

## Obisk visokega gosta v našem podjetju

Dipl. ing. Vinko Golc

Dne 18. 2. 1974 je naše podjetje obiskal ing. Bulc Marko, član predsedstva FLRJ in ZKJ. V njegovem spremstvu so bili predsednik Občinske skupščine Radovljica, tovariš Cerkovnik in sekretar Občinskega komiteja ZKS ter drugi ugledni gostje.

Ob prihodu v podjetje jih je pozdravil glavni direktor in predsednik delavskega sveta podjetja. Nato si je tovariš Bulc z velikim zanimanjem ogledal delo naših proizvajalcev v proizvodnih obratih. Po ogledu je imel ing. Bulc razgovor v dvorani podjetja. Na teh razgovorih so sodelovali predstavniki družbenopolitičnih organizacij, predstavniki delovnih skupin in člani kolegijskega poslovnega organa.

Na začetku razgovorov je gosta pozdravil tovariš Segula Anton, predsednik delavskega sveta podjetja v imenu vseh. Obenem se mu je zahvalil za sprejeto vabilo, naj obiše naše podjetje.

Po uvodnih besedah, ki jih je podal predsednik delavskega sveta in glavni direktor, so naši sodelavci zastavljali tovarišu Bulcu vprašanja iz področja, ki zanimajo predvsem neposredne proizvajalce.

Beseda je tekla o obremenitvah gospodarstva, ki so vedno večja, kljub zatrdjevanju v tisku in televiziji, da bodo nižje. Nadalje so naši sodelavci spraševali, kako se bo pri nas uredilo vprašanje velike in neučinkovite administracije pri izvozu in uvozu. Kako bo z

izgradnjo novih postrojenj, ki jih v državi ne potrebujemo, ker so že obstoječe predimenzionirane, kako bo z državnim kapitalom, ki naj bi se vrnil gospodarstvu, itd.

Tovariš ing. Bulc je v svojih izvajanjih podal smer našega nadaljnjega razvoja. Dotaknil se je tudi ustavnih amandmajev in v zvezi z njimi naše delovne organizacije. Menil je, da bo šel naš razvoj le naprej. Delavcu je treba dati možnost obvladanja in odločanja o rezultatih in pogojih dela.

Ing. Bulc, meni, da je pri odločanju delavcev, ali se OZD razdeli na TOZD ali ne, nujno upoštevati predvsem naslednje:

1. Ali bodo delavci v TOZD imeli boljše neposredni vpliv nad poslovanjem delovne organizacije, ali jim bo pri organiziranju TOZD dana večja neposredna pravica odločanja o svojih rezultatih dela kot v OZD.
2. Upoštevati je treba tudi tehnološko zaokroženost procesa.
3. Ugotoviti je, ali bomo z organiziranjem TOZD zadovoljili tudi stroškovni kriterij.
4. Upoštevati je tudi socialni kriterij, ki je še posebno važen.

Ing. Bulc je še poudaril, da je vse to treba zelo odgovorno analizirati pri študiju pogojev za ustanavljanje TOZD. Tok sedanjega časa gre v smeri organiziranja TOZD in če so pogoji zato, nam ustavna kategorija narekuje izvedbo organiziranja TOZD.

Glede gospodarske problematike je rekel, da lanskih težav tudi pri nas letos še ne bo konec. Največji problem bodo stroški v proizvodnji, ki bodo še naraščali zaradi še predvidenega povečanja stroškov energije ter surovin. Vsa predelovalna industrija v svetu in pri nas mora vedeti, da je doba, ko je bilo moč nabavljati energijo in surovine poceni, minila. Prebrodili smo politično krizo v svetu, sedaj

pa se pričinja kriza ekonomskih odnosov v svetu, za katero seveda še ne vemo, kaj bo prinesla.

Vsi izdelki, ki temelje na nafti, se bodo podražili, kar bo ekonomske odnose podražilo oziroma spremenilo. Ing. Bulc je dejal, da je bodočnost v večjih integracijskih tvorbah, ki bodo krize trga in ekonomske spremembe laže prenašale. Manjše gospodarske tvorbe so vedno zadnje in jih vsaka sapa omaje.

Na področju politike cen v naši državi bomo še obdržali dosedanja sistem, ki bo malce izpopolnjen. Osnova bo družbeno dogovarjanje, država pa bo vršila kontrolo zaradi zatiranja monopola. Naša prihodnost v razvoju industrije je bazna industrija, kajti tisti, ki bo imel osnovni material, bo v bodoče neodvisen in samostojen.

Ing. Bulc je še povedal, da bomo odslej osebne dohodke dvigali počasneje kot v preteklosti. Govoril je tudi o povezavi trgovine z industrijo, ki bo morala dobiti nove kvalitete.

Popoldne je imel tov. ing. Bulc razgovore s političnim aktivom občine Radovljica. Menim, da so obiski takih gostov v našem podjetju potrebni in si jih še želimo.

## Delo na uresničevanju nove ustave se nadaljuje

Janez Smole

Na eni izmed sej v februarju je delavski svet imenoval komisijo za ugotovitev pogojev, ki jih morajo izpolnjevati posamezni deli delovne organizacije, da se lahko organizirajo v TOZD. S tem je delavski svet tudi odločil, da bomo v podjetju tudi vnaprej intenzivno delali na uresničevanju določil nove ustave.

Sklep je posledica spoznanj, do katerih smo prišli v času razprave o novem statutu. Že takrat smo ugotovili, da oblikovanje Organizacije združenega dela, ustanovitev delovnih skupin in uveljavitev de-

legatskih odnosov v samoupravi, kar smo uzakonili z novim statutom, še ne pomeni, da smo v celoti uresničili cilje nove ustave. Zakaj ne? Na to vprašanje je več odgovorov. V kratkem so ti naslednji:

— Nova ustava ima bolj stroga določila o ustanavljanju TOZD. Določa, da je temeljna pravica in dolžnost ustanoviti TOZD v vseh tistih delih delovne organizacije, ki izpolnjujejo ustavne pogoje. Zgornje določilo torej ne pomeni samo to, da delavci v de-

(Nadaljevanje na 2. strani)





## DELO NA URESNIČEVANJU NOVE USTAVE SE NADALJUJE

lih delovne organizacije, ki izpolnjujejo ustavne pogoje lahko ustanovijo TOZD, ampak tudi to, da so delavci v vseh delih dolžni ustanoviti TOZD.

— Definicija o TOZD tudi pravi, da je TOZD temeljna oblika združenega dela, v kateri delavci odločajo o dohodku in drugih vprašanih svojega družbeno ekonomskega položaja. To pa pomeni, da v naši družbi samo Temeljna organizacija združenega dela razpolaga in odloča o ustvarjenem dohodku. Vse druge organizacije pa lahko le na podlagi dogovora s TOZD upravljajo z združenimi sredstvi Temeljnih organizacij združenega dela.

— Tudi ves delegatski sistem je vgrajen v ekonomsko bazo družbe, v kateri je TOZD temeljna organizacijska celica. TOZD je tudi baza delegatskemu sistemu. Vsak delegat izhaja iz TOZD in pri svojem delu v organih samoupravljanja v družbeno-političnih skupnostih uveljavlja interese delovnih ljudi iz svoje TOZD.

Če samo površno pogledamo ustavne pogoje za ustanovitev TOZD in razmere v naši tovarni, potem že lahko sprecejšnje verjetnostjo sklepamo, da bo tudi v Verigi prišlo do ustanovitve Temeljnih organizacij združenega dela.

Seveda pa bo za uspešno uveljavitev TOZD treba opraviti veliko strokovnega dela. Poleg tega, da bomo morali izpeljati družbeno-politični proces za ustanavljanje TOZD, bomo morali poiskati še vrsto racionalnih organizacijskih rešitev. To drugo je še mnogo zahtevnejše od prvega. Za uspešno uresničitev ustavnih dopolnil je bistvenega pomena tudi to, da bomo našli in uveljavili take organizacijske rešitve, ki bodo racionalizirale delo in poslovanje posameznih TOZD in Organizacije združenega dela kot celote. S tem bomo dosegli tudi boljše delovne rezultate. Na prvi seji komisije, ko smo se o tem mimogrede pogovarjali, smo bili mnenja, da to ni samo princip, na katerem moramo ob tem delu vztrajati, ampak da je to ekonomska nuja. Prav tako smo menili, da je z zavzetim delom posameznih strokovnih služb in delavcev in s konstruktivnim medsebojnim sodelovanjem možno uspešno racionalizirati poslovanje podjetja.

Zato bo komisija poskušala v najkrajšem možnem času oblikovati predlog za organiziranje TOZD v naši tovarni, da bi tako dala čim več časa na razpolago strokovnim delavcem in službam za študij ustreznih in boljših organizacijskih rešitev.

Postopek za organiziranje TOZD mora biti po sklepu delavskega sveta zaključen do konca letošnjega leta.

# Reorganizacija sindikata

Janko Kralj

V skladu s sklepom 4. konference ZSS, ki je bila v letu 1973 v Ljubljani, se je tudi dosedanji IO OOS podjetja na svoji seji v januarju odločil, da se izvede sprememba v našem sindikatu. Na podlagi razprave in sklepa je IO OOS zadolžil sekretariat IO OOS, da prične z delom, odnosno s pripravami za izvedbo nove organiziranosti na podlagi izhodišč, ki so bila podana na 4. konferenci Zveze sindikatov Slovenije.

Ustavne spremembe terjajo na vseh področjih družbene dejavnosti korenito preobrazbo, tako je v ta sklop sprememb zajel tudi organiziranost sindikata na vseh nivojih od TOZD pa tja do zveznih organov, med temi pa smo se znašli tudi mi.

Dejavnost sindikalne organizacije je doslej usmerjal izvršni odbor in sekretariat. S spremenjeno obliko pa prihaja do izraza načelo: organizirati se moramo tako, da bo sleherni delovni enoti dana možnost, da si sindikalno delo organizira na podlagi ustavnih sprememb. Te spremembe pa so s sprejetjem nove ustave že dobile svojo polnoveljavnost in na podlagi teh je dana možnost slehernemu, da odloča o rezultatu svojega dela.

Zavedajoč se teh dejstev, je sekretariat začel to akcijo in



Kralj Janko

ta se prav v tem mesecu že zaključuje, njen potek pa je bil približno takšen:

Potrebno je bilo ugotoviti, ali je prav, da imajo skupne

službe svojo osnovno organizacijo, v kateri je več kot 400 članov. Javna razprava je odločila, da bomo službe delili, na podlagi tega pa smo uvedli postopek za volitve, ki so bile izvedene v januarju in februarju za vsako delovno enoto ali sektor posebej. Pri izbiri kandidatov smo upoštevali tudi načelo, da pomladimo vodstva osnovnih organizacij sindikata in sicer tako, da je v vsaki sindikalni ali delovni skupini po en predstavnik mlajši od 27 let. Tem mlajšim pa bo v prihodnje potrebno posvetiti večjo pozornost ter jim nuditi vso pomoč pri njihovem delu. Dolžnost teh mladih pa bo, da v posameznih OOS organizirajo aktiv mladih delavcev.

Po izvedenih volitvah v IO OOS je bilo nujno sklicati ustanovne občne zbornice dosedanjih sindikalnih odborov, na teh pa oceniti dejavnost za mandatno obdobje 1973/1974 ter predlagati in izvoliti delegate v nadzorni odbor in odbor blagajne vzajemne pomoči. Ti občni zbori so bili v februarju in marcu.

Vsi izvršni odbori pa morajo na svoji 1. redni seji izvoliti še delegacije, ki bodo tvorile tovarniško konferenco sindikatov. Tako osnovana tovarniška konferenca pa bo samo koordinacijski organ za delovanje OOS v podjetju in deluje na principu delegatskega sistema ter ob priliki prvega

sklica izvoli predsednika, tajnika in ostale organe ter sprejme svoj poslovnik o delovanju konference.

To je bil le kronološki popis o poteku in izvajanju reorganizacije sindikata. Večje naloge pa čakajo novoizvoljene IO OOS, kajti dejavnost je prenešana navzdol z vsemi pravicami in dolžnostmi. Kar pa zadeva finančno vprašanje, pa mora biti dogovor med OOS in konferenco o načinu financiranja posamezne dejavnosti npr. šport, kultura in podobno, katera sredstva pripadajo OOS in kako se dele.

Vsaka OOS v podjetju je dolžna svoje delo opravljati po poslovniku o delu sindikalne organizacije. Ta pravila obsegajo 10 poglavij, pravila se sprejemajo na občnih zbiorih vseh OOS. V prihodnji številki bomo ta pravila v zgoščeni obliki objavili v tovarniškem časopisu.

Sindikati so v našem podjetju po novem organizirani tako, da ob prehodu v ustanavljanje TOZD ne bo potrebno nikakršnih sprememb, ker je nova organiziranost že prikrojena tako, da bo v TOZD delo sindikata nespremenjeno.

Vse OOS bodo registrirane pri Občinskem sindikalnem svetu in bodo prejemale ves material in navodila za razne akcije neposredno. S tem pa bo nastala tudi trdna vez med OOS in Občinskim sveto ZS.

## Kako povečati poslovni uspeh

Ciril Ažman

Za uspeh na tržišču je poleg cene in kvalitete najvažnejši dobavni rok posameznih izdelkov. Zato moramo vsako delo planirati. S planiranjem je treba delo časovno omejiti, to je določiti čas začetka in konca ter ga razdeliti v posamezne faze, določiti zanj potrebne kapacitete, material in orodje pri pogoju, da bodo stroški proizvodnje čim nižji.

Za nemoten potek dela v proizvodnji moramo poleg zadostnih kapacitet pravočasno zagotoviti zadostno količino materiala zadovoljive kvalitete in čim nižjih stroškov.

Razpoložljive kapacitete morajo biti ustrezno in pravočasno zasedene. To pomeni, da posameznim vrstam in grupam strojev preskrbimo najustrenejša naročila. Ta naj gredo v proizvodnjo vsaj dva meseca pred dobavnim rokom, ki je bil posredovan naročniku. V tem času pa je treba preskrbeti ustrezen material za posamezno naročilo, orodje in ostale pomožne pripomočke, ki so potrebni za nemoten potek proizvodnega procesa. Glede na to, da na tržišču ni moč vedno pravočasno dobiti ustreznega materiala, si mora naša komercialna služba prizadevati, da zbere naročila za čim daljše obdobje, to je vnaprej. Če hočemo govoriti o organizirani proizvodnji, naj

bo obdobje priprave 6 do 8 mesecev, za posamezne vrste izdelkov pa celo leto vnaprej.

V sedanjem trenutku pa bomo v proizvodnji zadovoljni že s tem, da se naročila za standardne izdelke posredujejo vsaj kvartalno. Pri takem načinu dela komercialne službe pa morajo vse ostale službe pravočasno prispevati svoj delež v procesu. Tako ne bo več težko planirati orodja, materiala in končnega dobavnega roka. Ob takih pogojih dela v proizvodnem procesu bomo dosegali tudi optimalne izkoristke postrojenja.

Ti se gibljejo v razvitih deželah preko 0,80, pri nas pa je ta magična meja že pri 0,77, dočim je v našem podjetju ta odstotek še precej nižji. Da bomo izkoristek povečali, moramo do podrobnosti predvideti potek dela na sleherni delovni operaciji. Tako bomo dosegli polno izkoriščenost stroja in človeka, zadovoljili kupca, ustvarili renome podjetju ter dosegli zadovoljiv poslovni uspeh.

Pri dobrem poslovnem uspehu nam bodo na voljo potrebna sredstva za modernizacijo proizvodnega procesa. Dobro počutje ljudi na delovnem mestu pa je porok za večjo storilnost in boljši jutrišnji dan, kar je v interesu posameznika in družbe kot celote.

## Kako smo se pripravljali na volitve?

Jože Jerše

V pripravah na volitve delegacij in delegiranje delegatov v zbor združenega dela v našem podjetju so se v zadnjem času aktivirali prav vsi družbeni dejavniki, posebno pa še družbeno politične organizacije v podjetju.

Na osnovi sklepa RK SZDL o uvedbi sistema stalnih kadrovske priprav, da bi do volitev imeli že dovolj veliko izbiro možnih kandidatov za sestavo kandidatne liste delegatov za zbor združenega dela pri občinski skupščini, je sekretar osnovne organizacije sindikata Tovarne verig Lesce imenoval poseben odbor za stalne kadrovske priprav pri izvršnem odboru sindikata. Njegova naloga je bila pripraviti predlog možnih kandidatov že v letu 1973.

Listo evidentiranih kandidatov, ki je štela 51 delavcev kot možnih kandidatov za ožji izbor, so dobili vsi sindikalni odbori v organizacijskih enotah. Ti so zahtevali nekatere spremembe, kar je koordinacijski odbor tudi upošteval, če je bila predlagana sprememba utemeljena.

V kandidacijskem postopku pa je koordinacijski odbor izmed 51 možnih kandidatov izbral 27 kandidatov kot dokončen predlog za kandidacijsko konferenco.

Kandidacijska konferenca je bila 8. marca 1974. Zbor delavcev delegatov na tej konferenci, na katerem so obravnavali predlagane kandidate, je odločil, da se kandidatna lista skrči na 25 kandidatov in da se s tajnim glasovanjem zagotovi načelo svobodnega izražanja volje delavcev.

Od 96 oddanih glasovnic so bile 3 neveljavne, ostalih 93 glasovalcev pa je z večino glasov potrdilo kandidatno listo s 25 kandidati.

28. marca pa je bilo na volitvah izvoljenih 20 delegatov, kolikor jih šteje naša delegacija v zboru združenega dela. Njihov mandat traja 4 leta.

Priloga in izvedba volitev delegacije naše samoupravne skupnosti so pomemben korak v smeri uresničevanja novega ustavnega stanja — delegatskega sistema in odnosov v naši samoupravni družbi.



# Akcijski program ZK

Matko Pogačnik

Organizacija ZK v TVL je na delovnem sestanku sprejela akcijski program za bodoče delo. Ker se program ne nanaša samo na člane ZK, ampak na vse zaposlene v podjetju in na poslovanje podjetja v celoti, je prav, da se z njim seznanijo vsi člani kolektiva.

S stabilizacijsko politiko smo prišli v podjetju v težje pogoje poslovanja. Zato je potrebna temeljita organiziranost reševanja socialno-ekonomskih in političnih posledic, ki so že ali šele bodo nastale.

ZK in ostale družbeno politične organizacije v podjetju so dolžne problematična stanja obravnavati in programirati sanacijske ukrepe, da ne bi prišlo do najtežjih posledic.

V zvezi z ocenjeno gospodarsko situacijo je dolžnost komunistov, predvsem vodstvenih organov podjetja, da odločno zavremo sile, ki so proti stabilizacijskim ukrepom. Tisti, ki so odgovorni za izpolnjevanje stabilizacijskega programa, pa tega ne bodo sposobni uresničiti, morajo nositi vso odgovornost. Člani ZK pa primerno aktivirajo akcije na vseh nivojih.

Komunisti morajo postati pobudniki in nosilci zahtev po racionalnejšem delu. Za rešitev v ekonomskem sistemu in ukrepov tekoče ekonomske politike je potrebno, da delovna skupnost oceni lastno produktivnost dela, izkoriščanje proizvodnih sredstev, učinkovitost finančnih naložb, da hitreje izobražuje kadre, oceni izkoriščenost delovnega časa, izostanka in racionalizira posvete na višjih nivojih.

Zelo pogosto se postavlja vprašanje, kako najbolj realno postaviti letni plan proizvodnje. Komunisti pri tem poudarjamo, da je edino smiselno letni plan proizvodnje postaviti na dejanske kapacitete. Potem je treba storiti vse, da se za tako postavljen plan proizvodnje zagotovijo potrebna naročila in reprodukcijski material.

Pri postavljanju mesečnih operativnih planov pa moramo upoštevati trenutno preskrbljenost z reprodukcijskim materialom in trenutno pokritje proizvodnje z naročili.

Postavljanje operativnih planov kot dvanajstine letnega plana zamegljuje tekoče nastajajoče probleme. Postavljanje operativnih planov na osnovi zagotovljenih pogojev pa bi omogočilo pravočasnejše in hitreje reševanje tekočih problemov v oskrbi proizvodnje.

Ker je čutiti, da v podjetju prevečkrat želimo nastale probleme opravičevati s tako imenovanimi višjimi silami (s splošnim gospodarskim položajem v državi), komunisti zahtevamo, da se izvrševanje operativnih planov bolj podrobno analizira. Le na osnovi podrobne analize lahko samo-

upravni organi sprejmejo učinkovite sklepe za odpravljanje pomanjkljivosti v izvrševanju planskih obveznosti.

V podjetju bomo morali storiti več za zmanjšanje stroškov. Znižanje stroškov je eden od bistvenih elementov za večanje konkurenčne sposobnosti podjetja in pomemben element v stabilizaciji gospodarstva.

Pri tem komunisti posebej opozarjamo na prevelik obseg režijskih administrativnih delovnih mest. Intenzivno moramo iskati racionalne rešitve v organizaciji dela, ki bodo poenostavile in skrčile administrativno poslovanje. Tako bomo lahko tudi zmanjšali število režijskih delovnih mest (administrativnih).

V zadnjih letih smo vlagali velike napore v nove investicije, ki pomenijo razširitev proizvodnje. To komunisti vsekakor podpiramo, vendar pa pri tem ugotavljamo, da smo zanemarjali organizacijo in študij dela v obstoječi proizvodnji.

Za realizacijo racionalnejših rešitev v tekoči proizvodnji je bilo v preteklosti potrošenih in namenjenih odločno pre malo denarnih sredstev.

Zato morajo strokovnjaki, ki posredno ali neposredno delajo za proizvodnjo, vložiti več naporov v organizacijo in študij dela.

V letnih investicijskih programih pa je treba posebej opredeliti rešitve, ki izhajajo iz študija dela. Za realizacijo teh rešitev moramo z letnim investicijskim programom ali planom velikih popravil zagotoviti ustrezna finančna sredstva.

Nekatere napake v planiranju (strojno orodje) kažejo na to, da je večkrat natančno planiranje nemogoče, ker nimajo oblikovanih ustreznih osnov, na katere bi se mogel planer opirati.

Povsod tam, kjer so pogoji, ki omogočajo izdelavo osnov in meril za dobro planiranje zlasti strojnega orodja in vsega pomožnega materiala, lahko ta dela takoj pospešimo. Povsod drugod pa moramo najprej zagotoviti ustrezne pogoje.

Preveliki izpadi v letošnji proizvodnji zaradi pomanjkanja naročil so tudi posledica prepočasnega zaznavanja gibanj na trgu.

Komunisti ponovno poudarjamo, da moramo v podjetju posvetiti večjo skrb analizi trga. Če je potrebno, naj se za to delo komercialni sektor tudi strokovno okrepi.

Če bomo hoteli planske naloge in program stabilizacije izvrševati bolje kot letos, bomo morali bistveno zaostriti osebno odgovornost na vseh nivojih. Organizacija ZK bo podpirala ukrepe vodstva pod-

jetja, ki bodo stremeli k temu cilju. Prav tako pa bomo odločno kritizirali vsako popuščanje in familiarnost v sankcioniranju osebne odgovornosti.

Da bi plan poslovanja za leto 1974 kot instrument poslovne politike dal kar najbolj optimalno varianto realizacije ciljev, ki jih želimo doseči, je potrebno:

— definirati cilje in poslovno politiko podjetja,

— definirati vse posamezne plane, ki sestavljajo plan poslovanja podjetja,

— določiti izvajalce teh planov in plana podjetja kot celote,

— postaviti roke za izdelavo in izvajanje vsakega posameznega plana in plana podjetja.

Pri tem pa je treba postaviti:

— orientacijsko stopnjo rasti dohodkov,

— orientacijsko stopnjo rasti realizacije (prodaje) po grupah proizvodov na domačem tržišču in izvozu,

— politiko cen, prodaje in nabave,

— stopnjo izkoriščanja kapacitet,

— razširitev obstoječih kapacitet in odprava ozkih grl,

— vlaganje v nove proizvodne kapacitete in pomožne obrate,

— politiko kadrovanja in standarda,

— politiko delitve dohodka in osebnih dohodkov,

— integracijske prijeme, poslovno tehnično soodelovanje.

ZK se mora zavzemati, da bo direktor z vodilnim kadrom odgovoren predočiti ugotovitve gospodarjenja pristojnim družbeno-političnim organizacijam in tudi samoupravnim organom.

Organizacija ZK je dolžna boriti se za uresničitev pogojev, ki bodo omogočili odločujočo vlogo delavskega razreda pri izgraževanju politike in pri odločanju o družbenih pogojih na vseh nivojih predvsem pa za krepitev samoupravljanja. To je podlaga za do-

sleden boj proti tehnokratskim in birokratskim težnjam v naši družbi. Glede na te ugotovitve je potrebno stalno analizirati oceno izvajanja samoupravnih aktov in izvajanja statutarnih določil.

Naloga ZK je, da je pri pomembnih družbeno-političnih akcijah na čelu dogajanj, nastopiti mora preden se situacija zaostrí, tako da OZK ne deluje kot instrument discipline in ureditve problemov. Komunisti v takih primerih ne morejo nastopiti kot subjektivni faktor krepitve moči določenih vodstev in tudi ne za uveljavljanje nenačelne politike.

Sedanje stanje oziroma politika sprejemanja novih kandidatov v ZK ni odraz obstoječih hotenj in potreb.

Naša organizacija ZK kakor tudi posamezni člani se niso dovolj potrudili za pridobitev mladih neposrednih proizvajalcev. To bo bodoča naloga sekretariata, ki bo moral izkoristiti za to vse svoje moči.

## Aktivi mladih delavcev

Jože Smole

S prehodom na TOZD in po reorganizaciji sindikatov se bo morala reorganizirati tudi mladinska organizacija. To pomeni, da moramo v vsaki osnovni organizaciji sindikata (OOS) ustanoviti mladinski aktiv, ki se bo imenoval aktiv mladih delavcev (AMD). Ker pa je število mladih delavcev po OOS različno, je nujno, da se v takih TOZD oziroma OOS mladi povezujejo z drugo OOS in skupno ustanove AMD. Tako bosta samostojno delovala OOS v kovačnici in OTV, AMD pa bo zaradi majhnega števila mladih v posameznih OOS sestavljen iz obeh OOS, oziroma AMD. Najvišji organ aktiva je konferenca mladih delavcev, ki ima svoje predsedstvo in po potrebi tudi komisije za lažje delovanje AMD. Iz svojih AMD po TOZD oziroma OOS izvolijo mladi delegate za konferenco AMD na nivoju organizacije združenega dela in pa delegate skupno z drugimi AMD za OK AMD. AMD sprejme svoj program dela in se skupno z OOS dogovori, katere akcije bodo skupne, katere pa samo mladinske. Dogovorijo se tudi glede financiranja teh akcij. Jasno je, da bodo skupne akcije financirale OOS, ker smo mladi tudi člani sindikata. Ostale akcije, ki niso skupne, financira AMD. Financiranje ne bi smelo okrnjevati dela AMD, zato so se na republiškem nivoju obe konferenci — sindikalna in mladinska dogovorili, da bo vse akcije AMD sofinancirala OOS.

Potrebe OZD pa narekujejo, da se oblikuje konferenca AMD in tudi skupno predsedstvo. Po potrebi se formirajo tudi komisije, ki so skupne za vse AMD. Naloga konference, predsedstev in komisij je, da razpravljajo po najpomembnejših vprašanjih OZD. Nadržuje skupne akcije ter koordinira delo med mladinskimi aktivimi v OZD ter se na ravni podjetja povezuje z ostalimi družbeno političnimi organizacijami pa tudi samoupravnimi organi.

V našem podjetju bomo začeli ustanovljati AMD takoj, ko sindikat zaključi z ustanovnimi občnimi zbori OOS. Naj pojasnim, da je v bodočih izvršnih odborih OOS tretjina mladih delegatov. To pove, da imamo ravno toliko delegatov v IO OSS, kot pa je zaposlenih mladih na področju, kjer dela OOS. S tem se bomo mladi enakopravno vključili v družbeno dogajanje. Vsi skupaj smo samo en delavski razred, ne pa stari in mladi.

(Nadaljevanje na 4. strani)

## Iz naše preteklosti



Žene in otroci delavcev TVL, pred tovarno, v času stavke leta 1935



# Mesto in pomen delavske kontrole

Martin Horvat

Dejstvo je, da je temelj samoupravnih odnosov pri nas družbeno-ekonomski položaj delavskega človeka v družbeni reprodukciji. S tem, da dela s sredstvi v družbeni lastnini, je ne samo osnovni faktor dela, ampak tudi faktor upravljanja dela, sredstev dela in delitev rezultatov dela. Torej, na temeljih združenega dela in družbene lastnine načrt sredstvi za proizvodnjo je delovni človek nosilec, ustvarjalec in kontrolor medsebojnih odnosov v združenem delu. Materialno osnovo tega položaja in pravice delavca, da odloča tako o pogojih svojega dela kot o sredstvih predstavlja dohodek, ustvarjen v razmerah združenega dela ali v temeljni organizaciji združenega dela ali v povezavi z drugimi organizacijami in asociacijami, kjer v razmerah samoupravne socialistične demokracije delovni ljudje uresničujejo svoje dolžnosti, pravice in interese. Takšen položaj terja določene oblike organiziranja delavskega razreda oziroma določene oblike obnašanja v okviru socialistične morale in samoupravnih socialističnih norm, zapisanih v ustavi, zakonih in drugih družbenih dokumentih, stališčih in opredelitvah.

(Nadaljevanje s 3. strani)

## Aktivi mladih delavcev

Sindikati je najširša družbeno politična organizacija enotnega delavskega razreda. Organiziran mora biti tako, da lahko učinkovito zastopa svoje interese. Zato je potrebno, da se znotraj sindikata stvari, ki se tičejo mladih obravnavajo drugače kot doslej. Spoznali smo, da ne gre za neke mladinske interese in pa za neke posebne interese starejših, interesi so skupni, saj smo mladi delavci enakopravni v vseh pogledih.

Predsedstvo TK ZMS je na svoji 12. redni seji sprejelo sklep, da se na ravni OZD ustanovi pet AMD: vijakarna, verigarna, tehnični sektor, splošni sektor ter za OTV in kovačnico skupno en AMD. Teh pet AMD bo delovalo samostojno in bodo tudi delali po svojih programih, ki jih bodo sprejeli na ustanovni konferenci. AMD bodo tudi sami financirali svoje akcije skupno z OOS. Finančna sredstva bodo dobili od članarine in pa od dotacij. Dotacija se bo razdelila po aktivih procentualno. To pomeni, če je v aktivu več mladih, bo dotacija

## Potrebe po uvedbi samoupravne delavske kontrole

Z ustavnimi dopolnili smo naredili korak naprej v spreminjanju odnosov in iskanju konkretnih organizacijskih oblik, v katerih bi se učinkovito uresničila družbena opredelitev, da delavci v celoti odločajo o družbeni reprodukciji. Gre za temeljno organizacijo združenega dela (TOZD), ki v prvem obdobju postane osnovna družbena, organizacijska proizvodnja in samoupravna celota, v kateri delavci uresničujejo svojo ustavno pravico do dela, upravljanja tega dela, neposrednega odločanja in kontrole teh procesov. TOZD je osnovna oblika združenega dela, v kateri delavci na osnovi svojega dela neposredno in enakopravno urejajo medsebojne odnose pri delu. Upravljajo posle in sredstva družbene reprodukcije, odločajo o dohodku in o drugih vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja.

Nedvomno je takšna temeljna organizacija tudi osnovna celica, v kateri delavci uresničujejo svojo družbeno pravico, odgovornost in obveznost do izvajanja samoupravne kontrole nad vsemi tokovi svoje aktivnosti.

Seveda nihče ne misli, da so ti tokovi že idealni, nekaj, kar se uresničuje samo po sebi, brez motenj in odporov, ki so ali organizirani ali posledica neznanja in drugih pobud ter vzrokov. Dober zakon o samoupravljanju, temeljni ali ne, ne zagotavlja stvarnega samo-



Horvat Martin

upravljanja. To pomeni, da moramo našo stvarnost vedno soočiti z obstoječimi in novimi družbenimi načeli in prakso, da bi bili pri uresničevanju teh načel dosledni.

Seveda si ne smemo delati iluzij, da je delavska kontrola (DK) rešitev pred vsemi slabostmi. DK je samo sestavni element samoupravnih odnosov, deluje in se izraža v njih in ne izven njih. Zato so neupravičena prizadevanja, ki obravnavajo DK samo kot institucijo, ki jo hočejo oziroma želijo osamiti in ločiti od možnosti, ki jih daje samoupravna praksa za izvajanje DK. Pri vsem tem sta bistvena vpliv in oblast delavskega razreda in ne samo institucije. Namen institucije je, da v danih okoliščinah izrazi družbeno moč in vpliv delavcev.

V konkretnem primeru to pomeni, da je samoupravna DK kot institucija organizacijska oblika, ki se prilagaja odnosom in ne narobe.

V čem se kažejo težnje, da bi delavcu odtujevali rezultate njegovega dela, oziroma da ima delavec nanje premajhen vpliv?

Ugotovljeno je bilo, da so tokovi akumulacije v našem gospodarstvu nenormalni, da ustvarjena presežna vrednost odteka v sfero prometa in storitev in s tem od proizvajalca, a v sferi proizvodnje ostane premalo sredstev za razširjeno reprodukcijo. V teh okoliščinah je proizvodnja razpolagala za potrebe razširjene reprodukcije s približno četrtino sredstev, medtem ko je preostali del dobival pod neugodnimi pogoji.

Izhajajoč od ustvarjenega dohodka in njegove delitve kot pogoji za reševanje vseh bistvenih vprašanj življenja in dela delavcev, je vidna tenden-

ca zmanjševanja materialne osnove, na katerih delavci gradijo odločitve za razvoj proizvodnje, za reševanje osebnega in družbenega standarda. V takih razmerah so postajale odločitve delavcev običajne deklaracije, a praktičen vpliv delavcev in njihova moč v upravljanju rezultatov dela je slabila. V tem obdobju, pred šestdesetimi leti, v nekaterih elementih tudi prej, se pojavijo gibanja, ki jasno opozarjajo tako na materialen kot družbeni položaj delavcev. Vidnejše znake tega stanja opazimo v nekaterih republikah po letu 1968, ko začne na primer padati število delavcev neposrednih proizvajalcev v vrstah ZKJ. V tem primeru imamo dve tendenci. Prva je, da število delavcev v ZKJ pada ali zaradi izstopanja ali izključitve; druga pa, da je v istem obdobju sprejetih v ZKJ manj delavcev v primerjavi z drugimi strukturami.

Še nekateri drugi podatki opozarjajo na slabosti. Vedno več je na primer delavcev, ki so od organizacij izven delovne organizacije zahtevali zaščito svojih samoupravnih pravic in zaščito svojega položaja v delovni organizaciji. Tu gre običajno za kratenje pravic pri izplačevanju osebnega dohodka, premeščanje iz enega na drugo neustrezno delovno mesto, slabo ravnanje in druge zlorabe, ki so proizvod birokratskega obnašanja, familjarnosti ali preveč izražene vpliva posameznika.

V takšnih razmerah kršitve zakonitosti, samoupravnih pravic delovnih ljudi in vrste drugih zlorab ne morejo biti sredstvo za boj proti samoupravljanju, ampak nasprotno, to so povodi in vzroki, na katerih se delavski razred organizira za zaščito in razvoj samoupravljanja. Začetek te zaščite je v spopadu z odpori neposrednemu odločanju in kontroli tako v okviru TOZD kot zunaj nje.

Vendar omenjena zaščita ne more temeljiti samo na reševanju tistih ekscesnih problemov, ki se kažejo kot že storjeni prekrški ali kot kršene pravice posameznika v združenem delu ali združenega proizvodnega dela v celoti. Ta funkcija mora izhajati iz obveznosti in odgovornosti družbeno-političnih organizacij, organov upravljanja in delovnih ljudi TOZD in izven nje. Za dosleden razvoj samoupravljanja in neposrednega odločanja, a s tem tudi neposredne kontrole, je treba izvajati ustavno določila o medsebojnih odnosih, predvsem delavske, kajti ti odnosi že vsebujejo tiste elemente sistema, ki štijo človeka, njegov položaj in pravice. Vsebujejo potrebno socialistično solidarnost, humanost, vzajemnost in druge oblike humanističnega odnosa do človeka, saj tudi ves sistem samoupravnih socialističnih družbenih odnosov temelji na človeku, njegovem materialnem in družbenem položaju, kar človeka označuje kot subjekt najvišje družbene vrednosti.

## Program in način dela samoupravne delavske kontrole

Program in način dela vsekar spadata med najpomembnejša vprašanja. Samoupravna družbena kontrola v združenem delu bi morala biti kontrola ali notranji zaščitni zid, ki bi varovala pred nezakonitim in antistatutarnim odločanjem v medsebojnih odnosih in regiranjem in zmanjševanjem pravic delavcev. Organi DK imajo vso pravico, da ocenjujejo smotrnost namena in porabe sredstev. Kontrolira materialne in druge izdatke, ki so lahko predmet zlorabe. Naloge kontrole so v tem, da pošilja predloge ali solucije v redno reševanje zahtevo, da se predmet pošlje samostojni profesionalni organizaciji ali službi družbenega knjigovodstva, da se vrčajo v ponovno proučevanje, rešitve, odločitve ali sklepi, da se eventualno zaustavi izvršba aktov ali akcij in da se proučujejo določeni problemi in predlagajo ukrepi glede odgovornosti in disciplinski ukrepi. Pravice in pooblastila organov DK ne smejo preseči okvirov pooblastil, ki so jih dobili od delovne skupnosti, to se pravi, držati se morajo pooblastil, ki jim jih daje statut podjetja — pravilnik o DK.

Skrbi za obveščanje kolektiva, uveljavljanje pravic delavcev, odpravljanje škodljivih faktorjev in nepravilnosti nagrajevanja, za sodelovanje z zunanjimi službami, nadzor nad izvajanjem predpisov zakonov, za nadzor nad delitvijo dohodka in za poslovno moralno, nadzoruje namenska izvajanja sredstev, delitev stanovanj in reprezentanco.

DK ima pravico zahtevati informacije od strokovne službe; ko gre za kršitve zakonov, da postopek tudi na višji forum.

DK ni ustanovljena zato, da dela red v podjetju, temveč da preprečuje in odkriva nepravilnosti v podjetju. DK s pismenim poročilom o nepravilnostih informira delavski svet in vse politične organizacije v podjetju.

Glede odnosa samoupravne DK do drugih voljenih samoupravnih organov je treba vedeti, da je DK enakopraven organ vsem drugim samoupravnim organom, da se njihovo delo dopolnjuje in ne izključuje, zato organi samoupravne DK niso niti nadrejeni niti podrejeni drugim samoupravnim organom. Spričo tega se njihovi odnosi gradijo na načelih medsebojnega sodelovanja, zlasti v fazi preventivnega delovanja.

Naposled je treba reči, da je uvajanje samoupravne DK kot izbrane in organizirane oblike delovanja in vpliva delavskega razreda posel, ki se ga lotevamo brez zadostnih izkušenj. To bo terjalo stalno izpopolnjevanje in usklajevanje s stopnjo razvoja samoupravnih družbenih odnosov po načelu, zapisanem v programu ZKJ, da ni nič, kar je ustvarjenega, tako sveto, da bi ne moglo biti preseženo.



# BREMENSKE VERIGE

Dipl. ing. Vinko Rozman

Pri prenašanju bremen z dvostremenski verigami in žičnimi vrvmi moramo upoštevati zmanjšanje maksimalne nosilnosti v odvisnosti od obesnega kota  $\alpha$  (alfa). Tabele, ki so jih izdali proizvajalci verig, navajajo skoraj izključno le zmanjšano nosilnost za obesne kote  $\alpha = 45^\circ, 90^\circ$  in  $120^\circ$ . Praktične izkušnje pa kažejo, da se pri uporabi verig ti koti le ocenjujejo. V večini primerov predstavlja to neko določeno negotovost pri izbiri ustrezne verige ali žične vrvi.

S pomočjo prikazanih nomogramov (slike 1 do 3) lahko z zadostno natančnostjo za praktično uporabo ugotovimo največjo nosilnost ( $F_{max}$  v kp) in obesni kot  $\alpha$ . Za ilustracijo so prikazani trije primeri.

## Prvi primer

Uporablja se dvostremenska veriga z največjo dopustno obremenitvijo  $2F_1 = 2.000$  kp pri navpično obešenem bremenu, torej pri obesnem kotu  $\alpha = 0^\circ$ .

Kako velik je obesni kot  $\alpha$  in nosilnost ( $F_{max}$  v kp), če merita potem, ko dvigalo verigo že napne, breme pa še leži na tleh, stranica  $b = 1.460$  mm in višina  $h = 1.180$  mm?

## Rešitev:

V nomogramu 1 spojimo  $b = 1.460$  mm in  $h = 1.180$  mm in na premici (1) odčitamo obesni kot  $\alpha = 72^\circ$ . Sedaj povežemo s premico (2) kot  $\alpha = 72^\circ$  vrednost  $2F_1 = 2.000$  kp in dobimo iskano nosilnost  $F_{max} = 1.610$  kp.

## Drugi primer

Uporabljam dvostremensko verigo z največjo dopustno obremenitvijo  $2F_1 = 5.000$  kp pri navpično obešenem bremenu  $\alpha = 0^\circ$ .

Kako velik bo obesni kot  $\alpha$  in nosilnost  $F_{max}$  v kp, če izmerimo potem, ko sta verigi napeti in breme še leži na tleh, stranica  $a = 820$  mm in  $b = 950$  mm?

## Rešitev:

V nomogramu 2 spojimo  $a = 820$  mm z  $b = 950$  mm in dobimo s pomočjo premice (3) obesni kot  $\alpha = 51^\circ$ . Nato spojimo v nomogramu po sliki 1 kot  $\alpha = 51^\circ$  z vrednostjo  $2F_1 = 5.000$  kp in dobimo na premici (4) iskano nosilnost  $F_{max} = 4.500$  kp.

## Hitro določanje nosilnosti

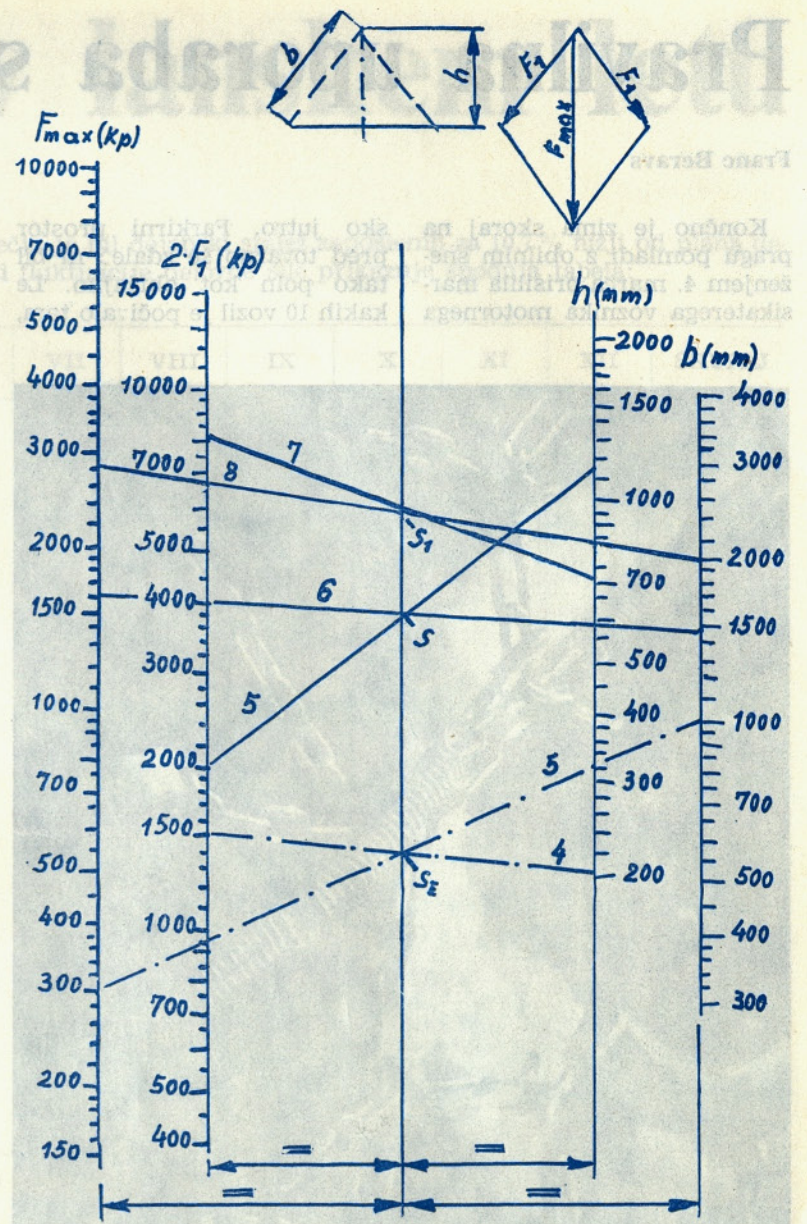
Nomogram po sliki 3 omogoča hitro določanje nosilnosti  $F_{max}$  v kp brez vmesnega določanja obesnega kota  $\alpha$ . Za protikontrolo dobimo pri  $2F_1 = 2.000$  kp,  $h = 1.180$  mm in  $b = 1.460$  mm (prvi primer) nosilnost  $F_{max} = 1.610$  kp. V nomogramu po sliki 3 spojimo najprej  $2F_1 = 2.000$  kp z vrednostjo  $b = 1.180$  mm in dobimo s premico (5) presečišče S na neoštevilčeni črti. Če spojimo to presečišče S z vrednostjo  $b = 1.460$  mm, dobimo na premici (6) nosilnost  $F_{max} = 1.610$  kp, kar je bilo treba dokazati.

Obesnih kotov  $\alpha$  večjih od  $120^\circ$  se je pri prenašanju bremen z verigami treba izogibati. Za obesni kot  $\alpha = 120^\circ$  sledi  $h_{max} = 0,5 b$  in  $b_{max} = 2 h$  mm. Nomogram po sliki 3 omogoča tudi hitro določanje nosilnosti  $F_{max}$  v kp pri obesnih kotih večjih od  $120^\circ$ .

## Primer

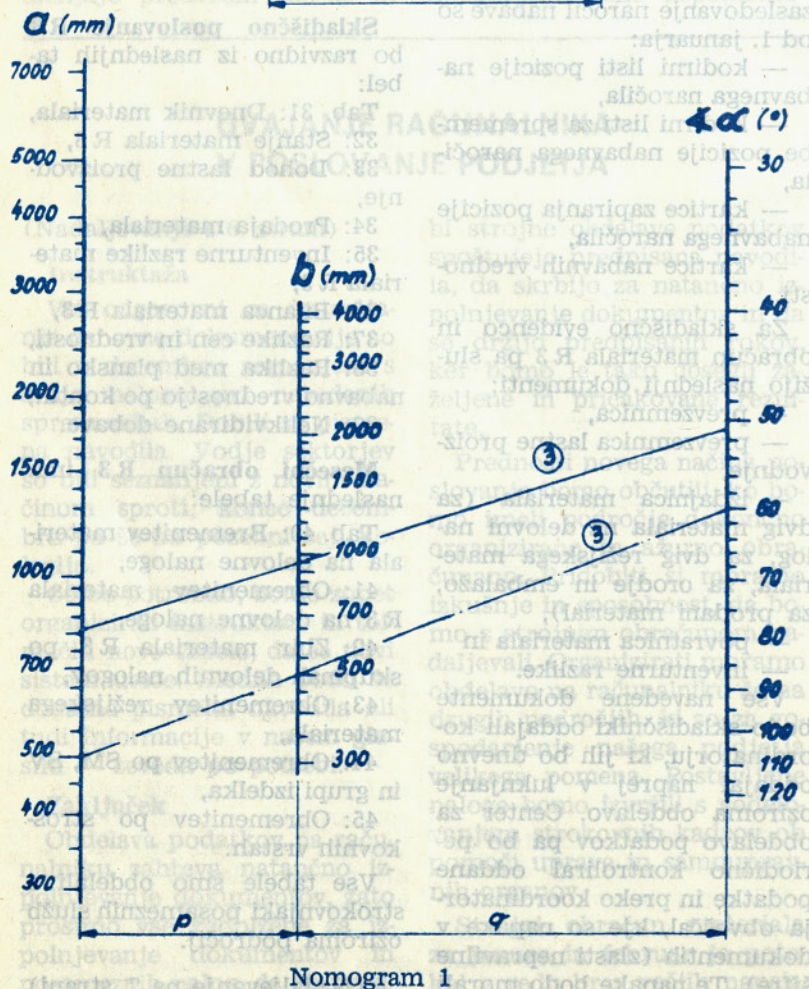
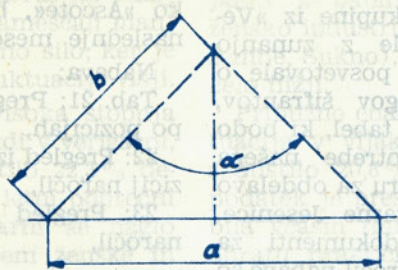
Koliko znaša  $F_{max}$ , če je  $2F_1 = 8.000$  kp in izmerimo  $h = 700$  mm in  $b = 2.000$  mm?

V nomogramu po sliki 3 spojimo najprej  $2F_1 = 8.000$  kp z vrednostjo  $h = 700$  mm in dobimo presečišče  $S_1$  pre-

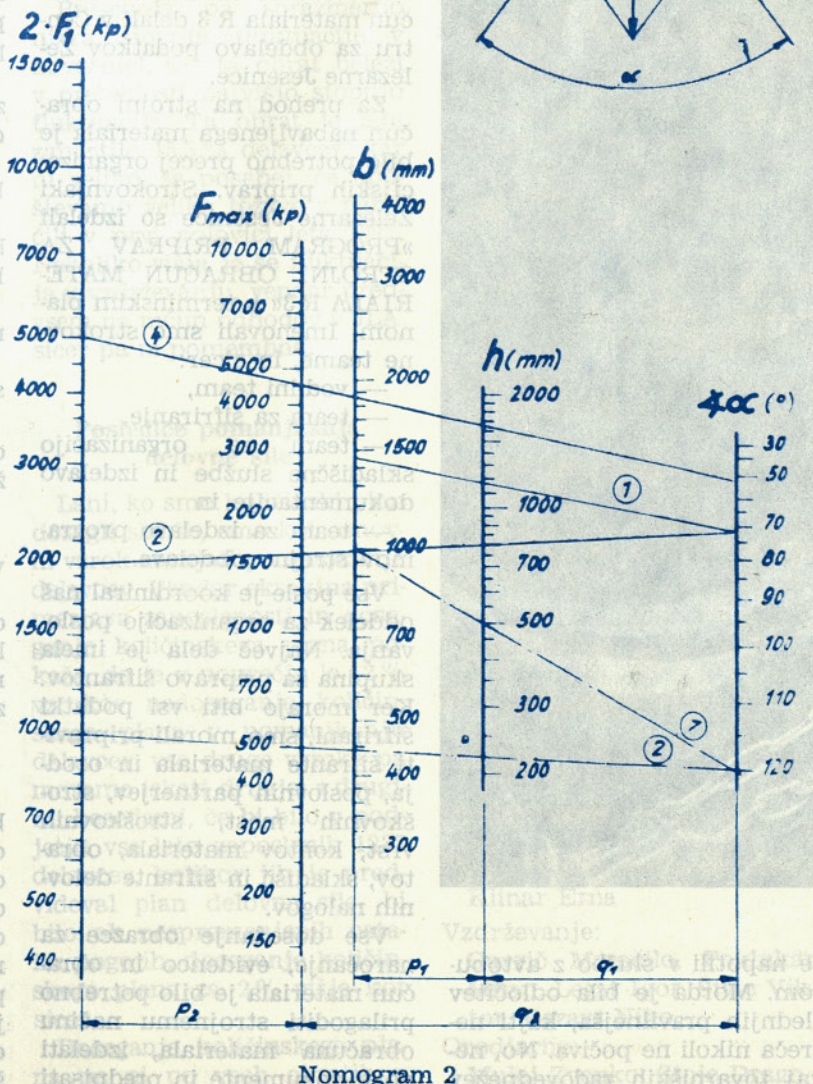
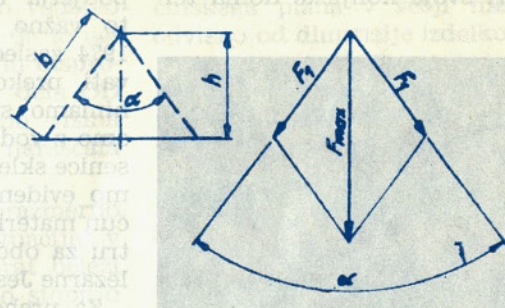


Nomogram 3

mice (7) in neoštevilčene črte. Presečišče  $S_1$  spojimo z  $b = 2.000$  mm in odčitamo na premici (8) nosilnost  $F_{max} = 2.800$  kp.



Nomogram 1



Nomogram 2

## Osebna zaščitna sredstva

Božena Novšak

Na pobudo republiške inšpekcije za delo so se nedavno sestali varnostniki vseh delovnih organizacij v Združenem podjetju Slovenske železarnice.

Med drugim so razpravljali tudi o slabi kvaliteti osebnih zaščitnih sredstev. Ugotovili so, da zaradi slabe kvalitete osebnih zaščitnih sredstev delovne organizacije trošijo znatno več sredstev, kot bi jih sicer. Tako smo samo v našem podjetju predvideni plan izdatkov za osebna zaščitna sredstva v letu 1973 presegli za približno 3 mil. starih dinarjev (skupaj smo porabili skoraj 36 mil. starih dinarjev).

Ugotovili so tudi, da proizvajalci ne izdelujejo osebnih zaščitnih sredstev po tehničnih predpisih JUS. Na tem področju imamo kar 42 različnih JUS standardov, za katere marsikatero podjetje ne ve. Prodajalci osebnih zaščitnih sredstev trdijo, da bi bila osebna zaščitna sredstva, izdelana natanko po JUS standardih, mnogo dražja.

Iz teh ugotovitev je razvidno, kakšen nered povzročajo na trgu številni različni predpisi.

Da bi se stanje na tem področju izboljšalo, bi morala vsa podjetja, ki uporabljajo osebna zaščitna sredstva, posamezne primere slabe kvalitete ali nepravilne izdelave osebnih zaščitnih sredstev prijaviti tržnemu inšpektorju.



# Pravilna uporaba snežnih verig

Franc Beravs

Končno je zima skoraj na pragu pomladi z obilnim sneženjem 4. marca prisilila marsikaterega voznika motornega

sko jutro. Parkirni prostor pred tovarno še zdaleč ni bil tako poln kot običajno. Le kakih 10 vozil je počivalo tam,

— tehnologi, ki jih hudo zanimajo snežne verige, pa povsem slučajno izkoristi priliko češ, pogledjmo, če so opremljeni z verigami. Pa ne samo to, ampak tudi, kako so montirane verige. In kaj so ugotovili? Šest vozil je imelo montirane snežne verige. Toda... Prvi je bil prav tisti, katerega voznik je že zjutraj potožil, da mu verige ropočejo po blatnikih. Nepravilno jih je zategnil z napenjalno verigo. Ti naši radovedni tehnologi so napako popravili. Drugi je imel natezno vzmet zategnjeno namesto ob obodu kar prečno čez gumo, tretji pa celo verigo speto z vozlom. Na dveh vozilih so bile verige

pravilno montirane. Na šestem pa so radovedneži poleg nepravilne spojitve (Montblanck) zunanje stranske verige našli še nepredpisani pripomoček — navadno žico, s katero je voznik fiksiral končni obroček stranske verige, da mu ne bi opletal po blatniku. Le s čim bi si pomagal, če bi se znašel med vožnjo nekje, kjer mu žica ne bi bila dosegljiva.

Škoda, da tega dne ni bilo na parkirnem prostoru še več vozil. Kaj vse bi se še odkrilo pri tistih vozilih, katerih vozniki ne znajo pravilno montirati snežnih verig. Debeli snežna odeja tega dne jim je bila kar dobrodošla, saj v tem

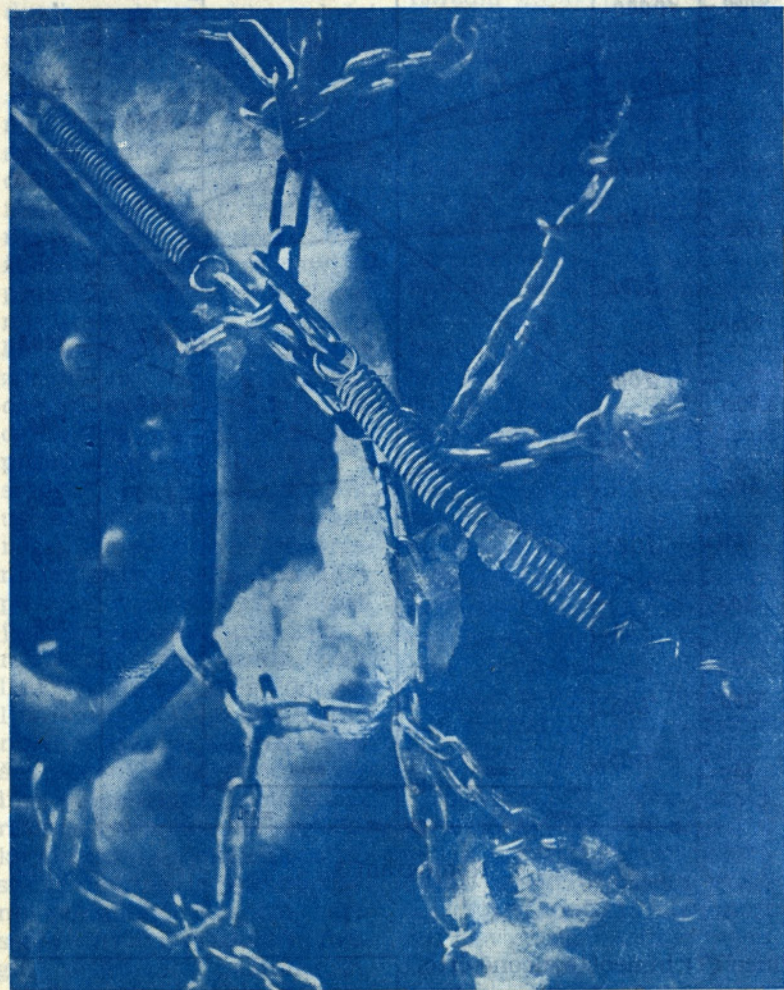
»slučajnem« testiranju niso bili prizadeti.

Vozniki — delavci Tovarne verig pač ne bi smeli biti laiki v montiranju snežnih verig. Kaj šele lahko pričakujemo od drugih voznikov?

Po ugotovitvah tega naključnega testa lahko sklepamo, da vozniki površno pregledajo navodila za montažo snežnih verig, še manj pa praktično poskušajo montirati snežne verige doma, na suhem.

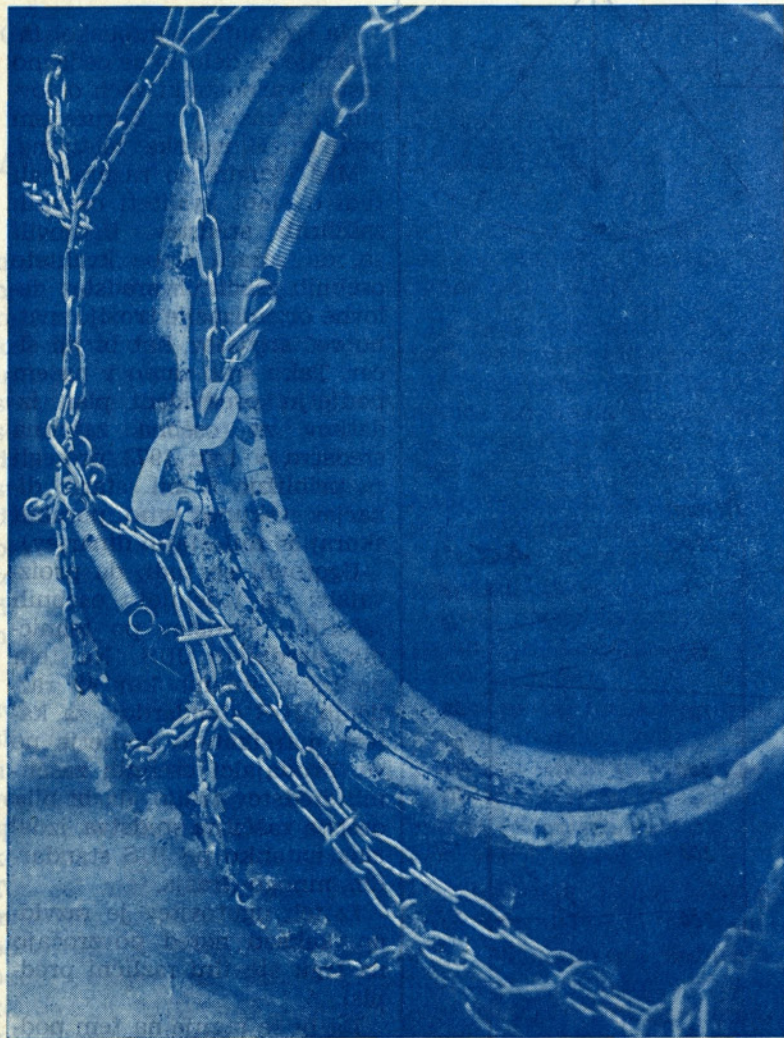
Naj velja opozorilo za vse voznike, tudi tiste, ki so tega dne pustili vozila doma: preberite navodila za montažo verig in doma praktično poizkusite montirati verige, da ne boste v zadregi na cesti.

Naši tehnologi se voznikom vozil, na katerih so pregledali snežne verige, opravičujejo, njihova želja in namen sta bila, da z dobrnamernimi nasveti pripomorejo k večji varnosti na cesti.



vozila, da je izvlekel na dan snežne verige. Kazalo je celo na debelejšo snežno odejo. Marsikak voznik se je moral

torej se je samo nekaj najpogumnejših voznikov podalo na sneg. Drugi so se odločili pustiti svoje konjičke doma ter



preizkusiti v večini montiranja snežnih verig, če je hotel naslednje jutro na delo.

Naslednje jutro, to je 5. marca, je bilo res pravo zim-

se napotili v službo z avtobusom. Morda je bila odločitev slednjih pravilnejša, kajti nesreča nikoli ne počiva. No, nekaj tovarniških radovednežev

## Uvajanje računalnika v poslovanje podjetja

Janez Jankovič

Sodobno vodenje proizvodnje zahteva poleg drugega tudi stalno količinsko in vrednostno zasledovanje vsega nabavljenega materiala. Ker predstavljajo stroški nabavljenega materiala pri tujih dobaviteljih (R-3) polovico proizvodnih stroškov, se je vodstvo podjetja odločilo, da prične to važno področje od 1. 1. 1974 zasledovati in obračunavati preko računalnika. Ker nimamo svojega računalnika, smo z vodstvom Železarneskega centra sklenili pogodbo, da bomo evidenco naročil in obračun materiala R 3 delali v Centru za obdelavo podatkov Železarneskega centra.

Za prehod na strojni obračun nabavljenega materiala je bilo potrebno precej organizacijskih priprav. Strokovnjaki Železarneskega centra so izdelali »PROGRAM PRIPRAV ZA STROJNI OBRAČUN MATERIALA R 3« s terminskim planom. Imenovali smo strokovne teame, in sicer:

- vodilni team,
- team za šifriranje,
- team za organizacijo skladiščne službe in izdelavo dokumentacije in
- team za izdelavo programov strojne obdelave.

Vse posle je koordiniral naš oddelek za organizacijo poslovanja. Največ dela je imela skupina za pripravo šifrantov. Ker morajo biti vsi podatki šifrirani, smo morali pripraviti šifrante materiala in orodja, poslovnih partnerjev, stroškovnih mest, stroškovnih vrst, kontov materiala, obratov, skladišč in šifrante delovnih nalogov.

Vse dosedanje obrazce za naročanje, evidenco in obračun materiala je bilo potrebno prilagoditi strojnemu načinu obračuna materiala, izdelati nove dokumente in predpisati

ali dopolniti postopke za materialno poslovanje nabave in skladišč R 3.

V ta namen je skupina za organizacijo materialnega poslovanja in nabave izdelala ustrezne predpise in z izpolnjevanjem dokumentov seznanila vse prizadete skladiščnike in uslužbence.

Pri pripravi šifrantov in predpisov so skupine iz »Verige« sodelovale z zunanjo skupino in se posvetovale o izdelavi predlogov šifrantov, dokumentov in tabel, ki bodo izdelane za potrebe našega podjetja v Centru za obdelavo podatkov Železarneskega centra.

Najvažnejši dokumenti za zasledovanje naročil nabave so od 1. januarja:

- kodirni listi pozicije nabavnega naročila,
- kodirni listi za spremembe pozicije nabavnega naročila,
- kartice zapiranja pozicije nabavnega naročila,
- kartice nabavnih vrednosti.

Za skladiščno evidenco in obračun materiala R 3 pa služijo naslednji dokumenti:

- prevzemnica,
- prevzemnica lastne proizvodnje,

— izdajnica materiala (za dvig materiala na delovni nalog, za dvig režijskega materiala, za orodje in embalažo, za prodani material),

- povratnica materiala in
- inventurne razlike.

Vse navedene dokumente bodo skladiščniki oddajali koordinatorju, ki jih bo dnevno oddajal naprej v luknjanje oziroma obdelavo. Center za obdelavo podatkov pa bo periodično kontroliral oddane podatke in preko koordinatorja obveščal, kje so napake v dokumentih (zlasti nepravilne šifre). Te napake bodo morali

odgovorni takoj popraviti v smislu navodil, ki so jih dobili od naše organizacijske službe.

**Mesečni pregledi s področja nabave, skladišnega poslovanja in obračuna materiala R 3**

Dosedanje preglede obračuna materiala R 3, ki so bili izdelani ročno ali knjiženi preko »Ascote«, bodo zamenjale naslednje mesečne tabele:

- Nabava:
  - Tab. 21: Pregled naročil R 3 po pozicijah,
  - 22: Pregled izdobljenih pozicij naročil,
  - 23: Pregled odprtih pozicij naročil,

**Skladiščno poslovanje R 3** bo razvidno iz naslednjih tabel:

- Tab. 31: Dnevnik materiala,
- 32: Stanje materiala R 3,
- 33: Dohod lastne proizvodnje,
- 34: Prodaja materiala,
- 35: Inventurne razlike materiala R 3,
- 36: Bilanca materiala R 3,
- 37: Razlike cen in vrednosti,
- 38: Razlika med plansko in nabavno vrednostjo po kontih,
- 39: Nelikvidirane dobave.

**Mesečni obračun R 3** ima naslednje tabele:

- Tab. 40: Bremenitev materiala na delovne naloge,
- 41: Obremenitev materiala R 3 na delovne naloge,
- 42: Zbir materiala R 3 po skupinah delovnih nalogov,
- 43: Obremenitev režijskega materiala,
- 44: Obremenitev po SM, SV in grupi izdelka,
- 45: Obremenitev po stroškovnih vrstah.

Vse tabele smo obdelali s strokovnjaki posameznih služb oziroma področij.

(Nadaljevanje na 7. strani)



# Gibanje delovne sile v lanskem letu

Dipl. psih. Franc Čop

Fluktuacija delovne sile je odvisna poleg ostalih faktorjev tudi od stanja na trgu delovne sile. V pomladanskih mesecih je večja, ker se odpre vrsta sezonskih del, jeseni pa manjša, ker se sezonska dela zaključujejo. Še v večji meri je višina fluktuacije odvisna od nihanj OD. Tudi sorazmerno nizki OD v prvih mesecih lanskega leta so fluktuacijo povečali. Kljub temu, da korelacije med številom odhodov in višino osebnega dohodka niso pomembne, je to vendar artefakt metode. Ni pa to realnost, ker običajno delavec, ki dobi enkrat nizek OD, še ne zapusti podjetja, če pa je OD nizek več zaporednih mesecev, se odloči za prenehanje dela. Tako torej variirata obe variabli povsem ločeno, čeprav sta trdno povezani.

Najvišja stopnja fluktuacije se pojavlja v OTV. Ta obrat je lani zapustilo 26 delavcev, kar znaša 23,9% glede na povprečni stalež zaposlenih. Vzroke za tako visok procent fluktuacije lahko iščemo v relativno zelo težkih pogojih dela, še posebej pa v težavah v prvi polovici preteklega leta. Nedvomno sta pomanjkanje surovin in netipični asortiman v tem obdobju vplivala na doseganje proizvodnega plana, s tem pa tudi na višino OD. Porušilo se je namreč sorazmerje v OD med obrati, tako da so delavci tega obrata kljub težjim pogojem dela in sorazmerno solidnim delovnim prispevkom zaslužili manj. Poleg tega smo v ta obrat na manj zahtevna dela nameščali manj kvalitetno delovno silo, ker je pač riziko ev. fluktuacije višji.

Sorazmerno visoka stopnja fluktuacije je tudi v verigarni, saj jo je zapustilo 22,3% delavcev glede na letni povprečni stalež. V verigarni se naglo menjajo predvsem ženske in

V letu 1973 je venomer primanjkovalo delovne sile. V poprečju je bil dejanski stalež zaposlenih za 10,7% nižji od plana delovne sile, kar je vplivalo tudi na količinski plan. Mesečni pregled fluktuacije delovne sile prikazuje spodnja tabela:

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	SKUPAJ
EOS													
OTK								(1)					(1)
Finanč. sek.													
Sploš. sek.	(1)				4	1 (2)		2 (2)	(1)			1	8 (6)
Komerc. sek.	2		1	1 (1)	(1)	1		1	(2)	1	1 (1)	2	10 (5)
Teh. sek.		(1)				(2)		(3)	(3)	(1)		2	2 (1)
Orodjarna		1	3		1	1						1	7 (9)
Vzdržev.	1 (1)	4 (2)	3 (3)	(2)	1 (2)	3	3 (8)	(3)	2 (3)	2 (2)	(4)	(1)	21 (31)
Proizv. sek.		(1)			1								1 (1)
Vijakarna	2 (2)	3 (1)	2 (3)	1	1 (2)	7 (1)	2 (1)	5 (4)	5 (3)	3 (2)	5 (3)	5 (1)	41 (23)
Verigarna	7 (6)	8 (1)	8 (5)	6 (1)	5 (2)	2 (6)	4 (3)	4 (3)	6 (6)	5 (5)		(1)	55 (39)
Kovačnica	1 (1)	2	4 (1)	1 (1)	1	1 (2)	2	3	(2)	1 (3)		1 (4)	17 (14)
OTV	(1)	2 (1)	5 (3)	1 (1)	4 (2)	4 (3)	2 (1)	2 (1)	1 (2)	3 (4)	(1)	2	26 (20)
Odhodi skupaj	13	20	26	10	18	20	13	19	14	15	6	14	188
Prihodi skupaj	12	7	15	6	11	14	16	17	20	16	9	7	150

Opomba: Številke v oklepajih indicirajo prihode, ostale pa odhode iz podjetja.

mladoletniki, ki so večinoma zaposleni v opremljevalnici in na kompletiranju metrskih verig. Prav tu pa so delovna mesta takšne narave, da je delo nestalno in so delavci zaradi narave proizvodnega procesa pogosto premeščeni. Drugi vzrok so tudi slabi pogoji dela, še posebej, če jih primerjamo z okoliško specifično žensko industrijo (Almira, Veznine, Sukno), OD pa enak ali celo nižji.

Približno enaka je tudi fluktuacija v vijakarni, ki jo je zapustilo 20,8% delavcev. Ta podatek je presenetljiv, saj je bila včasih fluktuacija v tem obratu praktično nepomemb-

na. Vzroki takšne spremembe so v spremembah politike nagrajevanja v tem obratu. Včasih so bili OD delavcev v vijakarni višji kot v ostalih obratih kljub eventualnim enakim ocenitvam delovnih mest, poleg tega pa so bile tudi številne nepravilne namestitve na delovna mesta. Novo vodstvo obrata se je trudilo, da te nepravilne namestitve in disproporce v variabilnem delu OD uredi, zato je realno višina OD v tem obratu naraščala najmanj.

Preseneča pa sorazmerno nizka stopnja fluktuacije v kovačnici, saj ta obrat beleži v preteklosti najvišjo stopnjo fluktuacije. Ta obrat je lani zapustilo 15,3% delavcev, kar ni veliko, še posebej, če upoštevamo velike težave z naročili v prvi polovici leta 1972. Nekoliko višja je še fluktuacija v vzdrževanju, vendar predvsem na račun odhodov v JLA, sicer pa ni pomembna.

## Posledice pomanjkanja delovne sile

Lani, ko smo količinski plan dosegli slabše, smo kot osnovni vzrok navajali pomanjkanje delavcev. Vendar eksaktna primerjava zaposlenosti in doseganje količinskega plana kaže, da je v poprečju le 12% vzrokov nedoseganja količinskega plana v pomanjkanju delavcev, vse druge vzroke pa moramo iskati drugje; z drugimi besedami, če bi bilo v podjetju vse leto zaposlenih 1232 delavcev, kolikor jih je predvideval plan delovne sile, bi bilo ob nespremenjenih ostalih pogojih, doseganje količinskega plana za 2% višje kot sicer.

Doseganje količinskega plana pa ni po vseh obratih v

enaki odvisnosti s stanjem delovne sile. V vijakarni in verigarni, kjer asortiman manj vpliva na doseganje plana, je ta odvisnost višja in količinski plan variira sorazmerno s številom delavcev, medtem ko za kovačnico in OTV to ne velja. Tu je namreč doseganje količinskega plana v večji meri odvisno od dimenzije izdelkov.

Izračuni so pokazali, da je v verigarni 40% vzrokov nedoseganja količinskega plana v pomanjkanju delovne sile, v vijakarni pa le 13%.

Ti podatki vendarle kažejo, da ne smemo vzrokov za nedoseganje plana enostavno zreducirati na pomanjkanje delavcev, pač pa bo potrebno analizirati tudi druge vzroke.

## KADROVSKE VESTI

### SPREJETI NOVI DELAVCI

Splošni sektor:  
Janša Marinka  
Splošni sektor OR:  
Hrovat Rudolf  
Komerčni sektor:  
Brejc Anton  
Vzdrževanje:  
Avsenik Franc, Schaffer Stojan, Torkar Borut, Logar Stanislav, Knežević Dane  
Vijakarna:  
Tetičkovič Franc  
Verigarna:  
Jesenovec Marko  
Kovačnica:  
Čeh Jožef, Repaši Ištvan, Ališić Ekrem, Kiler Andrej  
OTV  
Pauko Franc, Mandelc Franc, Čirić Jakov

### ODŠLI IZ PODJETJA

Splošni sektor:  
Špič Dragica  
Splošni sektor OR:  
Mak Štefanija  
Finančni sektor:  
Klinar Erna  
Vzdrževanje:  
Gavrič Momčilo, Poklukar Milan, Legat Igor, Sivic Viktor, Beravs Niko  
Orodjarna:  
Mulej Zvonko, Stojc Drago

Vijakarna:  
Grabovac Dušana, Tavčar Mihaela, Kovačević Drago, Beravs Branko, Macuh Janjo  
Verigarna:  
Majdančević Slavica, Hafner Franc, Božiček Jana, Zirovec Viktor, Eržen Vinko, Rajhard Hilda, Lepej Vinko, Jazbec Cveta  
Kovačnica:  
Balant Ana, Romih Vojko, Griovski Marija  
OTV:  
Ambrožič Gabrijel, Huber Rudolf, Osterc Marjan, Pauko Franc, Peternel Jože

**POROČILI SO SE**  
Žalik Franc iz remontne delavnice, Robnik Vinko iz konstrukcijske delavnice, Jakopič Marjeta iz verigarne, Svetina Milka iz vijakarne.

**RODILI SO SE**  
Zupan Stanetu iz remontne delavnice — sin Tomaž, Zadravec Božigarju iz orodjarne — hči Katarina, Smole Jožetu iz orodjarne sin Matej, Šimnic Ivanu iz vzdrževanja — sin Danilo.

Podatki so za januar in februar. Kadrovski oddelek

## UVAJANJE RAČUNALNIKA V POSLOVANJE PODJETJA

(Nadaljevanje s 6. strani)

### Instruktaža

Vsi odgovorni za izstavljanje osnovne dokumentacije so bili v decembru seznanjeni s svojo nalogo pri navedenih spremembah. Dobili so pismena navodila. Vodje sektorjev so bili seznanjeni z novim načinom sproti, konec decembra pa še na posebni seji kolegija.

Če bo potrebno, bomo zopet organizirali instruktaže in tolmačili nove tabele, da se novi sistem uteče. Sledila bodo še dodatna pismena navodila ali tudi informacije v našem glasilu — seveda po potrebi.

### Zaključek

Obdelava podatkov na računalniku zahteva natančno izpolnjevanje dokumentov, zato prosimo vse zadolžene za izpolnjevanje dokumentov in posameznih nalog, da ob uved-

bi strojne obdelave podatkov spoštujejo predpisana navodila, da skrbijo za natančno izpolnjevanje dokumentov in da se držijo predpisanih rokov, ker bomo le tako dosegli zaželjene in pričakovane rezultate.

Prednosti novega načina poslovanja bomo občutili, ko bomo imeli področje dokončno organizirano in ažurno obračunano. Pridobiti si moramo izkušnje in sposobnost, da bomo s strojnimi obračunom nadaljevali. Organizirati moramo obdelavo na računalniku še na drugih področjih, ki so za gospodarsko našega podjetja velikega pomena. Postavljene naloge bomo izvršili s sodelovanjem strokovnih kadrov ob pomoči uprave in samoupravnih organov.

Strojni obračun materiala za januar in februar je potekal v redu brez večjih napak.



# RAZVOJ TEHNOLOGIJE

Franc Hanžič

Karakteristične osnove inženirskih pristopov k problemu razvoja obstoječih proizvodov in tehnologij

Uradno želim poudariti, da sedanje gospodarske razmere narekujejo kar najbolj kvaliteten pristop za odpravo dosežanih negativnih pojavov v industrijsko-proizvodnih odnosih.

Razvoj obstoječih proizvodov in tehnologij v sodobnih razmerah terja (multi)disciplinirani pristop. Na osnovi tak-

šnega kompleksnega pristopa ima inženirski pristop k problemu razvoja proizvodov in tehnologiji veliko vlogo in pomen.

Poleg inženirskega pristopa k takšnim problemom so pomembni še ti pristopi: — ekonomski, organizacijski, uporaba elektronskih računalnikov ter pristop s stališča inženirske estetike.

Pri obravnavi inženirskih pristopov k problemu raz-

voja obstoječih proizvodov in tehnologij bomo zajeli:

osnovne definicije in karakteristike razvoja, racionalizacije in optimalizacije obstoječih proizvodov in tehnologij s prikazom vsesplošnih modelov pristopa k reševanju njihovih problemov.

Razvoj proizvodov in tehnologij je v bistvu člen med raziskovalnim in rutinskim delom. Po sodobnih definicijah je mogoče delo načelno definirati kot raziskovalno ali rutinsko. Obe kategoriji dela obsegata ožji in širši skup vrst del.

Raziskovalno delo obsega temeljne raziskave, bazične raziskave in uporabne raziskave. Rutinsko delo pa obsega projektiranje, konstruiranje, gradnjo, testiranje, začetek obratovanja, kvaliteto itd. Kljub rutinskemu karakterju teh dejavnosti imajo metodologije, modeli ter metode za opravljanje teh del raziskovalni karakter, zato ni mogoče popolnoma ločiti raziskovalnega in rutinskega dela. Predvsem se kaže v praktičnem življenju, ko mora strokovnjak, ki se ukvarja z rutinskimi posli, pogosto opravljati dejavnosti, ki imajo raziskovalni karakter.

Osnovna karakteristika raziskovalnega dela je v tem, da predstavlja nujno bazo za

uspešno in učinkovito opravljanje rutinskih dejavnosti. Posamezne kategorije v okviru raziskovalnega dela so karakteristične po ustrezni stopnji približevanja meji, ki deli raziskovalno delo od rutinskega. Tako so na primer temeljne raziskave najbolj oddaljene od te meje, medtem ko so uporabne raziskave najbližje tej meji, a v ustrezni fazi takšne raziskave mejijo z dejavnostmi rutinskega karakterja.

Prav zaradi možne odločitve jasne meje med raziskovalnim in rutinskim delom po sodobnih koncepcijah je pravilneje določiti pas — mejno področje, ki je definirano kot razvoj.

Z navedeno definicijo in karakteristiko sta v razvoj nedvoumno vključena racionalizacija in optimalizacija obstoječih proizvodov in tehnologij.

Če na razvoj ne gledamo kompleksno, lahko označujemo izboljšanje obstoječega stanja proizvodov in tehnologij. Vsako izboljšanje ima svoj nedvoumni smisel, kar predstavlja korak naprej glede na obstoječe stanje, ki je le delni glede na karakteristiko razvoja. Če govorimo o racionalizaciji obstoječih proizvodov in tehnologij, je potrebno naglasiti, da predstavlja mnogo viš-

jo raven v primerjavi z izboljšanjem proizvodov in tehnologij. Po eni strani je to posledica bolj kompleksnega postopka, po drugi strani pa uporabe ustreznih metodologij, modelov in metod, ki so rezultat raziskovalnega dela. Racionalizacija torej neizogibno terja uporabo takšne strategije in taktike, ki pripelje do korektnih in učinkovitih rešitev, na osnovi katerih se obstoječi proizvod in tehnologije ne samo izboljšujejo, ampak tudi dvigajo na ustrezno racionalno raven. Seveda je pri takšni razlagi mogoče ožje ali širše obravnavanje problema.

Pojem racionalizacije je funkcija okoliščin in okolja, v katerem ta pojem obravnavamo, vendar so okoliščine lahko različne in okolje ožje ali širše. V luči teh dejstev zahteva pojem racionalneje — z namenom kompleksnega tolmačenja — širšo disciplinirano obravnavo, ki načelno izhaja iz okvira te teme, ker ima izključno inženirski karakter. Opozoril bi samo na nekatere primere okolja in okoliščin: stanje proizvoda in tehnologije, raven izobrazbe, tehnološko-ekonomsko okolje, socialno-ekonomski pogoji, politični pogoji itd.

(Se nadaljuje)



Skupina avtomatov v vijakarni

## POŠKODBE PRI DELU

Var. ing. Vitomir Rems

Povečano število poškodovanih delavcev v prvih dveh mesecih letošnjega leta nas opozarja, da je pri nas še vedno nizka stopnja varnosti. Število poškodovanih delavcev se je glede na isto obdobje lani povečalo za 82 %.

Poškodovani so se:

**KOŠIR RUDI**, delavec v vzdrževanju, se je dne 4. 1. 1974 pri demontaži žleba na KES-200 poškodoval kazalec leve roke.

**TOMŠIČ MARTIN**, delavec v vijakarni, se je dne 12. 1. 1974 pri sekanju drv vsekal v kazalec leve roke.

**RAVNIK STANKO**, delavec v kovačnici, si je dne 12. 1. 1974 pri nošenju motičic poškodoval podlaket leve roke.

**HOZJAN MATIJA**, delavec v vijakarni, si je dne 18. 1. 1974 z žico vbodel v prstanec desne roke.

**MOLIČNIK RAJKO**, delavec v vzdrževanju, si je dne 21. 1. 1974 pri popravilu stroja laže poškodoval prstanec leve roke.

**MEŽEK MIRKU**, delavcu v verigarni, je dne 21. 1. 1974 pri reguliranju odrezilne puše drobec odletel v prsni koš.

**MUJEZINOVIC NURIJA**, delavec v OTV, se je dne 22. 1. 1974 naslonil na drsne sanke, ker pa je bil stroj vključen, mu je le-ta stisnil sredinec desne roke.

**BERAVS BRANETU**, delavcu iz vijakarne, je dne 22. 1. 1974 padla železna palica na levo nogo in mu jo poškodovala.

**GRILC CVETO**, delavec v orodjarni, si je dne 24. 1. 1974 poškodoval arkado nad levim očesom, ker ga je zadel vilčar z nihalnimi vrati.

**KUHAR FRANCU**, delavcu v OTV, so se dne 25. 1. 1974 zrušili na desno nogo 4 kolo-barji žice.

**MACUH JANEZ**, delavec v kovačnici, si je dne 23. 1. 1974 pri vpenjanju orodja poškodoval podlaket desne roke.

**ZUPAN MILANU**, delavcu v vzdrževanju, je dne 30. 1. 1974 kroglica ležaja, ki se je zdobil, priletela v desno oko.

**ZUPANČIČ RUDIJU**, delavcu v OTV, je dne 2. 2. 1974 pri brušenju priletel tujek v desno oko.

**ZEMLIČ MARTIN**, delavec v verigarni, je po enem mesecu, ko se je pri čiščenju stroja udaril v komolec, začutil močne bolečine v komolcu.

**MUŽAN MARJANU**, delavcu iz vijakarne, je dne 6. 2. 1974 priletel jekleni drobec stroja v palec desne roke.

**PISIČ OLGA**, delavka v verigarni, si je dne 6. 2. 1974 laže

žigosanju verige udarila po kazalcu leve roke.

**PAVLIN JOŽU**, delavcu v kovačnici, je dne 7. 2. 1974 padla železna palica na levo nogo.

**HRAST ZORE**, delavec v orodjarni, je dne 11. 2. 1974 pri stroju padel in si pri tem z ostružki porezal dlan leve roke.

**MROVINEC FRANC**, delavec v verigarni, je dne 16. 2. 1974 s kladivom udaril po krivilnem trnu, pri tem pa se je odkrušil drobec na krivilnem trnu in mu priletel v desni kazalec.

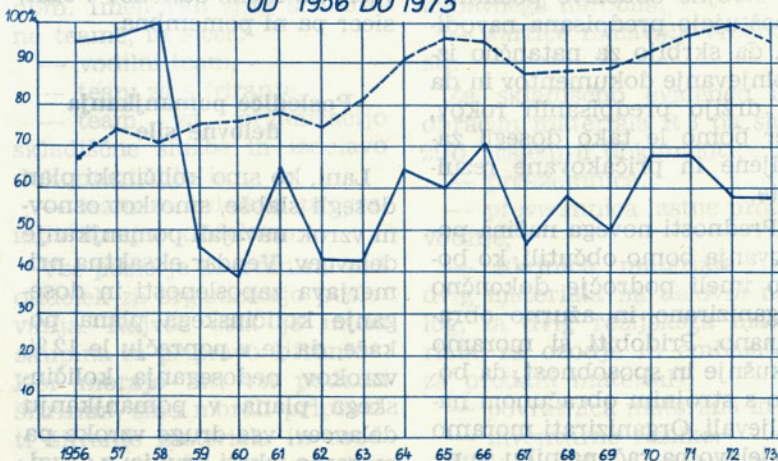
**JANŠKOVEC LOJZKI**, delavki v vijakarni, je dne 20. 2. 1974 vrteča osovina zagrabila konec rute in jo navila okoli svoje osi, tako da je delavka z glavo udarila ob rob stroja.

**TRSTENJAK JOŽE**, delavec v OTV, si je dne 18. 2. 1974 pri krivljenju člena opeknel desno nogo nad gležnjem.

**DOLINAR MILANU**, delavcu v kovačnici, je dne 20. 2. 1974 pri stiskanju mostičkov  $\phi$  81 mm okujina padla v levo oko.

Nizka stopnja varnosti v naši OZD je odraz slabega gospodarjenja z družbenimi sredstvi in hkrati zapostavljanja pravic delavcev do njihove osebne varnosti. Le visoka stopnja varnosti pri delu omogoča večjo storilnost in produktivnost dela.

ŠTEVILO ZAPOSLENIH IN POŠKODOVANIH DELAVCEV OD 1956 DO 1973



LEGENDA:  
 - - - - - število zaposlenih  
 ————— število poškodovanih

poškodovala — urezala v dlan leve roke, ko je hotela razdvajiti člen.

**GORENČIČ ANA**, delavka v OTV, se je dne 6. 2. 1974 pri

**SERAJNIK VLADIMIR**, delavec v kovačnici, se je dne 11. 2. 1974 pri pritrjevanju kenter škopca na delovno mizo notranje poškodoval desno stran prsnega koša.



# Razmišljanja o poslovanju okrepčevalnice

Jože Ješe

Vodja delovne skupine »projektiva« v tehničnem sektorju ing. Ivo Vuković je postavil vprašanje glede poslovanja okrepčevalnice, kjer se pripravljajo topli obrok in kosila za člane kolektiva. To vprašanje je vzbudilo mnogo pozornosti tudi na zborih nekaterih drugih delovnih skupin, kjer so obravnavali zaključni račun podjetja, okrepčevalnice in počitniškega doma za leto 1973.

Delavski svet podjetja je na svoji seji 8. 2. 1974 razpravljalo o teh vprašanjih in sprejel sklep, naj se pripombe delovne skupine »projektiva« posredujejo potrošniškemu svetu, ki naj o svojih ugotovitvah o poslovanju okrepčevalnice obvesti to delovno skupino.

Ker pa se potrošniški svet že nekaj časa ne sestaja — o vzrokih prenehanja njihovega delovanja ni bil obveščen noben samoupravni organ — se je na pobudo pristojne strokovne službe sestala posebna komisija. V nji so bili: predsednik potrošniškega sveta, predsednik sindikata, direktor splošnega sektorja, vodja stroškovnega knjigovodstva, vodja okrepčevalnice in knjigovodja okrepčevalnice.

Ta komisija je ugotovila naslednje:

1. Na vprašanje, zakaj se topli obrok kljub zadnji podražitvi ni bistveno izboljšal in od kod takšen negativen rezultat pri toplem obroku, komisija odgovarja takole:

— Po sklepu DS z dne 26. 12. 1973 so bile s takojšnjo veljavnostjo določene višje cene za topli obrok in kosila, in sicer:

- topli obrok od 2.— na 2.50 din
- kosila: za člane kolektiva od 10.— na 13.— din za svojce od 12.— na 15.— din za tuje goste od 15.— na 25.— din

Za tako zvišanje se je DS odločil zaradi občutnega zvišanja stroškov, ki so vkalkulirani v hrano, predvsem tistih živil, ki predstavljajo glavno postavko v strukturi cene obroka hrane.

Ta podražitev predstavlja le delni prispevek koristnikov storitev okrepčevalnice k naraščanju stroškov za obdržanje sedanje kvalitete hrane. Torej ni mogla vplivati na poboljšanje hrane, ampak le na zmanjšanje negativne razlike pri pokrivanju celotnih stroškov.

Iz zaključnega računa okrepčevalnice za preteklo leto je razvidno, da so skupni stroški storitev v primerjavi z letom 1972 za 26 % višji in znašajo skupno 1.353.455,70 din. Iz analize stroškov je razvidno,

da predstavlja v strukturi cene poraba živil 68,25 % in je višja od leta 1972 za 38 %, osebni dohodki delavcev pa 22,34 % in so višji od leta 1972 za 11 %. To je za 0,6 % manj kot znaša zvišanje poprečnih OD v lanskem letu za celotni kolektiv.

Razumljivo je torej, da je zaradi zvišanih stroškov ob nespremenjenem prispevku koristnikov storitev okrepčevalnice narasla tudi negativna razlika v znesku 904.922,18 din, ki jo je pokazal zaključni obračun.

Letni obračun tudi izkazuje, da znaša lastna cena toplega obroka v letu 1973 5,98 din, za kosilo pa 11,99 din.

2. Komisija je tudi ugotovila, da je vsa nabava materiala evidentirana na materialnih karticah po količini in vrednostno. Osnova za evidenco so plačani računi. Celotna poraba materiala se izkazuje s pisnimi zahtevki za kuhinjo, ki jih je podpisala glavna kuharica, ki blago prevzema, in vodja okrepčevalnice, ki blago izdaja iz skladišča. Na osnovi teh zahtevkov se razbremenjuje materialna kartica.

Po opisu delovnega mesta je vodja okrepčevalnice odgovoren za nakup materiala, vskladiščenje in za izdajo iz skladišča v kuhinjo za nadaljnjo uporabo.

Organizacijsko torej poslovanje z materialom ni sporno, ker je vodena minimalna predpisana evidenca. Na osnovi te evidence in dejansko opravljene letne inventure so bile ugotovljene malenkostne inventurne razlike, ki znašajo dne 31. 12. 1973:

- viški 2.645,75 din
- manjki 29,90 din

Ta višek in manjko je bil vključen na izredne dohodke oz. izdatke in obračunan v letnem obračunu okrepčevalnice.

3. Zakaj vodja okrepčevalnice uporablja lastni osebni avto za nabavo materiala?

Za dobavo potrebnega materiala uporablja vodja okrepčevalnice svoj avto le takrat, kadar za to ni na razpolago službenega avtomobila, vendar to vselej z vednostjo tajnice glavnega direktorja, ki je odgovorna za promet z lastnimi osebni avtomobili v službene namene.

4. Zakaj vodja okrepčevalnice v prostorih okrepčevalnice v privatne namene izdeluje razne mesne izdelke?

Ni sporno, da je vodja menze v nekaj primerih napravil uslugo nekaterim članom kolektiva tako, da je iz njihovega lastnega materiala izdelal mesne izdelke. Dokumentacija o nabavljenem materialu ima vodja okrepčevalnice.

5. Zakaj se vodji okrepčevalnice ne omeji izhodov iz tovarne na enkratno dnevno na-

bavo za potrebe okrepčevalnice?

Za vse naše nabavne referente je že ustaljena praksa v podjetju, da imajo za izhode v zvezi z nabavo materiala stalno dovoljenje. Komisija je menila, da velja enako tudi za vodjo okrepčevalnice zaradi dnevne potrebe nabave raznega materiala. Če bi ga pri tem omejevali, bi lahko prišlo do nepravčasnih dobav živil in s tem priprave toplega obroka do časa, ki je določen za malico.

6. Predlog za uvedbo denarnih bonov v določeni vrednosti za tiste, ki se ne hranijo v menzi, je po mnenju komisije nesprijemljiv z naslednjo utemeljitvijo:

Denarni boni bi morali biti po različnih vrednostih, ker bi morala okrepčevalnica prodajati obroke po dejanskih cenah. Tak način bi bil smotrni, če bi bili na razpolago najmanj dve vrsti obrokov. Okrepčevalnica bi morala s temi cenami kriti vse stroške, zaradi stalnega naraščanja cen pa tekoče spreminjati cene svojih storitev. Tak sistem bi bil zelo kompliciran in tudi dražji. Če bi ga uvedli, bi vsak delavec prejel na račun toplega obroka 60 din na mesec, oziroma 2,70 na posamezni obrok. Razliko do dejanske cene pa bi moral vsak koristnik obroka plačati sam.

Komisija je o teh svojih ugotovitvah obvestila delovno skupino, ki je ta vprašanja postavila (čeprav v zapisniku zbora skupine o tem ni ničesar zapisanega), obenem pa predložila tako poročilo s predlogi za določene ukrepe DS na seji dne 27. 2. 1974.

Delavski svet je po obravnavi tega vprašanja sprejel naslednji sklep:

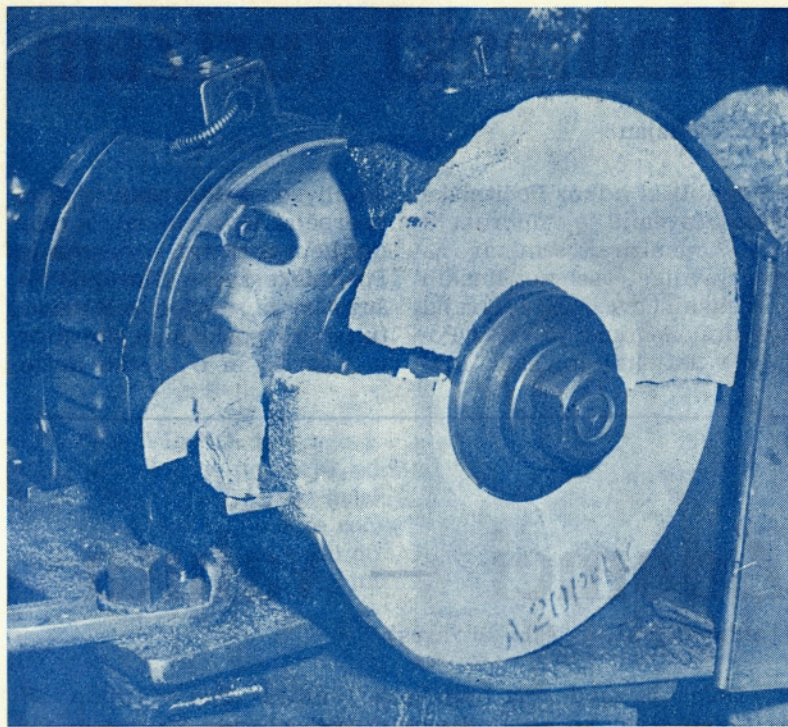
DS ugotavlja, da so ugotovitve komisije za proučitev pripomb delovne skupine »projektiva« tehničnega sektorja glede poslovanja okrepčevalnice in pripomb delavcev na zborih pravilne in je za ureditev tega vprašanja sprejel naslednje ukrepe:

— uporaba lastnega vozila vodje okrepčevalnice se prepoveduje, odslej naj se nabavlja material za pripravo hrane s službenim avtomobilom, če nam dobavitelji ne morejo dostaviti živila in drugega materiala v tovarno;

— v prostorih okrepčevalnice se prepoveduje izdelava kakršnihkoli mesnih izdelkov, ki ni v zvezi s pripravo takih izdelkov za potrebe okrepčevalnice ali za prireditve, ki jih organizira podjetje ali družbenopolitične organizacije v tovarni;

— pristojna služba v podjetju naj išče ponudbe raznih gostinskih obratov in po kakšni ceni bi nam lahko dostavljali topli obrok franco njihov obrat. To bi bilo primerno zaradi primerjave dejanskih cen toplega obroka v naši okrepčevalnici s cenami zunanjega gostinskega obrata, ki bi nam opravljal take storitve.

S tem člankom želimo odgovoriti celotnemu kolektivu in pojasniti problematiko poslovanja naše menze, ker so tako zbori delavcev kot tudi DS in posamezniki želeli ustrezne informacije.



## Brusne plošče so nevarne

Varn. ing. Vitomir Rems

Zaradi nestrokovne in površne namestitve brusne plošče lahko pride do resnih nezdod. Počena brusna plošča je razdejala stroj, delavec po naključju ni bil poškodovan. Raziskava tega primera je pokazala, da delavec pri namestitvi brusne plošče na stroj ni upošteval splošnih varnostnih pravil namestitve.

**O namestitvi brusne plošče pa je treba vedeti predvsem naslednja splošna varnostna pravila:**

— Brusno ploščo je treba pred namestitvijo ročno preizkusiti, če ni počena.

— med prirobnico in ploščo je treba namestiti mehke podloge, da se plošča enakomerno prilega.

— Pregledati je treba vreteno, prirobnice in varnostni oklep.

— Brusno ploščo je treba kontrolirati, če je pravilno uravnotežena.

— Brusno ploščo je treba preizkusiti brez obremenitve in vrteti najmanj 5 minut. Pri tem se moramo oddaljiti na varno razdaljo.

— Pregled namestitve brusne plošče in brusilni stroj mora opraviti strokovnjak.

— Predpisane vrednosti o delovnih hitrostih nikakor ne smemo prekoračiti.

Kljub večji nevarnosti pri brušenju, brusna plošča ni nevarna, če z njo pravilno ravnamo in upoštevamo predpisana varnostna pravila o namestitvi.

## Prenovljena sejna dvorana

Jože Ješe

Po izvolitvi novih samoupravnih organov smo začeli urejati našo sejno dvorano, ki že nekaj časa zaradi pomanjkanja sedežev ni ustrezala pogojem za zasedanja delavskega sveta in drugih samoupravnih organov.

Zato moramo prostor urediti tako, da se bodo člani samoupravnih organov v njem udobno počutili. Dvorano smo preplekali, parketna tla lakirali in nabavili 60 novih foteljev. Naša dolžnost pa je, da dvorano v takem stanju vzdržujemo ter z opremo ravnamo kot dobri gospodarji.

Zato priporočamo vsem uporabnikom dvorane, predvsem velja to za delavce, ki prihajajo na seje direktno iz svojega delovnega mesta v proizvodnih obratih, da se v takih primerih preoblečejo, ker delovne obleke res niso primerne za vzdrževanje čistoče sedežev. Prav tako naj odpade tudi uporaba raznih črtal ali celo nožev, s katerimi nekateri preizkušajo svoje »slikarske sposobnosti« kar na mizah. Zavedati se moramo, da s takim ravnanjem povzročamo škodo in jemljemo denar iz lastnega žepa.

Upam, da zaradi tega opozorila ne bo nihče užaljen. Kdor koli se namreč zaveda svoje odgovornosti do družbenega premoženja, ga bo vedno upošteval.



# Mladinski turizem

Jože Hozjan

Republiški odbor Počitniške zveze Slovenije je v februarju t. l. organiziral seminar za predstavnike vseh občinskih počitniških zvez, ki je trajal dva dni. Seminar je bil v Poreču v Istrskih toplicah. Pre-

davali so strokovnjaki s tega področja. Govorili so o mladinskem turizmu, o delovanju Počitniške zveze Slovenije in Jugoslavije, o delu mladinske turistične poslovnice, objektov in letovišč in o vrstah aktiv-

nosti PZ. Nato so tekli razgovori z vodjo turističnih poslovalnic poreške riviere o možnostih cenenege letovanja in pogovori s sekretarjem ZMS o pripravah na mladinski kongres in oba kongresa ZKS in ZKJ.

Naše mlade gotovo zanima, kakšni bodo popusti za letovanja in kako jih uveljaviti.

Po zakonu o regresih za skupinska potovanja otrok in mladine imajo pravico do regresa tudi člani PZ, mlajši od 27 let, kadar potujejo v organizaciji PZ Slovenije in kadar ima skupina najmanj 10 oseb. Pravico do regresa imajo tudi osebe, ki jih organizator izleta določi za spremljevalce. Popust velja za medkrajevne relacije (redne) kakor tudi za posebej dogovorjene prevoze v vse kraje Jugoslavije. Za posebne vožnje bodo prevozna podjetja zasedene sedeže zaračunala s popustom, nezasedena pa s polno ceno.

Popust za potovanja znaša 60 % od celotne vozne cene. Do 30 % komercialnega popusta daje prevozna podjetja ob nakupu vozovnic, 30 % pa povrne PZ Slovenije po opravljenem potovanju in predložitvi ustreznih dokumentov. Na železnici velja za skupinska potovanja mladine 25 % popust. ŽTP Ljubljana prizna udeležencem iz SR Slovenije 30 % popusta in razliko v popustu (4 %) krije iz lastnih sredstev.

Republiški sekretariat za finance je podpisal pogodbo za komercialni popust do 30 % s skoraj vsemi avtobusnimi podjetji in ŽTP Ljubljana. ŽTP Ljubljana daje večjim skupinam večji popust, na primer: 10—100 oseb 30 %, 101—500 oseb 40 % itd.

Ker veljajo popusti PZ samo na območju Jugoslavije, je republiški sekretariat Slovenije sklenil, da se regres prizna tudi za prevoze v kraje izven naših meja, kjer živijo slovenske manjšine, to je v Avstriji in Italiji.

V Jugoslaviji je 17 počitniških domov s skupnimi kapacitetami 951 ležišč. Poleg tega je na voljo še 20 letovišč s kapaciteto 4830 ležišč. Nekatera letovišča so odprta vse leto, nekatera pa samo med glavno sezono. Slovenija ima 60 mladinskih občinskih konferenc registriranih v PZ, ki zajemajo skupno okrog 270 tisoč članov. Članstvo sestavlja 4 kategorije in to: pionirji — junior I do 15. leta — članarina 2,00 din; mladinci — junior II do 21. leta — članarina 5,00 din; mladinci — senior I od 21.—27. leta — članarina 5,00 din in senior II — od 27 let dalje — članarina 30,00 din. Poleg te cene se plača 1,00 din za izkaznico in 5,00 din za investicije.

Kako deluje PZ v naši občini in v naši tovarni? Pri mladinski konferenci v Radovljici je obstajala PZ vse do leta 1968 in je štela okoli 800 članov. Dejavnost PZ je nekako

zamrla, tudi aktivnost pri mladinski občinski konferenci se je zmanjšala. V tem času je tudi pri nas, v TVL, delovala sekcija PZ, ki je imela okoli 60 članov. Treba je reči, da je bilo delovanje te sekcije za te čase zelo živahno.

Ker je leta 1970 počitniška organizacija Slovenije zopet zaživela, smo tudi pri nas ustanovili počitniško sekcijo, ki šteje 37 članov. Ta sekcija je omenjene popuste v letu 1973 izkoristila že trikrat in si tako prihranila nekaj denarja. Tudi TK ZM Veriga namerava leta 1974 ustanoviti PZ, vendar pa kljub sprejetemu sklepu predsedstva to še ni uresničeno, pač zaradi prezaposlenosti in nezanimanja odgovornih funkcionarjev.

Ob koncu naj omenim, da ima PZ Slovenije skoraj v vseh glavnih mestih Slovenije poslovalnice za mladinski turizem MLADI TURIST, ki vsem članom PZ nudijo izlete,

potovanja, ekskurzije, prenočišča in prehrano širom po Jugoslaviji v počitniških domovih. Daje tudi rezervacije za letovanja in zimovanja doma in v tujini. Izposoja tudi šotore raznih vrst, smučarsko in drugo turistično opremo po zelo ugodnih cenah. Vključen je v PZ in IYHF (Mednarodna zveza mladinskih motelov). Za vse vrste prevozov z avtobusi prometnih podjetij je prevoz cenejši od normalne cene za celih 60 %, kar je zelo ugodno za vse mladne ljudi, ki imajo nižje osebne dohodke.

Možnosti za članstvo PZ imajo praktično vsi do 27. leta starosti in tudi drugi ne glede na leta starosti. Razlika je le v članarini. Zato priporočamo vsem tistim, ki radi potujejo in želijo poceni na počitnice, naj se čim prej včlanijo v PZ Slovenije, seveda če bo uspešno MK Verige ustanoviti počitniško sekcijo.

# Zdomci — valuta

(Lahko vzamete za šalo ali zares)

Dolga je zgodovina odhajanja ljudi na delo v tujino. Ni pa dolgo tega, ko so ljudje naskrivaj uhajali čez mejo kot mlade smrklice, ki mamici pobegnejo na ples ali v disko-klub. Nekateri so si drugače pomagali, šli so na izlete, ekskurzije ali obiske in se niso več vračali. Nekateri so postali »filatelisti«, saj so domači kmalu odkrili, da pravzaprav zbirajo nemške marke, ki so poštnim le malo podobne.

Kakorkoli že, iz leta v leto je v tujino odhajalo več ljudi. Nekateri so se tudi vračali, toda samo na dopust — pomislite domov na dopust in to z avtom, s starim, s pravim Opel rekordom. To pa je za mnoge pridne Jugoslovane vendarle preveč. Zato so začeli resno razmišljati o besedi VALUTA, ki je dobivala čedalje večjo veljavo. Začela se je spreminjati ne samo v avto, ampak tudi v pralni stroj, štedilnik, hladilno skrinjo, traktor, hišo in celo vikend. Zaradi VALUTE so se celo državi ustavile oči na hranilnih knjižicah državljanov, ki delajo v tujini in prigarajo toliko, da vsega še pojesti ne morejo.

Zaradi VALUTE so pri nas počasi začele izgubljati pravi pomen besede proizvodnja, produktivnost, racionalizacija, izvoz, turizem in drugi ekonomski pojmi. Ravno tako besede družina in dom ne pomenijo nič več. Vse se je podredilo VALUTI. Za nadomestilo tem besedam smo dobili nov sodoben ekonomski pojem ZDOMCI. Danes dela v tujini več kot milijon Jugoslovanov. Emigrantov skoraj da nimamo več, razen peščice tistih, ki so pobegnili v tujino med revolucijo, pa še tisti so že stari in nemočni.

Vrnili se bodo domov takoj, ko bodo zboleli ali drugače postali za delo nezmožni. Sedaj morajo svoje moči in znanje žrtvovati za domovino! Čigavo že?

Jugoslavija se je odprla v svet in njeno načelo je tvorno sožitje z vsemi narodi sveta. Nič zato, če nekateri besedo »tvorno« razumejo po svoje in jo razlagajo recimo »ustvarjalno«, saj v resnici ustvarjajo pridno in vztrajno. Ustvarjajo boljše, bogatejšo in močnejšo ter lepšo Nemčijo, Švedsko, Avstrijo, Švico... pa tudi Izrael. Več kot milijon naših ljudi gara za lepšo prihodnost »prijateljskih« razvitih držav. No, Jugoslavija je radodarna in vsakomur pripravljena pomagati. ZDOMCE, ki delajo v tujini, je na svoje stroške izsolala in usposobila za produktivno delo. Danes skrbi za njihove družine, ki so ostale doma, da niso v tujini v napotje. Tujina potrebuje samo najboljše, zdrave, pridne in za delo sposobne delavce. Tujina plačuje z VALUTO! O kakem izkoriščanju seveda ni govora. Kaj je to sploh izkoriščanje? Jugoslavija je s tem izrodkom obračunala že med revolucijo.

Poglejmo še drugo plat te VALUTNE mrzlice. Ko smo pred leti na široko odprli naše meje, je radovednost za nas v tujini neverjetno narasla. V Jugoslavijo je prihajalo vedno več tujih turistov, med njimi so bili verjetno tudi tisti, ki so nas med zadnjo vojno hoteli uničiti. Kdo ve, kaj sedaj mislijo o nas!

Milijoni turistov občuduje lepote naše domovine, namakajo se v kristalno modrem Jadranu in kadar se sonce za čas skrije za oblake od zavisti naprej zagorevajo. Če se pa vreme za kako uro skesa, vdrejo v trgovine in previdno nakupujejo. Zvečer dobesedno okupirajo (kot za časa vojne) gostišča in zabavišča, pospravijo gore čevapčičev, ražnjičev in pečenic, tako da so naše krave in prašiči v skrbeh za njihovo zdravje — svoj obstoj. Nekateri šele pod vplivom maliganov pokažejo svoj pravi obraz in se drznejo celo žaliti našo državo in pridobitve revolucije. Turistom pa ne smemo zameriti, povsod jim moramo pogledati skozi prste, saj nam pušjajo na gomile mark, dolarjev, frankov, šilingov, lir in kdo ve kakšnih VALUT. Turistom smo dali tudi popust (oprostite za nakup v VALUTI), da lahko kupujejo naše blago ceneje.

Ta VALUTA je tako vplivala na naš spomin, da pozabljamo na vsa okupatorjeva dejanja med drugo svetovno vojno, na nasilje, pobijanja, zaničevanja, mučenja, koncentracijska taborišča. Mi, ki smo to občutili na lastni koži, nikoli ne bi smeli tega pozabiti, mlajše in bodoče generacije pa bi morali vzgojiti tako, da bi spoštovali našo borbo in njene pridobitve.

# Drugi o nas

Franc Ankerst

Strokovnjaki, ki so obiskali razna podjetja v Sloveniji in Jugoslaviji in pomagali reševati razne tehnične in komercialne probleme, so se seznanili tudi s problemi pri delu z verigami, zlasti pa pri delu z bremenskim verigami in elementi za obešanje.

Zaradi vsestranske uporabnosti verige pri privezovanju, prenašanju ter transportiranju vsakovrstnih bremen in materiala je komercialni oddelek Tovarne verig Lesce pripravil predavanje »VARNO IN RACIONALNO DELO Z BREMENSKIMI VERIGAMI«.

To predavanje je bilo dosej v Ljubljani, Mariboru, Ravnah, Štornah, Celju, Novi Gorici in Kopru.

Ker nas je zanimalo, kaj menijo o teh predavanjih slušatelji, smo pobrskali po njihovih časopisih. Kratek povzetek iz časopisa Informativni fužinar pripoveduje takole:

Seminar je bil organiziran na podlagi dogovora med Tovarno verig Lesce in Železarno Ravne z namenom, da se odgovorni delavci železarne seznanijo s pravilno uporabo in vzdrževanjem bremenskih verig. Strokovni seminar so v celoti izvedli strokovnjaki Tovarne verig Lesce. Strokovni del seminarja je pripovedoval o še neurejenih razmerah med proizvajalcem in porabniki bremenskih verig z vidika tehničnega in ekonomskega pomena. O tem so govorili tov. Prešeren, Ljubič in Ankerst. V filmu o proizvodnji verig in vijakov v Tovarni verig smo videli tehnološki proces izdelave verig in njih kontrolo. O nevarnostih pri uporabi bremenskih verig pa je pripravil varnostni ing. Rems zanimivo predavanje, ki ga je dopolnil z avdiovizualnimi lepaki, tako da smo ga lahko v celoti zares nazorno spremljali.

Na seminarju so bile prikazane nekatere konkretne re-

šitve o pravilnem nadzoru bremenskih verig, ki so v skladu z določbami veljavnih tehničnih in varstvenih predpisov.

Izkazalo se je, da bi se morali s tematiko tega seminarja seznaniti tudi odgovorni vodstveni, tehnični in strokovni sodelavci naših vzdrževalnih obratov pa tudi vodje obratov. Zato bo morda treba seminar ponoviti. Tovarišem iz Tovarne verig Lesce se za izvedbo seminarja kot tudi za bodoče sodelovanje iskreno zahvaljujemo.

In še kratek skok od bremenskih k snežnim verigam.

V reviji MOTO pod naslovom »ALI RES POTREBUJE MO ZIMSKE GUME«, je opisana primerjava vožnje v snegu z avtomobilom, ki je »obuta« v gume z različnimi profili in verigami. Primerjalne vožnje so bile opravljene na relaciji Kranjska gora—Vrščič. Iz tega zapisa naj povzamem le tole:

»Bili smo toliko trmasti, da smo na vsak način hoteli priti z avtom do Erjavčeve kočice. Ker nam to ni uspelo niti z radialkami niti z zimskimi gumami, smo na pogonska kolesa napeli snežne verige Benzo 72, ki nam jih je za poskus posodila Tovarna verig Lesce. Tako opremljeni smo se znova pognali v strmino. Z lahkoto smo prepeljali kritično točko in prepričani smo bili, da bomo brez težav prišli do vrha.« V članku »SVETUJEMO: RADIALKE IN SNEŽNE VERIGE« pa pisec pravi: »Voznikom zato svetujemo, da svoj avto »obujejo« v dobre radialke. Za primer, da bi jih sneg zalotil na cesti, pa naj imajo v prtljajniku snežne verige. Te so za enkrat še vedno najboljše sredstvo v borbi s snegom.«

Naše delo in izdelke na tržišču dobro ocenjujejo. Zato je moralna dolžnost nas vseh, da to zaupanje opravičimo in obdržimo.



# Upokojeni so bili



Muhovec Viktor

MUHOVC VIKTOR, rojen 21. 12. 1918, zaposlen v našem podjetju od 17. 12. 1945. Tov. Muhovec je bil vseh 29 let ročni varilec, 12. 3. 1974 pa je bil zaradi zdravstvenih razlogov invalidsko upokojen.

KLINAR ERNA, rojena 3. 6. 1916, zaposlena na delovnem mestu »blagajnik in referent za socialno zavarovanje«. Tov. Klinarjeva je bila zaposlena v podjetju od 21. 2. 1949 do 21. 2. 1974.



Klinar Erna

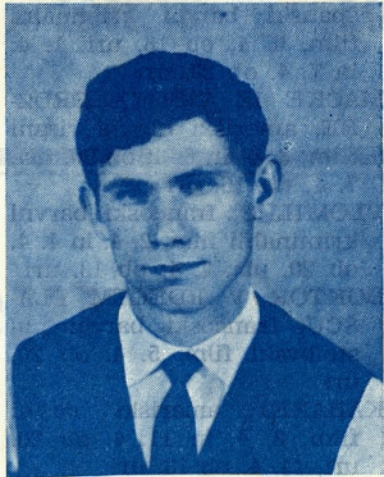


Ljubič Jože

LJUBIČ JOŽE, rojen 25. 12. 1916, zaposlen v podjetju od 19. 9. 1954. Tov. Ljubič je bil 15 let šef proizvodnje, nato je bil vodja planskega oddelka, svetovalec in nazadnje vodja referata za nagrajevanje in izobraževanje. 12. 3. 1974 je bil invalidsko upokojen.

GRIOVSKI MARIJA, rojena 1. 2. 1928, zaposlena v podjetju od 3. 6. 1954. Vseh 20 let je delala na različnih delovnih mestih v kovačnici, 5. 2. 1974 pa je bila invalidsko upokojena.

ERŽEN VINKO, rojen 4. 1. 1930, zaposlen v podjetju od 30. 8. 1963. Tov. Eržen je delal najprej v lužarni, nato je ročno varil, nazadnje pa je bil do upokojitve 5. 2. 1974 strojni varilec v verigarni.



Kovacevič Drago

KOVAČEVIČ DRAGO, rojen 22. 10. 1941, zaposlen v našem podjetju od 9. 3. 1964. Več kot 8 let je delal v kovačnici, zatem je bil premeščen v OTV, nazadnje pa je bil zaradi bolezni premeščen na delovno mesto »priučen brusilec« v vijakarno, kjer je opravljal delo do 5. 2. 1974, ko je bil invalidsko upokojen.

Vsem sodelavcem, ki so bili upokojeni, se zahvaljujemo za njihov delovni prispevek, obenem pa jim želimo veliko zdravja!

Iz kadrovskega oddelka

# Seminar za samoupravljalce

Peter Piškur

Za uspešno sodelovanje pri samoupravljanju mora biti vsak član kolektiva dobro seznanjen z vsemi dogajanjmi v podjetju. To pa je dolžnost izvoljenih samoupravljalcev, saj bodo lažje odločali o stvareh, o katerih moramo po samoupravnih aktih odločati.

Zato je DS sklenil, da se organizira seminar za vse samoupravljalce našega kolektiva. Dvodnevni seminar, ki je že bil v hotelu Jelovica na Bledu, je organizirala in izvedla naša kadrovska služba in zasluži za to vso pohvalo. Seminarja so se udeležili predstavniki družbeno-političnih organizacij, delovnih skupin in predstavniki posameznih odborov pri DS. Seminar je vseboval dva ciklusa predavanj. Dnevni red in urnik smo dobili že pred začetkom seminarja, pa tudi za prevoz je bilo dobro poskrbljeno.

O pomenu in namenu seminarja je spregovoril tov. Kralj, predsednik IO OSO. Nato pa je vodja kadrovskega oddelka tov. Čop obrazložil tehnični potek seminarja.

Kot udeleženec seminarja bom skušal na kratko prikazati, kaj smo slišali na tem seminarju in kaj naj bi nam v praksi najbolj koristilo.

Tov. Bem Ferdo, predstavnik Zavoda za šolstvo SRS, nam je govoril o družbeno-ekonomskih odnosih, delitvi dela, proizvodnih sredstvih,

družbeno-ekonomskih gibanjih od brezrazredne družbe do socializma in kolektivnega vodenja družbe.

Tov. Bohinc, sekretar občinske konference ZK Radovljica, je predaval o razvoju samoupravljanja pri nas od leta 1950 do danes, o ustavnih amandmajih in oblikah neposrednega odločanja. Precej pozornosti je posvetil samoupravnemu sporazumevanju, delegatskemu sistemu, koncepciji TOZD in delavski kontroli.

Tov. Birk Miro, pravnik v našem podjetju, pa nam je podrobno obrazložil statut TVL od temeljnih določil, kjer je zapisano, da delovni ljudje skupno odločajo o združevanju in uporabi sredstev za zadovoljevanje lastnih in družbenih potreb, o notranji organizaciji podjetja in sistemu samoupravljanja pri nas ter pravicah in obveznostih delavca, o splošnih aktih in končnih določilih statuta. V svojem drugem predavanju je tov. Birk obrazložil osnutek pravilnika o medsebojnem sporazumevanju v združenem delu in omenil široke možnosti sodelovanja proizvajalcev pri odločanju ter veliko odgovornost tistih, ki pripravljajo razne predloge in osnutke.

Tov. Rozman Rudi iz Železarne Jesenice nam je teoretično in strokovno prikazal, kako je treba v praksi voditi in upravljati podjetje. Govoril

je o koordiniranju, komuniciranju, timskem vodenju kot sodobnem načinu samoupravljanja in poudaril, da mora biti povsod in vedno prisotna dobra organizacija dela kakor tudi kontrola.

Drugi dan so se začela predavanja na temo ustvarjanje in delitve dohodka. Tov. Černe Lenko iz našega podjetja nam je prikazal, kako ugotovljamo poslovno uspešnost, od načrtovanja, poslovnih in materialnih stroškov do zakonitih in pogodbenih obveznosti ter investicij. Razložil nam je tudi poenostavljen primer izračuna celotnega dohodka in dohodka za delitev.

Tov. Kozamernikova je govorila o odvisnosti uspeha podjetja od količinske proizvodnje, njene vrednosti in količine ter vrednosti prodanega blaga. Do podrobnosti je razložila naš sistem nagrajevanja in prikazala praktičen primer izračuna osebnega dohodka v TVL.

O kadrovski politiki in izobraževanju je govoril tov. Čop. Prikazal nam je, kako lahko nepravilno kadrovanje negativno vpliva na izvrševanje planskih obveznosti. Govoril je tudi o naši analitski oceni, ki se v praksi doslej ni dobro obnesla.

Tov. Noč Pavel, dipl. ing., iz našega podjetja je obširno govoril o investicijah, moderni-

zaciji proizvodnje in investicijskem načrtovanju v prihodnosti.

Glavni direktor Golc Vinko, dipl. ing., pa je podrobneje govoril o gospodarjenju v lanskem letu kakor tudi o načrtih in možnostih za poslovanje v tekočem letu. Poudaril je možnost plasiranja naših izdelkov na vzhodno tržišče in prednosti, ki jih imamo v okviru združenega podjetja Slovenske železarne. Govoril je tudi o disciplini in varčevanju na vseh področjih.

Sklepno misel ob zaključku

## DELAVCI BODO DOBILI POTRDLILA

Novost pri izobraževanju s področja varnosti pri delu je potrdilo o opravljenem preizkusu znanja o varnosti pri delu.

V tovarni se zavedamo, da sta vzgoja in izobraževanje sestavni del tehnološkega procesa in naša stalna naloga. Vedeti pa moramo, da delavec ne sme samostojno opravljati in ne voditi ali nadzorovati dela, dokler nima potrebnega znanja o varnosti pri delu. To je napisano v Uradnem listu SR Slovenije št. 22-123/66. Zato je preverjanje znanja s področja varnosti pri delu obvezno za vse delavce v podjetju.

Ob koncu pa še to:

Vsem tistim, ki so ta preizkus znanja uspešno opravili, iskreno čestitamo!

Služba varstva pri delu



