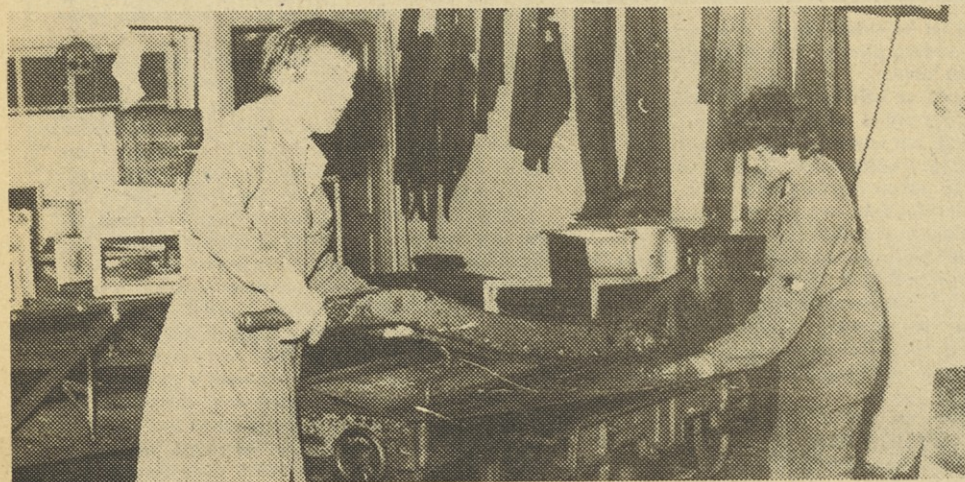
Viktor Žgajnar: »Naši monterji stanujejo največkrat v zasebnih sobah ali pa hotelih. Težko pa je najti najprimernejšo možnost, s katero je večina zadovoljna. Na večjih objektih za prehrano in stanovanje poskrbi operativni vodja, na manjših pa to uredijo monterji sami.«

Bojan Presečnik: »Srečujemo se še z enim problemom: kako zaposliti monterje, ki ne morejo delati na terenu. O tem vprašanju bi se morali pogovoriti v okviru montažnih TOZD, ker nas zanimajo izkušnje ostalih. Tu gre za težave temeljne organizacije in posameznika, delavca, ki ne more več opravljati del in nalog, ki jih je uspešno dolgo vrsto let.«

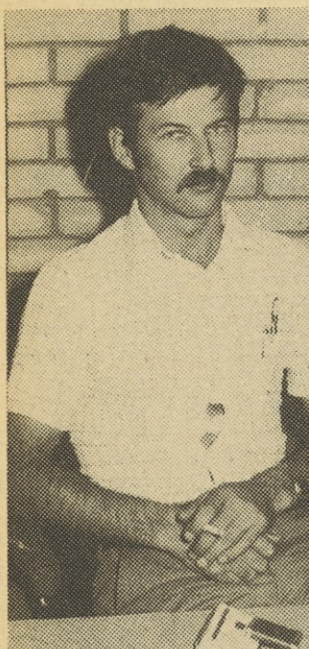
OPERATIVNI VODJE OBVEŠČAJO DELAVCE

Anton Kralj: »Samouprava je zaživila na delegatski osnovi. Trudimo se, da bi pri odločitvah sodelovalo čimveč

TOZD Montažna proizvodnja je organizirala dva sektorja montaž: v Celju in Ljubljani. Poleg tega so organizirali še pripravo dela, tehnično-proizvodni sektor (delavnice, priprava dela in kalkulacije) in sektor inženiringa, ki vključuje projektivo in organizacijo inženiringa. Vsa ostala dela pa TOZD Montažna proizvodnja opravljajo delavci v delovni skupnosti.



S temi škarkjami razrežejo skoraj vso pločevino. Za električne stroje nimajo dovolj močne elektrike



Anton Kralj



Zdravko Kučer



Milan Lepetič



Bojan Presečnik



Viktor Žgajnar

V pogovoru so sodelovali naslednji delavci TOZD Montažna proizvodnja:

Dipl. inž. Milan Lepetič, direktor TOZD
Inž. Bojan Presečnik, tehnični vodja TOZD
Viktor Žgajnar, vodja sektorja montaž I
Zdravko Kučer, sekretar osnovne organizacije ZK
Silvo Fendre, predsednik izvešnega odbora osnovne organizacije sindikata
Anton Kralj, predsednik delavskega sveta TOZD

litično delo. Po isti poti, kot gredo informacije do delavcev, prihajajo tudi povratne informacije. Redno mesečno imajo sestanke z vsemi vodilnimi monterji, sestanki operativnih vodij pa so pogostejši.

Practicirajo skupne seje vseh treh delavskih svetov, kadar morajo sprejeti enake odločitve. Za boljše obveščanje delavcev imajo na večjih gradbiščih postavljene oglasne deske.

V ZVEZO KOMUNISTOV SPREJETI PREDVSEM DOBRE DELAVCE

Zdravko Kučer: »Organizacija ZK šteje deset članov, to je odločno premalo. Zato bomo letos še sprejeli nove člane — dobre delavce — dobre samoupravljalce. Koordinacijo dela med osnovnimi organizacijami ZK je opravljal koordinatorski odbor v okviru delovne organizacije. Kadar smo obravnavali iste probleme, smo imeli skupne sestanke osnovnih organizacij ZK, sicer smo se sestajali sami. Člani ZK so v izvršnem odboru sindikalne organizacije in v delavskem svetu — tako je povezava neposredna.«

ZAVZETO

SINDIKALNO DELO

Člani sindikata so vsi delavci. Izvršni odbor se pri svo-

jem delu srečuje s številnimi problemi, ki jih skuša čimbolj uspešno reševati.

Silvo Fendre: »Nosilci samoupravnih skupin so člani izvršnega odbora. Sindikat se srečuje z raznimi problemi na gradbiščih. Velikokrat je težko organizirati tople obroke. Organizirali smo dodatno izobraževanje monterjev, vendar pa ni bilo posebnega odziva. Smo v času dopustov. Sindikat je poskrbel za letovanje naših delavcev. Prikolice in organizirano prehrano imamo na Rabu, v Poreču pa garsonjere. Na Pohorju imamo skupaj z Ljudsko tehniko počitniško hišico. Vedno pogosteje se naši delavci odločajo za letovanje v prikolicah, kjer si sami organizirajo svoj način dopusta. Vključili se bomo tudi v počitniško skupnost IMP. Na žalost se nam zdi, da tu vsako računa, koliko bo dobil, pa nič prispeval, kar pa ne bo možno. Najti bomo morali skupne rešitve in združiti sredstva. Počitniški domovi so premalo zasedeni. Dva meseca letno ni dovolj. Ne vem, zakaj ne bi ostale mesece — vsaj junija in septembra, brezplačno ali pa z večjimi ugodnostmi letovali starejši ali bolehniki delavci.

— Kaj pa mladinska organizacija?

Zdravko Kučer: »Mladina

je organizirana v okviru delovne organizacije. Veliko mladih dela na terenu, aktivni so predvsem na športnem področju.«

Silvo Fendre: »Lani so organizirali več akcij, ki so lepo uspele.«

Vprašanja izobraževanja smo se dotaknili še enkrat. Predlagali so, da bi za poklice, za katere ni posebnih šol, organizirali izobraževanje v okviru IMP, kot so to že storile nekatere druge organizacije združenega dela.

O vprašanjih delitve osebnih dohodkov je spregovoril direktor TOZD.

Milan Lepetič: »Dokler delavci delajo na objektu, pre-

jemajo akontacijo. Po zaključenem delu delavci prejmejo obračunano normo. Menim, da bi morale montažne TOZD uskladiti normative.«

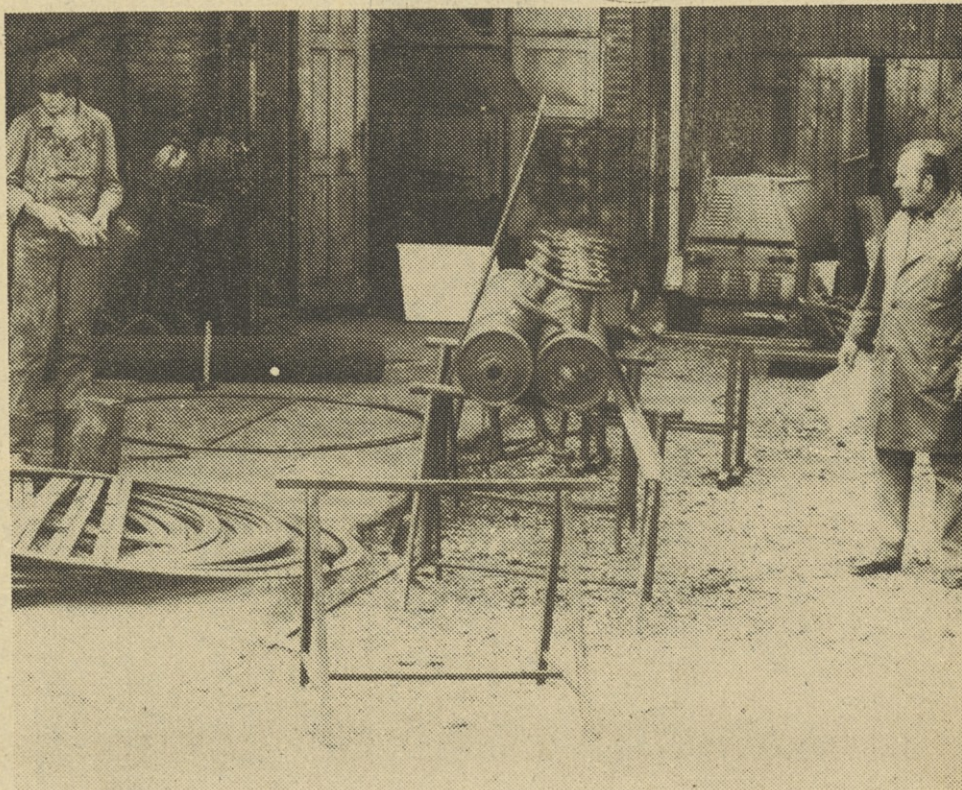
Silvo Fendre: »Problemi so tudi pri terenskih in nočnih. Dobimo predlog, ki naj bi ga sprejeli. Kaj pa dejansko TOZD sprejmejo, ne zvemo. Takih informacij naj bi bilo več v Glasniku.«

Bistven problem je tudi dobava materiala. Monterji zaradi posameznih malenkosti ne morejo dokončati objektov. Dobavni roki opreme bi morali biti krajši, saj čakajo na čisto navaden ventil tudi po devet mesecev. Hitro in kvalitetno dogovarjanje naj

bi bila prednost in odlika sestavljene organizacije IMP.

RAZVOJ TEMELJNE ORGANIZACIJE

Nadaljnji razvoj TOZD Montažna proizvodnja bo v skladu z razvojem DO Klima Celje. Organizirali in razvijali se bodo na tistih področjih, ki jih pokrivajo s svojimi izdelki. Razmerja med vodovodom, ogrevanjem in klimatizacijo je 10:50:40 in ta razmerja naj bi tudi okvirno ostala. 25 do 30 odstotkov vse opreme, ki jo vgradijo na objektih, izdelajo v TOZD Industrijska proizvodnja — to pa je 10 odstotkov njihove celotne proizvodnje. T. ŠTRUS



Del ključavničarske delavnice je na prostem

DOPUSTI — POČITNICE — DOPUSTI — POČITNICE — DOPUSTI — POČITNICE — DOPUSTI — POČITNI

PO ZDRAVJE NA LOŠINJ

Lošinj je po svoji klimi znan širom po Evropi. Za oddih na tem koščku Jadrana se odločajo številni tujci gostje. Nekatere naše organizacije združenega dela so tu zgradile počitniške domove, med nimi tudi IMP. Sicer pa je naš dom bolj podoben hotelu in bi najbrž na pročelju lahko nosil solidno kategorijo, če bi ga spremenili v hotel. Sicer pa ima nekaj prednosti pred hotelom. Te poznajo predvsem tisti dobri jedci, ki jim je hotelski obrok pre malo.

KAKO PRITI NA LOŠINJ

Ker ni mostu, je treba s trajektom. Tu se včasih zatakne. Vrsta čakajočih avtomobilov je v Brestovi dolga tudi več kilometrov. Verjeli ali ne — najhitreje pridete z avtobusom. Ta odpelje ob 4. uri iz Ljubljane in je ob 9.30. že v Velem Lošnju. Na trajekt se lahko ukrcate na Reki in vas popelje do Malega Lošinja (zanj sprejemajo tudi rezervacije) ali pa v Brestovi. Letos je tu nekoliko manj gneče, ker ob konicah prevažajo avtomobile kar štirje trajekti. Cesta po Cresu in Lošnju je normalno prevozna, obnavljajo jo edino v Malem Lošnju, kjer pa ni večjih zastojev. Glede na najnovejšo podražitev bencina, omejitev vožnje, omejitev hitrosti in gneče na cestah, je avtobus najprimernejši — še posebno za tiste goste, ki nimajo majhnih otrok.

BLAGA KLIMA NE SEŽE V KUHINJO

Za dobro počutje gostov v domu na Lošnju skrbi deset



Setničarjevi na plaži v Rabcu

zaposlenih. Upravnik Alojz Trtnik letos prvič opravlja to delo in pravi: »Skrbelo me je, kako bomo delali. Nikogar nisem poznal. Zavedal sem se, da bomo morali dobro sodelovati, da gostje ne bodo imeli pripomb. Ta bojazen je bila odveč, čeprav nas je osem prvič tu. Drugo, na kar so me nekateri opozarjali že prej, pa je preskrba z živili. Zavedati se moramo, da smo na otoku. Zadnje dni je že začelo primanjkovati nekaterih stvari. Takrat, ko potrebuješ, ne dobiš. Zato bi morali imeti zalogo, nimamo pa primernih skladišč, niti dovolj zmrzovalnikov za meso. Če bi to uredili, ne bi spreminjali jedilnikov. Sedaj jih prilagajamo hrani, ki jo pač lahko kupimo. Menim, da mora gost dobiti tolikšno porcijo, da bo lahko »vzdržal« do naslednjega obroka. V domu so tu in

tam manjše pomanjkljivosti, ki jih naši delavci radi popravijo, čeprav so na dopustu. Ker so vse sobe zasedene, so težave, kadar pride kdo na obisk. Zaposleni spiyo v domu in v zasebnih sobah. Po napornem dnevu se prileže miren počitek, gostje pa včasih to težko razumejo. Zavedam se, da vsem gostom v celoti ne bomo nikoli ustregli, trudimo pa se, da bi bilo pripomb čimmanj. Upam, da storimo vse, kar je v naši moči! Gostje so bili sredi popoldneva na plaži, zaposlene so imele popoldanski odmor, kot bi lahko imenovali dve prosti uri. Vročina in dišave v kuhinji so naznanjale, da se nekaj dobrega peče za večerjo.

»V tej kuhinji delam že drugo leto. Trenutno pripravljamo 110 obrokov, kar je že blizu zgornje meje zmogljivo-

sti kuhinje in nas štirih zaposlenih tudi. Druga drugi pomagamo, le tako smo lahko kakšno urico proste. Jedilnik je sestavljen za deset dni, doslej so nas gostje kar pohvalili,« je pripovedovala Erika Muharemovič, ki je morala nadomestiti glavno kuharico. Fani Božjak je že več let kuhala po domovih na južnem Jadranu. Letos je prebrala naš razpis in se odločila za dom na Lošnju.

»Kuhamo kot vemo in znamo. Želimo, da bi bili gostje zadovoljni. Delati je treba, zato smo pač prišli.«

KAJ PRAVIJO GOSTJE?

Počutje je pač odvisno od vremena. Če je vreme lepo, so spomini na dopust lepi, če je slabo, iščemo vzroke za slabo počutje tudi drugje.

O strežbi v domu ni bilo pripomb. Cene pijač so spre-

jemljive, nekatere moti le urnik, ki se ga držijo. Morje je čisto, voda topla, če je preveč ne premeša jugo.

Zdravko in Marija Nastran prihajata na Lošinj že deset let.

»Rada prihajava. Klima je zelo ugodna, osebje prizano, dom dobro urejen. Hrana dobra, le da je »šank« odprt samo ob določenih urah, kar je bilo včasih »bolj po domače«.

— Kaj pa cene?

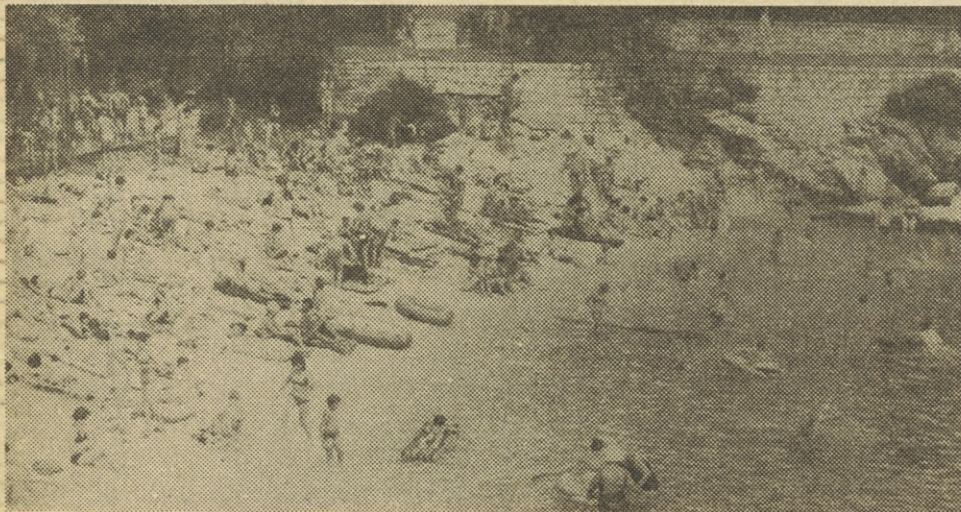
— Z regresom bova plačala hrano in stanovanje (penzion-op. pisca), nekaj pa moraš za dopust tudi sam priložiti. Meniva, da so cene sprejemljive za vsakogar.«

LETOS PRVIČ V RABCU

Počitniška skupnost je letos prvič podpisala pogodbo za letovanje v Rabcu. Naši delavci bi morali letovati v počitniškem naselju St. Andrea, vendar pa so razvrščeni po bližnjih hotelih (beri prebuki-rani na bolje).

Družina Bože in Staneta Setničarja je doslej po dvakrat letovala v Ankaranu, Fiesi in na Lošnju. Letos so se prijavili za Verudelo in dobili v Rabcu. Letovali so v hotelu Mediteran.

»Prišli smo med same tujce. Otroka sta svojo sobo na istem hodniku, čez dva dni so nam ponudili, da se lahko preseliva poleg najine. Hrana je hotelska. Kosilo izbiramo za dan vnaprej. Pijača je v hotelu draga, treba se je znajti po svoje. Sadje in ostalo, kar kupujemo, ni pretirano drago. Vsak večer je ples, ogledali si bomo izbor miss Rabca. Otroka malo pogre-



Del plaže na Rabcu

ZA DOBRO VOLJO



— NE, NE, MI NISMO KANTINA



šata družbo vrstnikov, ki jih v naših domovih ni manjkalo. Menim, da bi morali v okviru počitniške skupnosti IMP razmišljati predvsem o prikolicah in šotorih, ker se na takš-

nem dopustu človek drugače počuti,« je pripovedoval Stane. V Verudelo so želeli tudi Jamnikarjevi. Danes se v Rabcu prav nič ne pritožujejo. Razporedili so jih v Later-

no, hotel B kategorije. »Dolej smo letovali v Fiesi in na Lošinju, bili smo zadovoljni. Tudi letos nimamo pripomb. Hotel je odličen, hrana dobra, pijača je v htelu draga, pa

gremo v pivnico, kjer je mnogo ceneje. Otroci imajo svojo sobo, kamor niti večerne plesne glasbe ne slišijo. Lepšega apartmaja si nismo mogli želeli. Morje je toplo, plaže v redu, brez ježev, z dovolj peska za otroke. Če bomo lahko, prihodnje leto

zopet pridemo sem, sta pripovedovala Andreja in Miha Jamnikar.

In če jim bo postreglo še vreme, bo to eden lepših dopustov, kot so omenili nekateri. Poskrbljeno je za rekreacijo pa tudi sicer je Rabac bližji kot Verudela.



»Ekipa«, ki skrbi za dobro počutje gostov na Lošinu



Zunania jedilnica na Lošinj



Jamnikarjevi trije z mamico pred hotelom Latarna v Rabcu

OBRAZ IZ KOLEKIVA

Franc Muršič

**Franc Muršič, VKV monter vodovodnih
aprov, zaposlen pri IMP od leta 1952.**

Tokrat predstavljamo skromnega sobesednika, in nikoli v javnosti poudarjal svojih kvalitativnih zaslug. Besede, ki jih bo tisk in papir prenel, so preskromne, da bi vam lahko v celoti opisale lepe lastnosti Franca Muršiča.

Osebnost želja mi je, čeprav se že dolga leta, ozna, da si poiščeva miren kotiček in v prijetnem združju pokramljava. Ko sem mu izrazil svojo željo, ni bil najbolj navdušen. Temu ni bilo zrok nezaupanje, čas je bil tisti, ki ga neprestano reganja in mu povzroča obilo skrbi. Končno sva se sporazumela in določila termin za razgovor. Žal pa si morala za kraj razgovora izbrati prvo prazno isarno, saj tehnika klimatizacije v te prostore še ni prodrla. Stari pregovor pravi »kovačeva kobila bos«, v našem primeru to zagotovo velja.

Prve njegove besede so bile: »Ali bo to dolgo trajalo?« Tako sem ga seveda potolažil, saj sva bila že oba praktično z eno nogo na dopustu in stalo nama je še dosti obveznosti.

Franc Muršič dela pri IMP že od leta 1952; tu se tudi izučil. Njegov mentor je bil tov. Hajberger. a to dobo ima prijetne spomine in je svojemu mentorju hvaležen za pridobljeno znanje, ki ga hko danes s pridom izkorišča. Življenje, oziroma pogoji dela in pogoji učenja današnjih učencev v gospodarstvu, v primerjavi z leti, ko je bil še sam učenec, so neprimerno boljši in prav je tako. Žal mladina danes to premalo ceni,« je poudaril Franc. Že kot vajenec, oziroma učenec v gospodarstvu, se je seznanjal z načinom dela na različnih objektih. Sodeloval je pri izgradnji stanovanjskega naselja Kidričevo, kasneje upravnega popoja in proizvodnih hal. Po uspešnem končanem delanju se je kot pomočnik zaposlil v skupini, ki jo je vodil tov. Murgelj. Delal je na industrijskih in stanovanjskih objektih.

S svojim delom in resnostjo pri delu je kmalu pokazal, da je sposoben samostojno voditi skupno oziroma samostojno prevzeti določena dela.

Leta 1960 je prevzel svojo skupino, kar je v njegovem življenju pomenilo določen premik. Naloge se je lotil zelo resno in z vsem elanom. Njegov objekt — osnovna šola Stane Rozman v Mariboru. S tem je bil led prebit, vse ostalo je počelo normalno, brez večjih težav. Sledili so objekti: stanovanjske stolpnice ob Ljubljanski ulici v Mariboru, hotel Montemolin v Rovinju, Materada Poreču, Radin Radenci, bolnišnica Ptuj, bolnišnica Maribor, itd., kdo bi še več našteval.

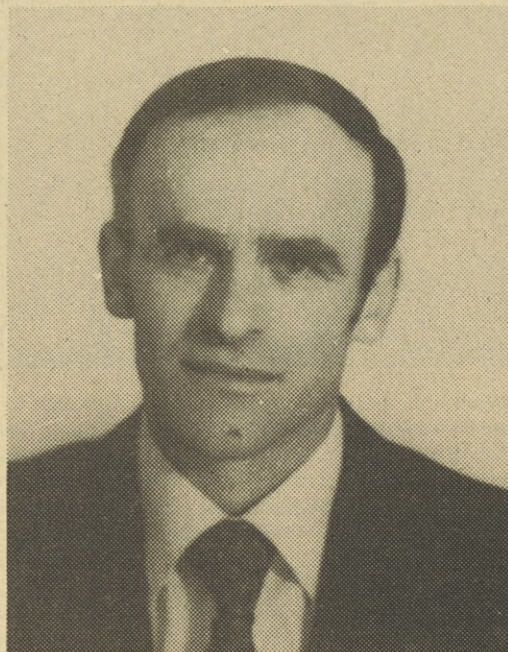
V svoji »karieri« se je srečaval z objekti, ki se razlikujejo po specifičnosti med seboj močno razlikujejo. Od enostavnejših stanovanjskih objektov, se srečaval z zahtevnejšimi gostinskimi objekti, z industrijskimi objekti in na koncu kot najzahtevnejšimi z medicinskimi objekti (bolnice), ki pa zahtevajo že precej znanja.

Morda bo mlajše člane kolektiva zanimalo, ko je možno to doseči. Nasvet je zelo enostaven. Osnovni pogoj je marljivost pri delu, delovna disciplina in stalno strokovno izpopolnjevanje pri delu. To je Franc Muršič znal temeljito izkoristiti. Še nekaj sem pozabil omeniti, in to so medsebojni odnosi, oziroma poslušnost za človeka. V njegovi skupini so vladali vedno pristni in zdravi

medsebojni odnosi. Imel je poslušnost do sodelavcev in jim bil vedno in ob vsakem času pripravljen pomagati.

Rezultat vsega tega so seveda vedno uspešno in pravočasno opravljene naloge.

Bralcem se moram opravičiti, da sem v poročanju prešel nekako v pretekli čas. Hočem poudariti, da je namreč Franc Muršič še vedno zaposlen



pri IMP, s to razliko, da je leta 1978 prevzel nove delovne naloge, in sicer kot samostojni referent v pripravi dela. Tudi to nalogo je prevzel z vso resnostjo, saj skuša sedaj s svojim bogatim znanjem in prakso pomagati ostalim montažnim skupinam, da se problemi, s katerimi se je moral on sam ubadati, sedaj že rešijo v hiši. Naloga monterja bi naj ostala samo še »KVALITETA DELA« in »DELOVNA DISCIPLINA«.

Ob vprašanju, kako se počuti na novem delovnem mestu, je poudaril, da zelo dobro. »Le eno me moti«, pravi Franc: »preveč papirja«.

To mu zelo rad verjamem, saj je prevzel tudi samoupravljalno funkcijo. L. 1978 je bil izvoljen za predsednika DS TOZD Montaža. Ob tem hočem poudariti, da je tov. Muršič že vsa leta aktivno sodeloval v družbeno-političnih organizacijah, toda ta funkcija, pravi, »ni hec«. Zlasti tem času, ko je IMP doživel organizacijske spremembe.

Ni potrebno posebej poudarjati, da je to nalogo vzel z vso resnostjo.

»Dal sem ti črnino piti — modro moraš govoriti!«

To je pa žal včasih zelo težko, v gotovih trenutkih pa celo nemogoče. »Vajen sem fizično delati, v danih trenutkih tudi odločati«, pravi Franc. »Ko so me pa zasipali s kilogrami papirja (samoupravni sporazumi na ravni občine, TOZD DO, SOZD), ki so povrh še pisani v nerazumljivem pravniskem jeziku, pa mi je včasih zmanjkalo dna.«

Tukaj bi si kot avtor članka dovolil vriniti Župančičev verz

TOZD ELEKTROMONTAŽA
Komisija za delovna razmerja

Razpisuje ugodnosti za študij ob delu

(študijski dopust in povračilo stroškov šolnine) za sledeče šole:

- Elektro fakulteta jaki tok — 2 mesti
- TSŠ elektro jaki tok — 5 mest
- Delovodska šola elektro jaki tok — mest
- Poklicna šola elektro jaki tok — 10 mest
- Administrativna šola — 2 mesti

Na razpis se lahko prijavijo kandidati, ki izpolnjujejo pogoje in so v rednem delovnem razmerju z IMP, TOZD Elektromontaža.

Prijave sprejema kadrovska služba do 10. avgusta 1979.

**»Sodi, sodi — omahuje,
prav razsodi — ostrmi.«**

Pri čitanju določenih internih aktov pa mi včasih pride v misel verz

**»Po stenah mi pleza,
besede prestreza,
besedo ujame,
besedo povzame.«**

»Ob obilici ostalega dela, je žal težko predelati vse te materiale,« je nadaljeval Franc. »Tako, da se mi včasih dogodi, da na sejo pridem premalo pripravljen.«

To mu vsi zelo radi verjamemo, saj se dogodi, da materiali zelo kasni, včasih se podelijo komaj na seji sami.

To je zelo nerodno, zlasti ko se obravnavajo akti o delitvi stroškov na relaciji TOZD DO — SOZD. Če člani niso pravočasno ali dobro seznanjeni, zapuščajo sejo nezadovoljni in vedno jih spremlja misel:

»Iz razdrtega korita — lačna vrana sito pita!«

To pa ni vzrok, da bi vrgel puško v koruzo. Še zdaleč ne. Saj smo dolžni vsi člani kolektiva, še posebej pa člani DS, da z vso resnostjo in voljo do sodelovanja pri samoupravnem odločanju sprejmemo pravilne odločitve, ki bodo koristile vsakemu delavcu in celotni skupnosti.

To je velika želja tudi tov. Muršiča Franca — predsednika DS TOZD Montaža, ki se mora, žal mnogokrat, ubadati tudi s problemom sklepčnosti. »Ne želim si samo fizične prisotnosti delegatov«, pravi na koncu Franc: »tudi misel mora biti prisotna.«

Popolnoma ga podpiram in apeliram na vse člane kolektiva, prav posebej pa na člane DS, da s svojim aktivnim sodelovanjem pomagajo reševati probleme, ki so skupnega interesa, istočasno pa pomagamo tovarišu, ki smo ga iz svoje sredine izvolili za opravljanje tako zahtevne funkcije.

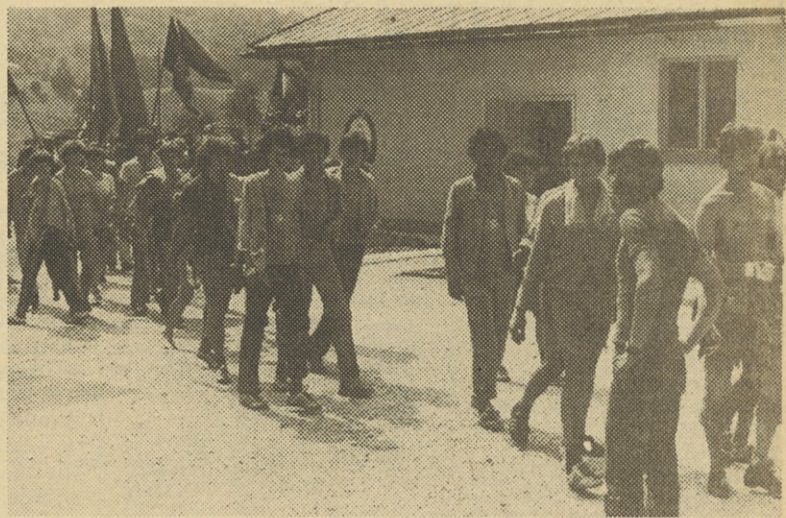
Najin razgovor je bil pri kraju, ponovno je bila ura tista, ki naju je prekinila.

Na koncu bi želel tovarišu Francu obilo delovnih uspehov pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog, še posebej pa pri izvrševanju samoupravnih nalog, predvsem v DS.

Razgovor zapisal:
inž. ROMAN KUČEJ



»Udarni dan« je končan, brigadirji odhajajo v tabor



Brigada prihaja v tabor

● TOZD OV POKROVITELJ MLADINSKE DELOVNE AKCIJE

BRIGADIRJI NAPELJUJEJO VODO

Tolminsko občino je 6. maja in 15. septembra l. 1976 prizadel močan potres, ki je povzročil veliko materialno škodo. Že pred potresom so se ljudje iz nekaterih predelov tolminskega odseljevali, po potresu bi se lahko zgodilo, da bi ostali posamezni kraji skoraj nenaseljeni. Hitra pomoč celotne jugoslovanske družbe je marsikatero odselitev preprečila. Treba je bilo urediti ceste, vodovode in nova naselja. Takoj je pomagala jugoslovanska mladina. Tudi letos je zveza socialistične mladine organizirala

zvezno mladinsko delovno akcijo Posočje 79. Sredi julija je bilo v Kobaridu 5 mladinskih delovnih brigad. Mladi so opravljali komunalna dela, mladinske vzgojiteljske šole pa so varovale otroke v vrtcih.

UDARNI DAN

Med petimi brigadami je v Kobaridu od 8. julija do 4. avgusta tudi Rašiška četa — brigada, ki jo je organizirala Občinska konferenca ZSMS Ljubljana — Bežigrad in katere pokrovitelj je IMP tozdv OV. Obiskali smo brigadirje,

da bi zapisali delček iz njihovega vsakdanjega dela in življenja.

Oglasili smo se v taboru. Sredi dopoldneva so bili le dežurni in požarni. V štabu so nam povedali, kje je Rašiška četa in kaj brigadirji delajo. Sicer informacije niso bile najbolj točne, našli pa smo jih vseeno. Na nasprotni strani Soče so pri vasi Kameno kopali jarek za vodovod. Imeli so udarni dan. Hiteli so, da se še skoraj pogovarjati nismo upali z njimi. Sopara je bila huda, pot je tekel po zagorelih telesih. »Vodonosec« je komaj sproti gasil žejo. Mladi so se zagrizli v breg. Dekleta niso hotela zaostajati za fanti. Ob trinajstih je »traser« opravljen delo: 350 m dolg, 80 cm globok jarek je pripravljen za polaganje cevi. Komandant Jani Popit, ki je v Posočju že drugič, brigadir pa petič, ni skril zadovoljstva.

»Brigada je solidna. Glede na naše sposobnosti, smo na-

redili kar dovolj. Težko se kosamo z nekaterimi drugimi brigadami, ki so drugače sestavljene, kot je naša. V Rašiški četi je 44 brigadirjev, od teh je devet deklet. Najmlajši imajo petnajst let, najstarejši štirindvajset, povprečna starost pa je okrog 18 let. Večina je učencev v gospodarstvu in kvalificiranih delavcev, nekaj jih je šele letos končalo osnovno šolanje. Kakšnih težav doslej še nismo imeli. Hrana v naselju je dobra, odnosi v brigadi in med brigadami pa prav tako.«

V brigadi sta tudi dva učenca IMP in sicer Damjan Kobal iz Klime — proizvodnje in Ivan Kanjir iz tozdv OV. Jure, kot so brigadirji poimezovali Kanjirja, je letos že v drugi brigadi.

»Na Kožbani sem bil 21 dni, v Kobaridu bom 28. Brigadirsko življenje mi ugaja, navdušen sem nad skupinskim delom.«

— Kako si lahko toliko časa odsoten?

»Za eno brigado so mi odobrili v temeljni organizaciji, za drugo pa bom izkoristil celotne počitnice.«

Zamahnil je s krampom, kot da bi hotel tudi tako dokazati, da je brigadir od nog do glave. Še po nečem je Jure znan celemu taboru. V prejšnji brigadi je dobil za spomin piščalko, na katero zažvižga, kadar se mora četa postrojiti, včasih pa si zaželi zvižganja tudi ob manj primernih trenutkih. Sicer pa Jure pravi, da bi bil še rad brigadir.

ŽIVAHNO TUDI POPOLDNE

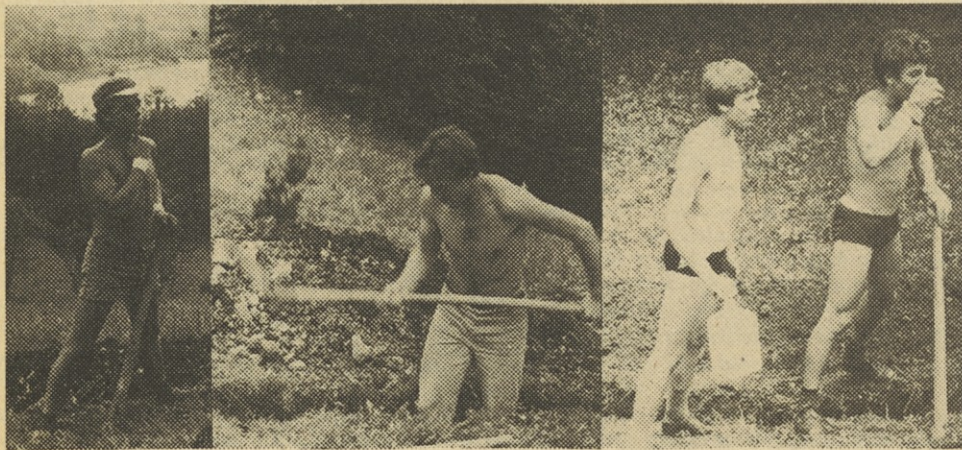
Ob štirinajstih je avtobus prevozilene in utrujene briga-



Rašiška četa na delu

V izmeni od 8. julija do 4. avgusta so na zvezni mladinski delovni akciji Posočje 79 naslednje brigade:

Bratstvo i jedinstvo — Dragoš iz Kosova, Mara Kunavec, ki jo je organiziral RK Slovenije, Spasoje Stelič — Bača iz Novega Knaževca, Maršal Tito, ki jo sestavljajo brigadirji iz 11 jugoslovanskih mest in jo je letos organiziral Maribor, Rašiška četa, katere pokrovitelj je tozdv OV, organizator pa Občinska konferenca ZSMS Ljubljana — Bežigrad



Učenec TOZD OV Ivan Kanjir-Jure (levo). Lopata tudi za komandanta brigade Janija Popita (v sredini). Žeja ie bila huda (desno)

dirje pripeljal v tabor. Dobro kosilo je vrnilo iztrošene moči, tudi morala je porasla. Ob 15.30 pa že začnejo s popoldanskim delom: politična šola Edvard Kardelj, tečaj cestno — prometnih predpisov, tečaj prve pomoči, tečaj za košarkarske sodnike, ir športna tekmovanja. Po večerji je še kaj zabavnega ir potem počitek, kajti vstati je treba zgodaj — njihov delovni dan se začne že ob štirih.

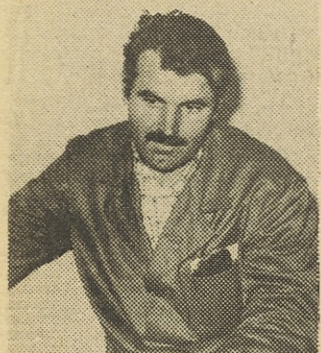
Brigadirji bodo letos položili več kot 4 km vodovodnih cevi za vasi Selišče, Kameno. Volarje in še nekatere druge zaselke ter tako domačinom zagotovili do pitne vode.

Darku Klemen- čiču v spomin

Ko smo zvedeli, da si nas zapustil, nas je stisnilo pri srcu. Obnemeli smo v bolečini. Sodelavci so te vsak dan čakali, tako tudi to jutro, pripravljeni za delo, toda žal zaman.

Krivično je, da tako življenje preneha, ko še niti ni doseglo svojega ustvarjalnega vrha. Kdo bi vedel, kaj vse je prekinila ta nepričakovana in prezgodnja smrt.

Odraščal si v času, ko je pri nas divjala vojna. Zato je bilo življenje trdo. Izučil si se za livarja in kot mlad prišel z delom v livarno BELT Črnomelj, nadaljeval v Litostroju in januarja 1976 prišel v



delovno organizacijo Liga Ljubljana. S svojim delom in zgledom si pomagal, da bi v delovni organizaciji, kljub težkim delovnim pogojem zaslužili boljši kos kruha. Ob reorganizaciji delovne organizacije v temeljno organizacijo Livarno barvnih kovin v sestavu delovne organizacije Livar Ivančna gorica si aktivno sodeloval in bil zato izvoljen za predsednika delavskega sveta temeljne organizacije, bil pa si tudi delegat temeljne organizacije v delavskem svetu delovne organizacije in SOZD IMP. Zavzemal si se za izgradnjo nove livarne, da bi tako delavci lahko delali v lepših prostorih. Žal dneva, ko bodo tvoji prijatelji začeli delati za stroji v novi livarni, nisi dočkal. Ves čas si delal tudi v sindikalni organizaciji in drugih organih temeljne organizacije. Tvoji sodelavci se te bodo spominjali kot dobrega delovodja, saj si svoje livarsko znanje hotel prenašati na mlajše delavce, zlasti še, ko si prevzel delo delovodje v livarni Žičnica.

Tvoje življenje je bilo bogato, zato ga smrt ni mogla povsem prekiniti. Dalje živiš v srcu žene in otrok, v nas sodelavcih pa boš ostal v spominu kot neutrujen, ugleden delavec, kot odličen organizator, predvsem pa kot prijatelj in človek z velikim srcem. Niso poznali sebičnih interesov in ni nikomur želel nič slabega.

Dragi, Darko, hvala ti!

Tvoji sodelavci

● TOZD TRATA

Kriza gospodarjenja

Ko se zgodi, da mora tozdu tozdu posoditi denar za osebne dohodke, potem je tu dokaz, da nekaj šepa, čeprav vemo, da z izdelki ne moremo zadovoljiti trga. Vsi vemo, da so sedaj proizvodno-ekonomski odnosi tako formirani, da SLEHERNI OD NAS NOSI DEL ODGOVORNOSTI za obstoječe negativno stanje. Zato nikakor ne moremo naprti vso odgovornost za poslovni neuspeh LE eni osebi, in ko ta dobi »svoje«, mi ostali zopet z mirno vestjo živimo naprej, čeprav nekateri med njimi v dvomih, da »drugi« tudi ne bo čudežno odpravil napak, težav...



PLANINCI — PLAČAJTE ČLANARINO!

Vsaka dejavnost, tako tudi planinska, potrebuje sredstva, ki smo jih na začetku leta predvideli ter temu prilagodili tudi program. Društvo hoče nuditi svojemu članstvu tudi nekaj »zastonj«. Tako smo letos imeli tak prevoz na Javornik, tričetr izdatkov za Triglav bo krila organizacija, delno verjetno za Zbor planincev Slovenije, dosti stroškov pa bo tudi s priljubljeno potjo v »V NEZNANO«, ki bo kot zaključna, vesela točka za člana planinskega društva ob koncu potepne sezone po gorah.

Ob polletnem pregledu stanja v društvu, smo videli, da je lanske planinski zagon znatno opešal. Članstvo se kaj prida ne povečuje, s članarino smo pa komaj na pol poti, nekje še manj. Manjka nam poverjenikov, ki bi znali organizirati plačilo članarine, sprejemanje novih članov...

Obenem pa tudi tozdi in drugi kasnijo z nakazili denarja rekreativne namene, kjer ima svoj dele tudi planinsko društvo. Vemo pa, da so za rekreacijo predvidene znatna sredstva. In če tega tisti, ki bi to morali vedeti, ne jemljejo k srcu, potem je pač trea nekaj spremeniti in vzeti na znanje družbene koristi, ne pa neko pozabljivost in podobno.

TRIDNEVNA POT PO SAVINJSKIH ALPAH

Avgust je mesec planinarjenja, zato smo si planinci za letos izbrali, da v času od 24-26. avgusta obiščemo Savinjske Alpe. Hodili bomo po vrhovih Kočne, Grintovca, na Koroškem sedlu bomo prenočili, nato pa bomo pohodili Skuto, Tursko goro, Brano do Okrešlja, Kamniško sedlo, Korošico, od koder se bomo vrnili v dolino. Ta pot bo precej zahtevna. Oprema bo morala, kajpak biti tudi visokogorska (kot za Triglav), smeri pa bodo vsekakor bogatejše. Dolga pot bo koristila našemu zdravju in spoznavanju prirode, njenih lepot.

Podrobna obvestila bodo planinci še prejeli, prav pa je, da se udeležite te najbolj razčlenjene poti našega društva po gorah, ki jo bomo drugo leto nadaljevali v Julijcih.

● PO PREHOJENI POTI

NA STOL

Planinsko društvo ima mesečno v programu dva odhoda v naravo. Tako smo julija obiskali STOL, kamor smo prišli po petih urah vsi ne ravno lahko, vendar smo tako visoko hitro pozabili na težave. V dolino smo se vračali po uhojeni stezi. Ubirali smo tudi brezpotja in tako na neki jasi zmotili divjega prašiča, ki je tod že veliko »preoral«, tokrat pa se nam je počasi umaknil v gozd, sto metrov od njega pa smo imeli »sejo« in se razdelili v dve skupini. Eni so odšli v neznan gozd proti Begunjski, drugi v dolino. Čez dober pol ure smo bili zopet skupaj. Kakšne slučaje, vendar moči za nadaljevanje poti proti gori na drugi strani diline ni bilo več. Spust nas je preveč utrudil.

NA POHORJU

Dvodnevno, sedemdeset kilometrov dolgo pot po POHORJU, smo nekateri pred letom že prehodili. Na Ruški koči, pred turno hojo do naslednje postojanke, smo imeli prijetno srečanje s Kanad-

Premalo se namreč še zavedamo, da se mora v tovarni, pisarni in drugje enako varčno delati kot doma, ker je to pač naše. Zato vsak, ki tako ne ravna, doprinaša k slabemu stanju, če ne pazi na material, pusti, da »v prazno« teče stroj ali gori luč sredi sončnega dne. K nestabilnemu gospodarjenju pa veliko doprinaša nepravilen izkoristek delovnega časa, ko se marsikje dela pol manj, kot bi se moralo. In zato ni čudno, da lahko govorimo, da denarja ni za osebne dohodke, kriv za to pa je nekdo drug. Ta pa ni bil tak pa tak, čeprav se neki zavedajo, zakaj ni bil tak — ker ni dobil potrebne pomoči. Organi upravljanja, delavski svet, delavska kontrola in drugi se v stanje ne poglobljajo dovolj, čeprav bo to oceno kdo zavračal. Sedanje stanje v TOZD Trata je dovolj zgovoren dokaz, da bo šlo brez nas, brez naše pomoči skozi zavest, da je treba dobro delati, če hočemo nekaj imeti. Kajti težave, v katere je zašel naš kolektiv, ne bodo tako lahko minile, ker so tudi že stare in jih brez vsestranske podpore ne bo mogoče kmalu odpraviti.

FRAN VODNIK

PRED ODHODOM NA TRIGLAV

Za pohod na Triglav od 3-5. avgusta 1979 je dovolj znanja in vendar imajo možnost tisti, ki se še niso prijavili. Na dan odhoda (s Titove 37, ob 6. uri) se prijavite vodji Vidnik Francu zaradi blokov in še drugih formalnosti, kar se je tudi že zgodilo; za žejo niso sladke tekočine; apetita ne bo manjkalo, bolj rejenim pa bo tudi malo posta koristilo. Računajte na vročino in na hladne ure, ker je v gorovju vreme zelo spremenljivo. Vsekakor pa želimo, da se držimo navodil, ki jih bomo dobili med potjo.

Udeležimo se pohoda, ki ga društvo organizira prav z namenom množičnosti, da bo čimveč prijateljev planin in gora.

● TOZD SKIP

Delovanje mladih

Začetek delovanja naše mladinske organizacije se je pokazal že kmalu po izvolitvi novega sekretariata OO ZSMS »SKIP«. Že takoj ob prvi delovni akciji, kismo jo izvedli v začetku leta, se je pokazalo, da je sekretariat OOZSMS resno poprijel za delo. S pomočjo tridesetih mladincev smo uredili in počistili dvorišče naše tovarne. V prvem polletju smo tudi aktivno sodelovali pri družbenopolitičnem delu. S tem mislim na sodelovanje nekaj mladincev pri izvajanju referenduma o dohodkovnih odnosih. Mislim pa, da bi morali še več družbenopolitično delati, kajti s tem bi se naša mladinska organizacija idejno in politično še bolj krepila. V planu imamo nekaj predavanj uglednih družbenopolitičnih delavcev, ki bi jih morali skupaj z mladinsko organizacijo v tozdu Trata. Bliža pa se tudi že

druga delovna akcija, ki bo imela isti namen kot prva. Egon Pevec

ZAHVALA

Ob nenadomestljivi izgubi mojih staršev se iskreno zahvaljujem osnovni organizaciji sindikata TOZD TEN za darovano cvetje in izrečeno sožalje.

Iskrena hvala tudi vsem, ki so ju pospremili na njuni zadnji poti. OLGA ŠPOLJAR

ZAHVALA

Ob boleči izgubi mojega očeta Antona Tomšeta se zahvaljujem sodelavcem TOZD Klima — proizvodnja za pomoč in izraženo sožalje.

MARICA ILOSKA

čani, s kateimi smo kramljali, prikupno dekle pa je naše razgovore in opis poti posnemalo z moderno kamero. Poslovili smo se in potem popoldne do mrka hodili in prišli pred zaprto koč. Kako prebiti noč ob ognju? Nekdo ni imel s seboj nobene hrane, nekaj so mu je ponudili ostali. Do srede dopoldneva naslednjega dne je stradal, ker na Pohorju ni možno povsod dobiti okrepčil. V moralno oporo pa sta nam bili 9-letni dvojčici, malo starejša sestra in starši, ki so se nam priključili na poti in smo tako skupno prehodili vso pohorsko daljavo preko močvirij, ki so po svoje za to višave posebnost. Sreča, da nekaj dni že ni deževalo. Mi smo to poletje na Pohorju doživeli veliko naravnih lepot, samote, gozdnih živali, bili ob reki in na robu pragozda, ki ga Pohorje še premore. Rahla oblačnost nas je v teh dneh obvarovala pred sončno pripeko, a ob koncu pa nas je obiskal umirjen dež.

To pot, in to prvič tako dolgo, so deklice brez težav premagale, le eno so za trenutek oblike solze, kajti po 10 urah hoje, je bilo do konca poti pa še pet ur. Tokrat smo torej spoznali, koliko moči je v otrocih in koliko je obenem takih, ki bi se v tem lahko pomerili, a se ne.

Koliko otrdelih, slabovoljnih se vrača iz služb, ker telesu in duhu ne privošči razvedrila in moči. Dokazov, da se duševno bogastvo v naravi, je dovolj. Take ocene so se mogle porajati na poti obširnih pohorskih gozdov, livad, kjer na vsej poti nismo šli niti skozi eno vas. Po nekaj dneh smo ocenili svojo sposobnost in nastalo dobro počutje.

F. Vodnik

DO KLIMA CELJE

Človek mora svoje delo nenehno izboljševati

V naši delovni organizaciji, v oddelku konstrukcije orodij, je na delovnem mestu — vodja konstrukcije orodij zaposlen tov. FRANC MEDVED, ki je hkrati tudi eden izmed tistih članov našega kolektiva, ki je uvedel nekaj uspešnih inovacij v delovni proces naše delovne organizacije.

Vprašala sem ga, kaj ga je privedlo do tega in kaj mu pomeni inovatorstvo.

— **Kaj je po vašem mnenju inovatorstvo?**

»Teško bi opredelil pojem inovatorstva. Beseda sama mi pomeni: izvesti nekaj, kar je povsem novo. Bolje je opredeliti pojme okrog tega termina kot: izboljšave, transfer obstoječega znanja iz drugih virov, itd., kajti večina stvari, ki jih obravnavamo kot inovacije, je v svetu tehnike poznana stvar. S to osebo opredelitvijo ne mislim zmanjševati pomena izboljšav, prenosa znanja itd.«

— **Kako osebno pridete do tega, da uvedete nekaj novega v obstoječ delovni proces?**

»Imam majhno prednost pred ostalimi delovnimi tovariši, ker sem pač zaposlen na takšnem delovnem mestu,

kjer so možnosti za to dejavnost velike. Največkrat je to načelno postavljena naloga vodstva, ki pa je odsev potrebe v našem tehnološkem procesu. Tako postavljena naloga se lahko realizira na več načinov. Moje osebno stališče je, da je treba delo humanizirati. To pa lahko naredimo samo, če je del delovnega procesa ali pa celoten proces projektiran tako, da človeka razbremeni najtežjih fizičnih del. Ob takšnem gledanju na zastavljene naloge pa je nujno, da nosilec dela pogleda tudi malo čez »plot« svojega delokroga.«

— **Lahko naštejete nekaj konkretnih primerov?**

»Pri živinskih farmah je potreba po variabilnem zračenju staj. Takšno zračenje pa je možno izvesti z ventilatorji, ki imajo spremljajočo distribucijo zraka. V tehničnem smislu pomeni to, da moramo v ventilator vgraditi pogonski motor z variabilno vrtilno hitrostjo. Tukaj je možnih veliko izvedb. Najcenejša je izvedba s klasičnimi motorji in s primernim regulatorjem vrtilnih hitrosti. Tak regulator nam je izdelala zelo znana tovarna na področju regulacij-

ske tehnike. Izvedba regulatorja je bila »delno« zgrešena. V celoti niso bili upoštevani pogoji, v katerih aparatura dela, celotna izvedba regulatorja pa izredno draga. Vrstile so se reklamacije in »žrtev« teh reklamacij sta bila vodja reklamacijske službe in vodja elektrooddela. Problem je terjal kompleksno rešitev. Mislim, da ne bo napak, če konkretno imenujem tov. Götza in tov. Žerjalo, ki sta izvedla povsem drugačno regulacijo teh ventilatorjev, ki je cenena, obenem pa prilagojena pogojem dela. S tem ukrepom je bilo delovni organizaciji prihranjeno veliko denarja.

Naslednji primer je iz moje prakse. V proizvodnji so prihajali stroji, ki so v svoji osnovi zahtevali stisnjen zrak kot vir energije, ali kot krmilne impulze. Probleme smo reševali z mobilnimi kompresorji, ki smo jih locirali ob tak stroj. Takšna rešitev pa je lahko samo začasna. Potreba je narekovala postavitev stabilne kompresorske postaje in postavitev celotnega razvoda stisnjenega zraka. V bistvu je to majhen problem, kupiš stabilen kom-



Spomin na zmagovit nastop v finalu ŠIG — naši kegljaci v Novem mestu

presor, ga postaviš na primerno lokacijo in je zadeva rešena. V tistem času pa naša delovna organizacija ni razpolagala s finančnimi sredstvi, ki bi jih lahko usmerila v nabavo relativno dragega stroja. Istočasno pa je bil odpisan v Železarni Štore dvostopenjski kompresor. Iz tega visokoturnega kompresorja smo naredili stroj z nizkim številom vrtljajev in ga opretili z vso avtomatizacijo, ki omogoča stroju samokontrolo in ne zahteva posebnega delovnega mesta — strojnika.

Nekaj podobnega je bilo tudi pri izdelavi preoblikovalnega stroja.

— **Kako gledate na odzivnost glede novatorstva?**

»V naši delovni organizaciji je zadeva publiciranja izboljšav ali transfera znanja krenila na bolje. Vendar mi zopet delovno mesto omogoča, da poznam situacijo in lahko trdim, da je veliko idej, izboljšav itd., ki niso bile prezentirane kot inovacije. Delno zaradi odklonilnega stališča nosilcev ideje do termina inovacije, delno pa zaradi mišljenja da je takšno stalno »inoviranje« delovna dolžnost. Z zadnjo ugotovitvijo bi se tudi osebno strinjal, ker smatram, da mora vsak človek, ki obdeluje nek problem tudi brez izrecne naloge — strmeti za tem, da ukomponira v svoje delo nekaj boljšega, nekaj, kar bo izdelek dvignilo na višji nivo ali pa določeno tehnologijo dvignilo iz okov preteklosti.

— **Ali takšno stališče do inovacij in nekaj realiziranih del na tem področju vpliva na življenje v prostem času?**

»Moram poudariti, da ne samo jaz, temveč tudi moji delovni tovariši, so profesionalno obremenjeni. S tem mislim na to, da še ni minilo to-

variško popoldne, ko ne bi bil pogovor preusmerjen k problemu čisto profesionalnega dela. Ob taki nevezani debati, se često porodi kakšna ideja, ki je koristna. Načelo je, da ideja vodi v idejo. Svoj prosti čas izkoriščam tudi za to, da kaj razvijem, kar se tiče profesionalnega dela, da iščem rešitve, ki bi bile boljše ter študiram domačo in tujo literaturo s tega področja.«

— **Kaj mislite o stimulaciji v zvezi z inovatorstvom?**

»O tem obstoja pravilnik in moram priznati, da ga še nisem uspel prebrati. Kolikor poznam svoje delovne tovariše in sebe, ki smo prijavili inovacije, ni šlo v glavnem za materialno odškodnino; v zadovoljstvo je človeku zavest, da je nekaj prispeval, kar bo v dobrobit vsem delovnim ljudem in posredno tudi širši družbeni skupnosti.«

— **Kakšni pa so vaši načrti?**

»Moje delo in delo vsakega člana našega kolektiva in če hočemo tudi širše — je tesno povezano s konkretnimi potrebami. Delo samo in razvoj delovnega procesa v naši delovni organizaciji, terja od nas da se spoprijemamo z vedno novimi nalogami.

Trenutna noviteta v naši delovni organizaciji bo realizacija nanizovalnega stroja, realizacija stroja za prebijanje lukenj (govorim o luknjah v prirobah, ki so množični izdelek) in nekaj manjših zadev na področju osvajanja tehnologije novih aksialnih ventilatorjev v »S« izvedbi. Tudi pri tem moram poudariti, da stvari navzven izgledane kot inovacije, vendar je to po mojem — bolj transfer znanja in obstoječih rešitev apliciranih za potrebe delovne organizacije.«

E. M.



DELAVCI PANONIJE PO POTEH AVNOJ

Izvršni odbor OO sindikata TOZD Panonija je 16. in 17. junija organiziral izlet po poteh AVNOJ, ki se ga je udeležilo več kot 150 delavcev te temeljne organizacije. Certusovi avtobusi so jih najprej zapeljali do Jasenovca, kjer so si ogledali spomenik in muzej. Pot jih je nato vodila na legendarno Kozaro, skozi Bihač v Jajce do Travnika. Muzeji, dokumentarni filmi, spomeniki so jih spominjali na slavno preteklost teh krajev. Ogledali so si hiše, kjer je bival tov. Tito, hišo, kjer sta delala Moša Pijade in Ivo Lola-Ribar, in hišo, v kateri je živel Edvard Kardelj. Toliko novega, toliko nevsakdanjega, da je kar težko vse sprejeti v enem dnevu.

Iz Travnika jih je pot vodila v Drvar. Ogledali so si muzej, pečino, kjer je med nemškimi napadom bival tov. Tito. Vsakdo hoče še posnetek za spomin. Zanimiva bosanska arhitektura jih je spremljala še ob poti domov, ko so se polni lepih vtisov vračali.

SEMINAR ZA VODSTVA OSNOVNIH ORGANIZACIJ ZK SOZD IMP LJUBLJANA

O aktualnih nalogah in problemih

Zveza komunistov mora stalno iskati množičnost in enotnost delovanja v sredinah, kjer živi in dela. Ob samoupravni reorganizaciji delovne organizacije IMP v sestavljeno organizacijo združenega dela — SOZD IMP se pojavlja vprašanje enotnega delovanja OOK na področjih, ki so pomembna za nadaljnji razvoj družbenoekonomskih odnosov v SOZD IMP.

Kot obliko povezovanja v gospodarskem, samoupravnem, organizacijskem in političnem smislu smo našli problemsko konferenco.

Po dogovoru sekretarjev OOK SOZD IMP dne 18. 6. 1979 in na pobudo OK ZKS Ljubljana-Bežigrad pa smo kot nadaljnjo obliko delovnih povezav organizirali enodnevni seminar za sekretarje OOK in za nekaj članov sekretariata OOK. Seminar je bil v TOZD IC (Izobraževalni center) v Domžalah 6. 7. 1979

PROGRAM SEMINARJA:

1. Splošna problematika SOZD IMP s poudarkom na dosedanje pozitivne in negativne poslovne izkušnje
2. Planiranje in priprava programsko-razvojnih izhodišč za srednjeročno plansko obdobje
3. Družbenoekonomski odnosi in samoupravno povezovanje v SOZD IMP
4. Združevanje sredstev v SOZD IMP
5. Razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo
6. Svobodna menjava dela (v okviru IMP, izven IMP, SIS itd.)
7. Problematika zunanje-trgovinskega prometa
8. Kadrovske potrebe, vzgoja kadrov, usmerjeno izobraževanje
9. Stanovanjska problematika in nekateri problemi družbenega standarda SOZD IMP
10. Splošni ljudski odpor in družbena samozaščita

11. Tehnika vodenja sestanka OOK.

Uvodno besedo je imel generalni direktor Stanko Krumpak. Podal je realizacijo plana. Dotaknil se je problema izvoza in uvoza, osebnih dohodkov, nelikvidnosti zlasti v proizvodnih TO (TRATA, TEN), plana za 1979, 1980 in srednjeročnega plana 1981—85, stabilizacije in poslovanja IB. Posebej je poudaril razvojno dejavnost, ki v zadnjem času pri IMP zaostaja v odnosu na druge podobne DO doma in zunaj. V bodoče bodo naše proizvodne TO šle vzporedno z dosežki tehnologije doma in zunaj. Poudarjal je višino OD med službami, ki so občutne (razvoj — projekt), štipendijsko politiko, izobraževanje od učencev navzgor.

Dotaknil se je nadaljnjih integracij in navrgel problem investicijskih vlaganj v gospodarsko dejavnost in dejavnost družbenega standarda v srednjeročnem obdobju 1981—85.

Celodnevni seminar je zelo intenzivno spremljal tudi sekretar OK ZKS Ljubljana-Bežigrad tov. Lojze Novak. Večkrat se je javil k diskusiji. Med drugim je dejal, da je čas za ta seminar zelo primeren, saj gre za pomembne zadeve, ko se pripravljamo za novo srednjeročno obdobje planiranja. Med drugim je dejal, da je IMP kot celota nosilec razvoja v SRS in poudaril besede tov. Popita na Duhu, da je med 10—20 % preveč zaposlenih nasproti družbenemu bruto proizvodu, ki ga dosegamo. Strnjeno v nekaj besedah, pomeni, da nalog je veliko, ki se jih moramo lotiti ob realizaciji zaključkov tega seminarja.

Na seminarju je sodelovalo več sekretarjev OOK SOZD IMP, ki so bili zadolženi za posamezna področja iz programa seminarja. Udeleženci seminarja so zavzeto obravnavali pristop k srednjeročnemu planu 1981—85 z vsemi sestavinami, kot so: samoupravni odnosi, razčiščevanje proizvodnih programov, prioriteto investicijskih vlaganj, vire financiranja, dohodkovne odnose itd.

Posebno skrbno je bilo obravnavano vprašanje združevanja sredstev za nastop pri investicijskih naložbah zlasti v TO, ki imajo manjša sredstva že iz primarne delitve. Poudarek je bil na enakomernem razvoju vseh dejavnosti, še zlasti tistih proizvodnih TO, ki proizvajajo za TO montaže in ki imajo trenutno možnost prodaje na trgu v Jugoslaviji. Več je namreč potrebno vlagati v stroje in kadre in manj v zidove po mnenju prisotnih v razpravi.

Glede na naš samoupravni delegatski sistem moramo posvetiti enako pozornost ustvarjanju in delitvi tako dohodka kot čistega dohodka. Preko delegatov se mora nadzorovati trošenje sredstev v skupni in splošni porabi, ki jih TO iz dohodka odvajajo posameznim SIS.

Politiki delitve čistega dohodka na del za osebne dohodke in za skupno porabo ter del za razširitev materialne osnove dela TO (poslovni sklad in rezervni sklad) bomo morali posvetiti več pozornosti glede na previsoko osebno potrošnjo nasproti veliki potrebi po sredstvih za investicijske naložbe in vzdrževanje tekoče likvidnosti.

Na področju izvoza v SOZD kot celoti so doseženi primerni rezultati. V bodoče se mora odstotek izvoza na celotni prihodek še povečati, še posebej to velja za proizvodne TO.

V sodobnem času je gospodarskih in drugih problemov čedalje več. Lotevati se jih moramo organizirano, smiselno, objektivno, gospodarno in dosledno za doseg cilja.

Program je bil preobsežno zastavljen. Neobdelana je ostala točka 9., 10. in 11. Ta tematika bo predmet bodočih posvetovanj.

V tem sestavku so podane osnovne misli s seminarja. Zaključke seminarja bodo prejele vse OOK SOZD IMP.

ALOJZ KAMIN

VTISI Z OSREDNJE REPUBLIŠKE PROSLAVE DNEVA BORCA NA DUHU NA OSTREM VRHU

NAŠA MOČ

Skoraj dveletne priprave, ki so bile predvsem v izgradnji nove ceste, ureditve celotnega kraja ter izgradnji večnamenskega objekta na Duhu na Ostrem vrhu so že nakazovale, da se bo v tem kraju zgodilo poleg velikih gradenj še nekaj pomembnega, svečanega. Zvedeli smo: republiška proslava ob dnevu borca — 4. julij!

Prvi julijski dnevi so prinesli dež in hladnoto — marsikdo je pomislil na brigadirje na Duhu, delavce in veliko veliko strahu, da bi proslava

zaradi dežja ne uspela, da bi bilo veliko manj obiskovalcev, da bi namesto nasmejanih obrazov ob naši severni meji, za katero je teklo že toliko krvi, gledali turbne dežnike.

Pa je bilo lepo — zgodaj zjutraj celo sončno. Bele meglice so se kopale v zelenilu kobanskih hribov, ko so se množice valile na veličastno proslavo, dostojno takšnih jubilejev, kot so 50-letnica smrti Djure Djakovića in Nikole Hečimovića, 60-letnica ustanovitve KPJ in revolucio-

narnih sindikatov, 35-letnica bojev Lackovega odreda na tem območju, ter dneva borca.

Prebivalci majhnega naselja ob meji so ta praznik in proslavo občutili vse drugače in občutili so ju kot svoj praznik, ki bo ostal v delih — od spomenika revolucionarjem, do spomenika Lackovemu odredu, nove ceste in večnamenskih prostorov.

Že prizorišče proslave je kazalo, da bo drugače kot sicer — trije odri, skupine zastav, ki so bile podobne žarečim cvetovom in veliko veliko



Djuro Djaković



Nikola Hečimović

nastopajočih. Pričakovanje in množice so rasli. Po slavnostnem govoru predsednika CK ZKS Franca Popita, ki je na kratko orisal preteklost, še bolj pa poudaril sedanost in naše naloge v njej, je završalo. Rdeči transparenti so ustvarili plapolajoč val zgodovine. Zazdalo se je, da vsta-

jajo nekdanji borci, streli in rafali so parali tišino, množice so odhajale v internacijo, vonj krvi in barbarstva nazaj je zagrnil udeležence proslave.

Sreča, da je bil samo spomin — nekaterim pa tudi živo pričevanje, saj so vse to doživljali.