

GLASILO

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE AVTOTEHNA, n. sol. o., LJUBLJANA

LETO V

Redna izdaja

Št. 6 — junij 1979

Izdaja DO Avtotehna n. sol. o. Ljubljana, Titova 36. Ureja uredniški odbor, odgovorni urednik Živan Mirčić in glavni urednik Savo Žigon. Naslov uredništva Titova 36, telefon 317-044, int. 68. Tiskarna Ljubljana, v nakladi 900 izvodov. Časopis prejemajo člani kolektiva, študenti in upokojenici brezplačno. Časopis izhaja enkrat mesečno. — Oproščeno prometnega davka po sklepu 421-1/72.

avtotehna

Kako povečati produktivnost in izboljšati rentabilnost poslovanja?

Naš zapis bo sovpadel v čas, ko bodo poslovni sveti in delavski sveti v TOZD razpravljali o rezultatih poslovanja znotraj posameznih delov v TOZD. Kot vemo iz summary podatkov, se poslovanje razvija v začetnih okvirih s tem, da se zaostrejo medsebojni ekonomski odnosi, da bi se dokončno izkristalizirala razvojna pot TOZD Trgovina in TOZD Servisi. Tu nastanejo že prve dileme, kako se pravilno organizirati s kakšno pomočjo? Smatram, da je linija organiziranja izključno z lastnimi močmi skoraj nerazna, posebno če analiziramo strukturo in delovne izkušnje kadrov (vodstvenih — vodilnih). S tem pa smo se že dotaknili problema večanja dohodka in vseh njegovih ekonomskih nasledkov.

Ustvarjanje čim večjega dohodka je osnovni cilj vsake OZD, kajti, sam Zakon o ZD izrecno določa, da delavci v TOZD nenehno povečujejo dohodek (ZZD čl. 46).

Večji dohodek TOZD dosežejo le, če bolje izkoriščajo delo in sredstva, s katerimi razpolagajo. Pot za doseg večjega dohodka pa temelji na znanju, kako delati, upravljati, kako voditi in spodbujati zaposlene k ustvarjanju boljših rezultatov. Naštel bi samo nekaj metod, ki so v praksi že preizkušene in bi se v posamezni TOZD s pomočjo strokovnih služb lahko koristno uporabile. Preprosto bi se izrazil takole:

Naša hotenja izrazimo v cilju s tem, da določimo, kaj hočemo v kakšnem času (plani). Iz ciljev izhajajo naloge, ki jih bo potrebno izpolniti in postopki, ki zagotavljajo izvršitev nalog. Najvažnejše za izvedbo vsake reorganizacije pa so ustrezni strokovni kadri, ki so sposobni spoprijeti se z ustaljeno mentaliteto ter realizirati postavljen cilj po posameznih nalogah in najracionalnejših postopkih.

1. Kako povečati dohodek? Metoda je preprosta:

- a) povečati celotni prihodek,
- b) znižati poslovne stroške,
- c) amortizacija samo po predpisani stopnji.

Kaj predstavlja v Avtotehni celotni prihodek?

— Za TOZD Zastopstvo prodani proizvodi iz konsignacijskih skladišč z dovoljeno maržo in provizijo za zastopniško dejavnost.

— Za TOZD Servisi prodane usluge — storitve.

— Za TOZD Trgovina prodani proizvodi iz en gros ali detajl dejavnosti z dovoljeno maržo.

Provizija in dovoljena marža je v naši dejavnosti novostvarjena vrednost (dohodka) — rezultat dela, ki mora pokrivati lastne poslovne stroške in ustvarjati še toliko dohodka, da se pokrijejo obveznosti do družbe, svobodna menjava dela in začetni poslovni cilji z letnim gospodarskim načrtom.

Za uspešno doseganje cilja povečanja celotnega prihodka je torej potrebno:

— imeti razčiščen program prodaje in asortimenta in planirano nabavo;

— imeti pravilno postavljeno organizacijo prodaje;

— imeti normative obračuna kapitala, vezane na nagrajevanje;

— imeti razvoj, ki uvaja nove proizvode na prodajna mesta.

Znižanje poslovnih stroškov:

Trdim, da je v naši trgovski dejavnosti za znižanje stroškov potrebno **dobro** po-



znavanje poslovne problematike, kajti povečani stroški potovanj morajo imeti praviloma nadomestilo v povečanem celotnem prihodu. Problemom pa se najlažje izognemo, če stroške kontroliramo in primerjamo z načrtovanimi vzporedno z ostalimi pokazatelji.

Naj naveden primer, ki se je dogdil v letošnjem trimeščju v TOZD Trgovina. Celotni prihodek, fakturirana realizacija, se je resnično povečal, toda »pozabili« so na maržo (razliko v ceni) ter so zato rezultati (dohodek) veliko slabši kot v preteklem obdobju. Razlogi za tako slabe rezultate so v tem, da ni kontrolnega organa (nadzora) v TOZD, ki bi dnevno preverjal kalkulacijo **nabave** ali **prodaje** (razliko v ceni) ter s tem zagotavljal doseganje planiranih ciljev. Če bi dosledno tako postopali, lahko nastane celo manjši celotni prihodek, toda z večjo razliko v ceni ter tako z večjim dohodkom. Ker pa v naši družbi veljajo posebne norme za

kalkulacije in so cene pod družbeno kontrolo, zato se večja celotni prihodek z marljivostjo in delavnostjo, to je z obračunom sredstev v zalogah, likvidnih sredstvih ali terjatvah, kar pri nas še ni prisotno glede na podatke o zalogah in terjatvah.

Za zaključek naj ponovim, da so razmišljanja o večjem dohodku vezana v osnovi na organizacijo in uporno delo, da se izpeljejo začetni programi in če ne gre drugače, tudi s pomočjo zunanjih sodelavcev, ki so **le pomoč**, če programa ne sprejmemo vsi kot obveznost.

Upam, da se bodo sodelavci iz prakse oglasili na temo večanja celotnega prihodka ter obrazložili konkretne primere nabave, prodaje s kalkulacijo, probleme zaloga in organizacijo kontrole kalkulacij, da bi prispevek dobil še konkretnjšo vsebino in možnost globljega reševanja problematike.

Prihodnjič pa bi opisali, kaj se dogaja po ugotovljenem dohodku.

Literatura:

Časopis ORG Reporter, iz prakse za prakso, Privredni vjestnik, Zakon o združenem delu

ANTON PLEVČAK

Ob dnevu samoupravljalcev

Vsako leto 27. junija praznujemo dan samoupravljalcev. Na ta dan pred devetindvajsetimi leti je ljudska skupščina na predlog tovariša Tita sprejela zakon o samoupravljanju ter s tem odprla pot zakonitemu uveljavljanju delavskega samoupravljanja v naši družbi.

Samoupravljanje ima v naši družbi globoke korenine. Kot najširša spodbuda in sodelovanje ljudskih množic je bila osnova naše revolucionarne aktivnosti že med narodnoosvobodilno borbo in tudi v prvih letih povojnega graditve naše ljudske oblasti. Zato je bilo uveljavljanje samoupravljanja zavestna odločitev, prisotna v neposredni aktivnosti in zavesti naših delovnih ljudi, čvrsta zasnovana v usmeritvi in aktivnosti Komunistične partije Jugoslavije.

Danes, po devetindvajsetih letih postaja samoupravljanje naših delovnih ljudi in občanov podlaga njihove pravice

in možnosti, da neposredno in demokratično odločajo o vseh vprašanih svojega dela, življenja in razvoja in o vseh vprašanih upravljanja družbe. Neposredno odločanje o pogojih, sredstvih in rezultatih dela v temeljnih organizacijah združenega dela, samoupravno sporazumevanje in dogovarjanje o združevanju dela in sredstev za uresničevanje skupnih potreb in interesov v razvoju materialne podlage dela, družbenih dejavnosti in pogojev življenja v krajevni skupnosti ter neposredni vpliv na odločitve delegatskih skupščin samoupravnih interesnih in družbenopolitičnih skupnosti zagotavlja delavcem in delovnim ljudem, da oni sami upravljajo vse družbene zadeve. Oblast in upravljanje v imenu delavcev vse bolj postaja oblast in upravljanje delavcev samih.

Zaradi takšnega razvoja samoupravljanja, katerega najpomembnejša pridobitev je stalna in čedalje popolnejša

demokratizacija in humanizacija družbenih odnosov ter pomemben napredek v razvoju materialnih sil in družbenega ter osebnega standarda naših delovnih ljudi, je razvoj socialističnega samoupravljanja ne le najpomembnejša pridobitev našega socialističnega razvoja in naš temeljni družbeni odnos, temveč tudi nenadomestljiva vsebina zavesti in neposredne aktivnosti velike večine vseh naših delovnih ljudi in občanov. Milijoni delavcev, kmetov, študentov, dijakov in upokojenec, stotisoči članov organov upravljanja in delegatov na vseh ravneh našega samoupravnega delovanja z vsakodnevnim samoupravno aktivnostjo to neposredno izražajo in potrjujejo. Samoupravljanje vse bolj postaja notranja gibalna sila našega razvoja. Njegovega nadaljnega poglobljanja in uveljavljanja ni več mogoče zadržati.

Toda tako kot v dosedanjem razvoju bo proces uve-

ljavljanja samoupravnih socialističnih odnosov tudi še v bodoče pred preizkušnjami.

Te preizkušnje so objektivno pogojene z ostanki starih odnosov, ki jih z razvojem samoupravljanja presejemo, s pomanjkanjem izkušenj in znanja za uveljavljanje revolucionarnih odnosov v neposrednem okolju in z zapletenimi in protislovnimi družbenimi razmerami v svetu, v katerem so še močno prisotne sile starega in preživelega, nasprotujejo vsem oblikam in izkušnjam uveljavljanja demokratičnih humanih odnosov v družbi. Zato bo tudi še v bodoče potrebna naša organizirana in zavestna aktivnost. Potrebna bo odločnost v uresničevanju sprejetih usmeritev. Potrebno bo tudi pravočasno odpravljanje vseh slabosti in pomanjklivosti ter temeljita idejnopolitična ocena vseh pojavov in tendenc, ki bi lahko tudi iz neznanja povzročile izkrivljanje vsebine naših samoupravnih družbenoekonomskih in političnih odnosov.

Uredništvo

Združevanje sredstev v večjem gospodarskem sistemu

Združevanje sredstev TOZD v delovnih in sestavljenih organizacijah mora imeti ekonomsko in samoupravno vsebino. V letih 1972 in 1973 smo v posameznih okoljih prešli v proces ustanavljanja in samoupravnega organiziranja temeljnih organizacij z različno intenzivnostjo. Tam, kjer so že imeli izkušnje s samoupravnim delovanjem v okviru manjših organizacijskih enot (obrati in ekonomske enote), je proces potekal hitreje, drugje počasneje. Eden najtrajših orehov, ki so jih morali streti tudi v tistih DO, v katerih je bila na razpolago podatkovna osnova, je bilo soočenje z resnico o novih pravih združevanja sredstev. Če govorimo o tem soočenju, potem se moramo spomniti, da so pred ustanavljanjem TOZD »podjetniški imperiji« rasli tudi na osnovi centraliziranega usmerjanja razpoložljivih prostih sredstev za naložbe v posamezne nove objekte ali za preureditev obstoječih. Seveda bi bilo povsem napačno, če ne bi ob tem opozorili, da smo s tem spornim načinom centraliziranega usmerjanja omogočili odprtje precejšnjega števila novih delovnih mest.

Dobre in slabe posledice centraliziranega upravljanja s sredstvi

Sredstva za naložbe so se na osrednjem mestu zbirala tako kot rezultat uspešnega poslovanja in s tem ustvarjenih akumulacijskih sredstev (iz dohodka) v posameznih

letih, pa tudi kot posledica posojilnih pogodb s poslovnimi bankami. Usmerjevala s strani enega upravitelca sredstev (npr. DS DO) so na eni strani omogočala, da smo se v večjem gospodarskem sistemu (DO) odločali za najbolj donosne naložbe, na drugi strani pa smo nehote ustvarjali delavcem posameznih delov DO različne pogoje ustvarjanja in pridobivanja dohodka. Ti deli, bodoče TOZD, so torej nosili dobre in slabe posledice takšnih odločitev, vendar se v DO praviloma niso odražale na osebnih dohodkih delavcev v posameznih delih DO. Posledice so se običajno kazale le v slabših DO s slabšimi delovnimi pogoji in v primeru izdelovanja kalkulacij po posameznih poslovnih učinkih in v hvaljenju ali očitaniu bolj ali manj gospodarnih poslovnih učinkov.

Relativna pojemenost pojma razpoložljivih sredstev za naložbe iz dosežene akumulacije

Tudi v tistih DO, kjer so že pred nedavnim obdobjem pogumno zakoračili v deljno upravljanje z ustvarjenimi sredstvi akumulacije, se je problem običajno podobno odražal. Zakaj? Gre za preprosto ugotovitev, da se v posameznih delovnih okoljih srečujemo z določnim ne tako majhnim obsegom nujnih naložb (zaščita človekovega delovnega in širšega življenjskega okolja, varstvo

pred požari, obvezna preselitev na novo lokacijo, nakup tehnično izpopolnjenih delovnih priprav itd.), ki v povprečno akumulativnih okoljih kaj hitro angažirajo tudi več kot polovico ustvarjenih sredstev akumulacije. To pa pomeni, da je bil upravljalški domet tudi v primerih, ko je bilo svetom ekonomskih enot ali obratnim delavskim svetom prepričano v samostojno razpolaganje 50% ali celo 60% ugotovljene akumulacije relativno majhen. Če je bilo potrebno nujno usmeriti 40% celotne akumulacije organizacijske enote v nujne naložbe, je bila odločitev o pomembnejših naložbenih posegih dejansko vezana na omenjenih 40% akumulacije. Preostali delež ožjih organizacijskih enot je bil na področju »kakovostnih« naložbenih sredstvih manjši od razpoložljivih iz centralnega poslovnega sklada.

Nerealen obračun stroškov amortizacij v posameznih letih

Prav je, da naša razmišljanja podpremo še z opozorilom, da so bila leta pred ustavno preobrazbo OZD tudi leta, ko se nikakor nismo mogli pohvaliti s skladno in primerno izdelanimi postopki revalorizacije osnovnih sredstev. Revalorizacija tudi ob povsem jasnih povečanjih nabavnih cen nekaterih skupin osnovnih sredstev niso bile izvedene vsako leto, ko se je zato kazala potreba, ampak so izostajale in s tem

kasnile. Če v organizacijah niso vodili politike pospešene amortizacije, je bila ugotovljena akumulacija pogosto ukradena amortizaciji.

Preostalih 60% akumulacije, s katerimi so razpolagali samoupravni organi, se je zato pogosto porabilo za nadomestitev te razlike, kar v skrajnosti gledano pomeni, da so bile TOZD »osvoboje-« vsakega kakovostnega naložbenega dinarja.

Akumulacijska sposobnost TOZD ni vedno vidna skozi številke

Ker ni naš namen, da se na široko razpišemo o zgodovini takšnega ali drugačnega zbiranja sredstev za naložbe, ampak da podamo nekaj misli v zvezi s konkretnim poskusom zdajšnjega združevanja sredstev v večjem gospodarskem sistemu, si dovoljujemo še en stranski korak. Odločitev delavcev TOZD o odločnejših posegih v pogoje razširjene reprodukcije ni v vsakem primeru v veliki korelaciji povezanosti s številko izkazanih sredstev za razširitev materialne osnove dela kot razporeditvene kategorije čistega dohodka. Menimo, da je o resničnem samoupravnem odločanju delavcev v TOZD o usmeritvi zbranih akumulacijskih sredstev težko govoriti, če delavci nimajo za pomembnejši obseg teh sredstev možnost iskati najboljšo naložbeno inačico. Primeri, ko so dosežena akumulacijska sredstva TOZD že vnaprej »rezervirana« za določene druge namene, bi morali biti le izjemni. Saj drugače kar izzivajo primerjavo s prejšnjim »zgodovinskim« prikazom.

Pozornost pri združevanju sredstev v DO in SOZD je še kako potrebna

Pozoren bralec je torej opazil, da se nismo v uvodnem ne v tem naslovu poslužili zakonskega besedila »združevanja dela in sredstev«, ampak smo se omejili le na sredstva. To smo storili zato, ker ne nameravamo govoriti podrobneje o procesu združevanja dela in sredstev na osnovi odnosov iz skupnega dohodka, ampak se bomo podrobneje dotaknili procesa pobud, ki je v nekaterih večjih gospodarskih sistemih postal upravičeno znova aktualen. Gre za proces združevanja sredstev organizacij s ciljem — verjamemo, da v večini primerov dobro zastavljenim — da se zagotovi harmonična in kar najbolj učinkovita rast vseh TOZD v okviru večje delovne organizacije.

Katere slabosti v sistemu odločanja želimo preseči s tako zastavljenimi cilji

Prenos upravljanja z dohodkom in s tem tudi s sredstvi za razširitev in izboljšanje materialne osnove dela na delavce TOZD je v posameznih primerih izpostavil že prej znane slabosti. Žeja ali slepa želja za investiranjem v lastni TOZD je postala s prenosom odločanja o celotnih sredstvih akumulacije na delavca TOZD povsem dosegljiva oz. otipljiva stvarnost. Toda čim hitreje in brez solidarnostnih amortizerjev je potekal proces prenosa pravic in obveznosti sredstev in njihovih virov itd., od delovne organizacije na TOZD, se je tembolj krepila zaverovanost v normalno poslovanje TOZD. **SVT**

Novo v našem zastopniškem programu

Pred kratkim smo, kot je poznano, dopolnili naš zastopniški program. Prevzeli smo izključno zastopstvo za zahodnonemško firmo Körting Electronic GmbH & Co. iz Grassaua.

Firma Körting je bila do nedavnega na našem trgu skorajda nepoznana, vse dokler ni bilo vzpostavljeno sodelovanje z Gorenjem. V začetku je bilo to samo poslovno-tehnično sodelovanje, sedaj pa deluje Körting povsem samostojno kot nemška firma, vendar v sklopu SOZD Gorenje.

To pa je tudi eden glavnih vzrokov za nenaden prodor na naše tržišče.

V naši poslovnicu za komunikacije smo prevzeli izključno zastopstvo za Körting dne 1. 4. 1979. S tem pa je DO Avtotehna še okrepila in zakrožila svoj zastopniški program.

Čeprav je večini znano, da je Körting proizvajalec TV in akustičnih aparatov, naj vam vseeno podrobneje predstavimo njihov proizvodni program:

1. TV aparati (z ekranom: 66 cm, 56 cm, 51 cm in prenosni 42 cm);

2. HI-FI akustične naprave (kombinacije radia, magnetofona, gramofona in ojačevalca).

Navedeni aparati so plod

lastnega razvoja in najmodernejših tehničnih, oziroma tehnoloških dosežkov s tega področja in so povsem enakovredni ali boljši od aparatov ostalih evropskih proizvajalcev.

3. Fonolaboratorijska oprema, ki obsega aparature in opremo za učenje in prevajanje tujih jezikov.

Celoten proizvodni program vključno z lastnimi aparaturami in instrumenti za servisiranje smo prevzeli tudi v naš zastopniški program.

Proizvodni program s področja zabavne elektronike smo prvič uradno predstavili na spomladanskem Zagrebškem velesejmu, kjer so obiskovalci pokazali veliko za-

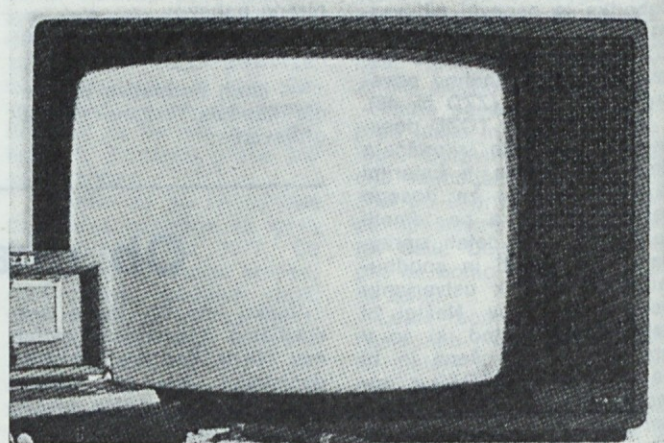
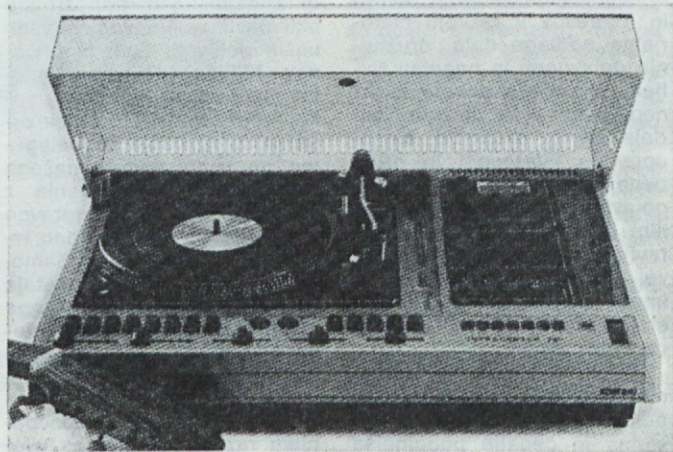
nimanja za »naše« proizvode. Na sejmu pa smo organizirali tudi tiskovno konferenco za predstavnike tiska iz vse Jugoslavije in jih seznanili z asortimentom.

Zato smo prepričani, da bomo lahko uspešno plasirali Körtingove proizvode na tržišču in izkoristili tudi nekatere prednosti, ki jih imamo pred ostalimi tujimi proizvajalci:

1. Zastopamo celoten proizvodni program direktno.

2. Blago bomo imeli vedno na zalogi in ne bo čakanja ob nakupu (poskrbljeno za vezavo izvoza).

3. Servisne usluge smo s pogodbo odstopili Gorenju,



ki že ima dobro organizirano servisno mrežo po vsej Jugoslaviji (ca. 60 mest).

Poleg tega pa je potrebno poudariti, da je eno od osnovnih vodil pri prevzemanju zastopstva Körting predvsem dejstvo, da ima ta proizvajalec vzpostavljeno večletno sodelovanje in kooperacijo z našim proizvajalcem Gorenje in da so v firmo Körting vložena naša sredstva. Vse to pomeni garancijo za prodajo in poslovno-tehnično sodelovanje za daljše obdobje.

Konsignacijska prodaja se bo odvijala predvsem preko naših predstavništva in posredno tudi preko filijal Gorenja (zelo razvejana prodajna mreža).

Pomembno pa je tudi to, da je pristop firme k plasmanu svojih proizvodov na naš

šem tržišču vsestransko strokovno zastavljen, saj razlika v ceni — provizija upošteva stroške prodaje kot tudi servisiranja ter ločeno propagandne akcije in raziskave tržišča. Poudariti pa moramo tudi, da so s strani firme Körting vložena ogromna sredstva za pomoč pri popularizaciji njihovih proizvodov.

Vsa navedena dejstva in pa kvaliteta proizvodov nas navdajata z upanjem, da bo naša BE — Komunikacije v OE — Elektronika uspešno opravila pionirske korake pri prodoru s proizvodi Körting na naše tržišče. To pa obenem zagotavlja tudi izpolnitev zastavljenih nalog in perspektivnega razvoja zaokroženega programa v okviru DO Avtotehna.

BE - Komunikacije

obrambni krožek

Zavest in volja — uspeh!

V majski številki našega časopisa smo objavili članek izpod peresa referenta za LO tovariša F. Kušarja pod naslovom »Nič nas ne sme presenetiti«. V njem je avtor, vsem nam pojasnil vsebino akcije in nakazal kako pristopiti k realizaciji, oziroma kdo je njen nosilec. V zaključnih besedah članka smo lahko razbrali, da je naša obveza izdelati program akcije čim prej, vsekakor pa v času, da ga bomo objavili v naslednji številki Glasila.

Iz naslova je razvidno, da je naloga naletela na razumevanje na vsej črti. Rezultat takega odnosa je sedaj pred nami. Vsi odgovorni faktorji, sindikati, ZK in strokovne službe so v mesecu dni izdelale »Akcijski program« pod geslom — Nič nas ne sme presenetiti. Predno vam predstavimo ta program, moramo povedati, da je naša predstavitev izdelana v poljudno pripovedni obliki z namenom seznaniti vse vas z nalogami in temami programa, medtem ko ga bodo izvajalci dobili z osebnimi zadolžitvami in roki. Za lažje razumevanje pa še tole. Izdelani so pravzaprav trije programi, in sicer eden za organizacijske enote na Celovški cesti 175 in 228, eden

za organizacijske enote na Titovi cesti 25, 36 in 40 ter skupni za delovno organizacijo.

Vsi trije akcijski programi so si enotni v vodilni temi, ki zajema obrambno zaščitno vzgojo delavcev, strokovno usposabljanje in urjenje pripadnikov civilne in narodne zaščite. Tako je bil v maju mesecu že izveden seminar za 50 naših delavcev, ki so vključeni v narodno zaščito in seminar za dopolnilni pouk vodij trojk, načelnikov in pomočnikov načelnikov narodne zaščite.

Ravno tako bo do konca maja realizirana uskladitev naših programskih aktivnosti z enakimi v Krajevnih skupnostih Dravlje, Komandant Stane, Kolodvor in Ajdovščina.

Tudi v mesecu juniju bo aktivnost precejšnja. Izveden bo posvet na temo LO in DSZ v okviru delovne organizacije, dalje bodo ekipe prve medicinske pomoči CZ izvedle dopolnilni pouk v svoji dejavnosti in sodelovale na občinskih tekmovanjih. V mesecu juniju in juliju bo po vprašanju politične varnosti izdelana skrbna analiza, izvedena bodo dopolnilna ocen varnosti in končno sprejet načrt ukrepov za odpravo ugo-

tovljenih pomanjkljivosti, tako v Centru, kot na Celovški cesti 175 in 228.

V akcijskem programu je za izvajalce obrambnih priprav na Titovi 25, 36 in 40 določena mobilizacijska vaja na dan 20. avgusta. Do 20. septembra pa bodo mobilizacijsko vajo imele vse enote CZ in izvajalci obrambnih priprav na Celovški cesti 175 in 228. Za akcijo »Nič nas ne sme presenetiti« smo torej dobro začrtali program. Če ga bomo dosledno izvajali in če bo v realizacijo vsak posameznik vložil maksimalno svoje moči in pridobljeno znanje, potem bomo vajo, s katero se bomo vključili v akcijo vse Slovenije, dobro izvedli. To se bo zgodilo 29. ali 30. septembra letos.

Razumljivo, da vse te priprave in vaje nimajo kampanjski karakter, temveč so le neke vrste izpit, oziroma polaganje računa za naše konstantno in intenzivno delo. Zato je povsem razumljivo, da se delo v naši LO in DSZ s septembrom mesecem ne bo končalo. Tako sproti, preko vsega leta, strokovna služba kadrovske popolnjuje enote CZ, usklajuje evidenco v delovni organizaciji z evidenco na Upravi za LO mesta Ljubljane, usklajuje in vsebinsko dopolnjuje obrambne načrte v občinah Center in Šiška, oziroma v Krajevnih skupnostih Ajdovščina, Kolodvor, Dravlje in Komandant Staneta (v KS Ajdovščina spadajo vsi delavci Avtotehne, ki delajo na Titovi 25, v KS Kolodvor vsi s Titove 36 in 40, v KS Komandant Stane vsi s Celovške ceste 175 in v KS Dravlje vsi na Celovški cesti 228). Delovna organizacija kot celota pa mora preko odgovornih služb do konca leta sanirati zaklonišče in odpraviti napake vodovodne napeljave (pritisk vode) na Celovški 228.

Se v letošnji izobraževalni sezoni bo organiziran začetni tečaj 30 obveznikov Civilne zaščite, ki tega še niso opravili. Kako to poteka v glavnem že vemo. To so predavanja, izpiti, razstavljanje in sestavljanje orožja in strelske vaje. V akcijskih programih pa so začrtane, poleg strokovnih služb tudi naloge sindikatov in športno rekreacijskih dejavnikov v naši delovni organizaciji, in sicer:

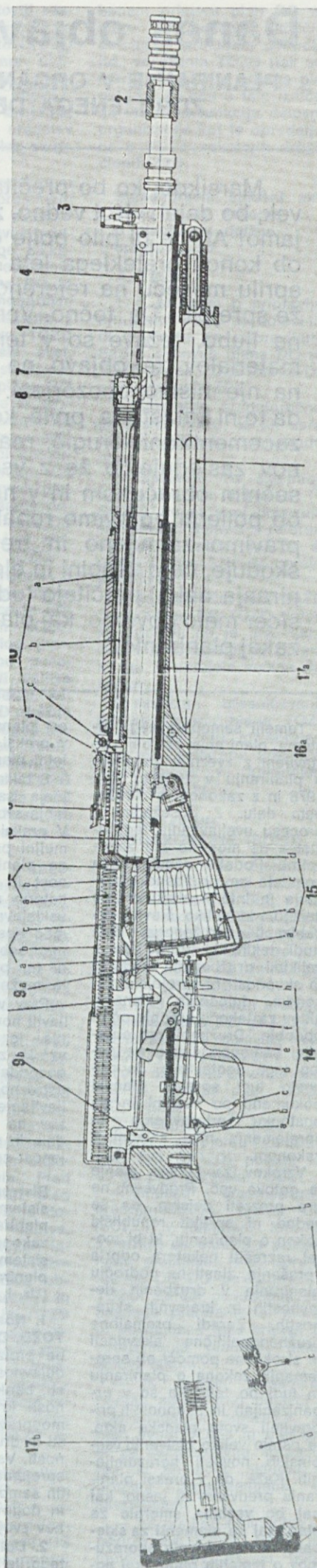
- posebno pozornost posvečati aktivnostim, s katerimi bomo dosegli:
 - psihofizično krepitev naših delavcev,
 - rekreativno razvedrilo, boljše tovariške in poslovne odnose znotraj TOZD in DO,
 - obnavljanje in krepitev revolucionarnih tradicij NOB, bratstva in enotnosti ter samoupravno socialistično zavest,
 - večje število članov planskega društva, strelske sekcije in športno rekreacijskih dejavnosti pri nas.

Taka je torej predstavitev akcijskih programov za akcijo »Nič nas ne sme presenetiti« vam dragi bralci. Prizadeti in odgovorni pa bodo kaj kmalu morali dokazati, kako so izvedli realizacijo vseh nalog. Prepričani smo vsi skupaj, da nas ne bodo pustili na cedilu.

Služba za LO in DSZ

Sestavni deli polavtomatske puške M 59/66 kal. 7,62 mm

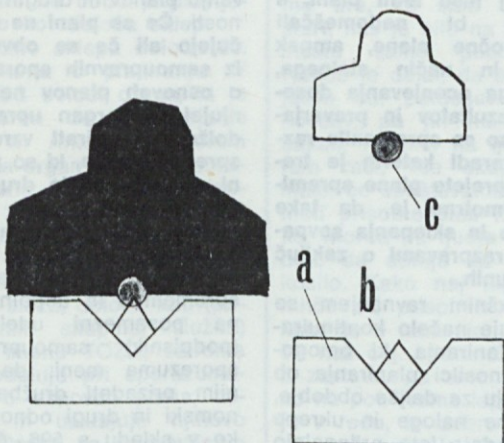
- 1 — Cev
- 2 — Tromblon
- 3 — Muha
- 4 — Tromblonski merk
- 5 — Namernik
- 6 — Nož
- 7 — Plinska komora
- 8 — Regulator streljanja
- 9 — Zaklopišče z les. obl.
- 10 — Plinski cilindar
- 11 — Zaklep
- 12 — Povratnik
- 13 — Poklopec zaklopišča
- 14 — Prožilni mehanizem
- 15 — Magazin
- 16 — Kopito
- 17 — Pribor



Tehnični podatki

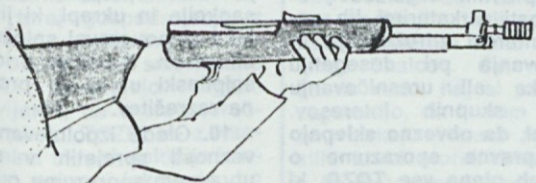
kaliber	7,62 mm
teža s tromblonom in nožem	4,1 kg
najnižji namernik	100 m
najvišji namernik	1000 m
največji domet krogle	2700 m
najnižji tromblonski namernik	50 m
najvišji tromblonski namernik	270 m

MERJENJE



Pravilno merimo takole: sredino namerilnikove zareze (a), vrh muhe (b) in namerilno točko (c) spravimo v isto — namerilno — črto.

DRŽA PUŠKE PRI STRELJANJU



Uspeh streljanja je močno odvisen od tega kako držimo kopito ob ramenski sklep. Podkev kopita mora biti trdno in z vso površino prislonjena ob ramenski sklep.

Danes objavljamo

PLANIRANJE V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA

Marsikdo, ko bo prečital ta prispevek, bo dejal: »Kot vedno, zopet zamujamo! Ali ne bi bilo bolje o tem pisati ob koncu preteklega leta? Saj smo v aprilu mesecu na referendumih plane že sprejeli.« Da, točno. Vendar, resnici na ljubo, težave so v tem, da takih materialov za objavo ne dobimo ali na nje nismo opozorjeni. Trdimo pa, da to ni katastrofa, prvič, ker plani niso zacementirani, drugič, realizacijo planov zasledujemo že z vsakim trimesečnim obračunom in v navadi je, da ob polletju opravimo rebalanse in popravimo zamujeno in tretjič, nič ne škoduje, če o vsebini in elementih planiranja nekaj prečitajo tudi tisti, ki jim sicer malo povemo, kaj plan sploh je in zakaj planiramo.

ur.

Temelji samoupravnega sistema planiranja so bili postavljeni z zveznim zakonom o planiranju v začetku leta 1976 in z zakonom o združenem delu. Z doseženim v procesu uveljavljanja tega sistema ne moremo biti zadovoljni. Podatki republiškega komiteja za družbeno planiranje in informacijski sistem kažejo, da veliko število organizacij združenega dela (tudi takih, ki upravljajo z velikimi družbenimi sredstvi) in skupnosti ni sprejelo z zakonom določenih planskih aktov za tekoče srednjeročno obdobje. Družbeni pravobranilci samoupravljanja pa poleg tega ugotavljajo, da pogosto tudi sprejeti planski dokumenti po vsebini in po postopku pripravljani in sprejemanja niso skladni z zakonom.

Vzrokov za takšno stanje je gotovo več. Predvsem ne gre prezreti dejstva, da še vedno ni sprejet republiški zakon o planiranju, ki bi moral razrešiti nekatera odprta vprašanja, zlasti na področju planiranja v družbenih dejavnostih in krajevnih skupnostih. Zaradi premajhne družbenopolitične aktivnosti in strokovne pomoči ob sprejemanju zakona o planiranju in tudi po tem, ko so v organizacijah in skupnostih pripravljali svoje planske akte, je ostalo veliko bistvenih vsebinskih novosti nerazumljenih. Čeže, da v praksi planiranja predvsem ni jasno, kaj naj bo vsebina smernic za sklepanje samoupravnih sporazumov o temeljnih plana, kaj sodi v plan TOZD in kaj v plan DO. Ker funkcija in vsebina posameznih planskih aktov ni jasna, se pogosto sliši mnenje, da so planski akti in postopki, ki jih določa zakon o planiranju, nepotrebni, nesmotrni in da je dovolj in prav, če v organizacijah združenega dela sprejemo enega

od planskih dokumentov — v praksi je velikokrat to kar letni plan.

S takim ravnanjem izgublja ideja samoupravnega planiranja svojo vsebino in smisel. V praksi niso uveljavljeni temeljni principi samoupravnega planiranja, to je sočasnost in kontinuiranost, prek katerih naj bi se zagotovilo usklajevanje dela in razvoja med nosilci planiranja, ki so med seboj povezani in odvisni ter prilagajanje potrebam in možnostim razvoja.

Prav v tem da nismo uveljavili novega sistema planiranja, je treba iskati glavne vzroke za šibko integriranost gospodarstva, za pogosto neustrezno in prepočasno uveljavljanje dohodkovnih odnosov na temelju združevanja dela in sredstev, za neusklajenost zmogljivosti ipd.

Bistvene značilnosti sistema samoupravnega planiranja, določene z zakonom o temeljnih sistema, družbenega planiranja (Ur. l. SFRJ, št. 6/76))

1. Nosilci planiranja so: TOZD, DO in SOZD materialne proizvodnje in družbenih dejavnosti, poslovne skupnosti, banke, zavarovalne skupnosti, krajevne skupnosti, samoupravne interesne skupnosti in družbenopolitične skupnosti. Vsi ti nosilci planiranja sprejemajo na osnovi sprejetih samoupravnih sporazumov in dogovorov o temeljnih planov svoje plane.

2. Dohodek je temeljna kategorija planiranja ekonomskih analiz in ocen uresničevanja planov. Planiranje dohodka obsega planiranje pogojev in osnov za doseganje in večanje dohodka in njegovo razporejanje za osebno, skupno in splošno porabo, za razširitev materialne osnove združenega dela in za rezerve. Pomeni, da planski ak-

ti, ki vsebujejo le projekcijo količinske proizvodnje porabe in realizacije niso skladni z zakonom o planiranju.

S tem ko zakon določa, da se planirajo pogoji za doseganje večjega dohodka zavezuje, da nosilci planiranja predvidijo programe in ukrepe npr. za uvajanje nove tehnologije, delitev dela, izbrabo delovnega časa, povečanje produktivnosti dela in učinkovitost poslovanja, združevanje dela in dohodka itd., torej vse tisto kar je pogoj za doseganje predvidenega povečanja količinske proizvodnje, zmanjšanje stroškov in povečanje dohodka.

Osnova planiranja je dohodek TOZD. Upoštevajoč pogoje in predvidene ukrepe za povečanje dohodka, delavci v TOZD predvidijo ustvarjanje dohodka v naslednjem obdobju in njegovo delitev za razširitev materialne osnove dela, za zadovoljevanje osebnih skupnih in splošno družbenih potreb ter za rezerve. Zaradi družbenega značaja lastnine so delavci v temeljnih organizacijah v procesu proizvodnje in družbene reprodukcije med seboj povezani in odvisni z delavci drugih temeljnih organizacij. Zato se morajo s skupnim planiranjem dogovoriti o skladnem razporejanju dohodka za uresničevanje osebnih in skupnih potreb in tudi o tem, kako se bo ustvarjeni družbeni dohodek uporabil za razširitev materialne osnove dela tako, da bo zagotovljen skladen razvoj, boljše gospodarjenje z družbenimi sredstvi, večja ekonomičnost poslovanja itd.

3. Delavci uresničujejo pravico in dolžnost planiranja tako, da samostojno sprejemajo plane v TOZD in sklepajo samoupravne sporazume o osnovah planov ter skupne plane. Delavci v TOZD torej samostojno načrtujejo svoj razvoj, hkrati pa imajo pravico in dolžnost, da enakovredno z drugimi delavci načrtujejo razvoj delovne organizacije, v katero se združujejo in vseh tistih organizacij združenega dela s katerimi so posredno ali neposredno povezani in odvisni pri delu in poslovanju, pri ustvarjanju in delitvi dohodka in pri zadovoljevanju določenih skupnih interesov, nalog, potreb. Z uveljavitvijo takšnega samoupravnega sistema planiranja bodo delavci obvladovali celoten proces družbene reprodukcije. V organizacijah združenega dela, ki v določenem roku ne sprejme samoupravnih splošnih aktov s področja planiranja, ki jih po zakonu mora, so nastale motnje v samoupravnih odnosih in prišlo je do oškodovanja družbene lastnine, zaradi česar lahko skupščina družbenopolitične skupnosti nastopi zoper organizacijo z ukrepi družbenega varstva. S tem namreč, ko TOZD ali druga organizacija s planiranjem pravočasno ne uskladi z drugimi TOZD odnosov pri pridobivanju in razpolaganju z dohodki, pri uporabi sredstev ter pri določanju nadaljnega razvoja, povzroči motnje v procesu družbene reprodukcije in s tem ovira družbeno in eko-

nomsko smotrno uporabo družbenih sredstev.

4. Srednjeročni plan je temeljni plan ekonomskega in družbenega razvoja in se sprejema za obdobje petih let, torej za obdobje 1975 do 1980, 1980 do 1985 itd. Pomeni, da so vsi nosilci planiranja dolžni sprejemati planske akte za isto časovno obdobje (sprejemanje letnih planov namesto srednjeročnih je nezakonito) in tako zagotovi, da se ob sočasnem planiranju usklajujejo plani. Obveznost planiranja za srednjeročno obdobje je ekonomsko utemeljena, saj razvoja gospodarske in druge družbene aktivnosti, ukrepov za večanje produktivnosti dela in izboljšanje materialne in socialne varnosti delavcev, ni mogoče določati za kratko npr. enoletno obdobje.

5. Vsi nosilci planiranja so dolžni sočasno, med seboj povezano in odvisno, pripravljati planske akte, jih med seboj usklajevati in s tem omogočati, da se v pogojih družbene lastnine nad sredstvi za proizvodnjo, ko so nosilci planiranja med seboj povezani in odvisni v odnosu združevanja dela in sredstev, svobodne menjave dela in zadovoljevanje določenih skupnih potreb, usklajuje celotna družbena reprodukcija z dejanskimi možnostmi in pogoji za razvoj (8. člen zakona o planiranju). Obveznost sočasnega planiranja velja tudi za organizacije združenega dela, družbenih dejavnosti, za SIS na področju družbenih dejavnosti in na področju gospodarstva.

6. Zakon o planiranju zavezuje vse nosilce planiranja, da najmanj enkrat letno analizirajo uresničevanje srednjeročnega plana in na tej podlagi določijo konkretne naloge za prihodnje leto. To torej niso letni plani, s katerimi bi nadomeščali srednjeročne plane, ampak oblika in način stalnega, sprotnega ocenjevanja doseženih rezultatov in preverjanje ali so se spremenile razmere, zaradi katerih je treba že sprejete plane spremeniti. Smotrno je, da take razprave in sklepanja sovpadajo z razpravami o zaključnih načinih.

S takšnim ravnanjem se uresničuje načelo kontinuiranega planiranja, ki omogoča, da nosilci planiranja ob planiranju za daljše obdobje, konkretne naloge in ukrepe za prihodnje leto prilagajajo pogojem in možnostim družbenega in ekonomskega razvoja.

7. Samoupravne sporazume o osnovah plana sklepajo delavci v samoupravnih organizacijah in skupnostih z delavci drugih, in sicer tistih samoupravnih organizacij in skupnosti s katerimi jih vežejo interesi združevanja in sodelovanja pri doseganju dohodka ali uresničevanju drugih skupnih interesov. Pomeni, da obvezno sklepajo samoupravne sporazume o osnovah plana vse TOZD, ki so združene v DO ali SOZD, ker so že s sprejemom samoupravnega sporazuma o združitvi v DO ali SOZD določile skupne cilje in interese. Samoupravni sporazum o

temeljnih plana je tisti obvezen samoupravni splošni akt, s katerim so združene organizacije dolžne zagotoviti uresničevanje že sprejetih skupnih ciljev in interesov.

Organizacije združenega dela, ki se ukvarjajo s prometom blaga in storitev, sklepajo s proizvajalnimi organizacijami s katerimi poslujejo in z njimi vzpostavljajo odnose na načelih združevanja dela in sredstev, samoupravne sporazume o osnovah skupnega plana ali medsebojnih obveznosti.

Organizacije združenega dela, ki se ukvarjajo z izvozom in uvozom ter s prometom blaga na podlagi zakona obvezno združujejo delo in sredstva s proizvajalnimi organizacijami, s katerimi skupaj poslujejo, dosegajo in delijo dohodek, so dolžne s temi proizvajalnimi organizacijami skleniti samoupravni sporazum o osnovah skupnega plana. V teh planskih aktih bodo določale medsebojne dobave blaga, vrednosti, roke itd. Medsebojne odnose pri ustvarjanju skupnega dohodka pa urejajo s posebnim samoupravnim sporazumom.

8. Za uresničevanje planov TOZD, DO, SOZD in za izpolnjevanje obveznosti, ki so jih te organizacije sprejele, so odgovorni organi upravljanja (delavski svet in poslovodni organ). Zato morajo redno spremljati, analizirati in ocenjevati uresničevanje planov in sprejetih obveznosti iz samoupravnega sporazuma ter nastopati z ukrepi za njihovo uresničevanje. Za pomembnejše odločitve (najtežje večjih kreditov) pa je treba opraviti predhodne obravnave med vsemi delavci.

Zaradi organiziranega in sistematičnega spremljanja mora organ upravljanja prilagoditi evidenco o uresničevanju planov in drugih obveznosti. Če se plani ne uresničujejo ali če se obveznosti iz samoupravnih sporazumov o osnovah planov ne izpolnjujejo je organ upravljanja dolžan analizirati vzroke in sprejeti ukrepe, ki so potrebni, da se plan in druge obveze uresniči. Če analiza vzrokov kaže, da planov ni mogoče uresničiti, je pristojni organ dolžan predlagati spremembe in dopolnila. Če pa posamezni udeleženci (podpisnik) samoupravnega sporazuma meni, da so z njim prizadeti družbenoekonomski in drugi odnosi, lahko v skladu s 596. čl. ZZZ predlaga, da se SaS ponovno lahko predlagajo tudi sindikati, družbeni pravobranilci in skupščina občine.

9. Osebe v organih in službah OZD, ki so odgovorne zato, da niso bile opravljene zadeve in naloge, ki jih je OZD sprejela, zadenejo sankcije in ukrepi, ki jih določa samoupravni splošni akt ali zakon. V poštev pride disciplinski ukrep in predčasna razrešitev.

10. Glede izpolnjevanja obveznosti sprejetih v samoupravnem sporazumu o osnovah plana in odločanja o sporih se uporabljajo določbe veljavnih zakonov, ki se nanašajo na SaS. Po 604. čl. ZZZ je udeleženec samoupravnega sporazuma, ki ne

izpolnjuje prevzetih materialov obveznosti, odgovore za škodo, ki jo je povzročil drugim udeležencem SaS. Če OZD pri sprejemanju plana ali pri izvajanju ukrepov za njegovo uresničevanje ne spoštuje sprejetih obveznosti, mora skupščina družbenopolitične skupnosti proti taki organizaciji nastopiti z ukrepi družbenega varstva. Z neizvrševanjem ali nepravčasnim izvrševanjem planov in z izmikanjem sprejetim obveznostim namreč onemogoča nemoten reprodukcijski proces in ogroža družbeno lastnino.

Postopki sprejemanja posameznih planskih aktov in njihova vsebina

Postopki pripravljanja in sprejemanja planskih aktov OZD so določeni v členih 30. do 34. in 46. do 49. zakona o planiranju. OZD so dolžne sprejeti tele planske dokumente:

1. Sklep o pripravljanju plana sprejme delavski svet vsake OZD (TOZD, SOZD) oziroma organ skupnosti. Delavski sveti so dolžni pravočasno sprejeti sklepe s katerimi zagotovijo, da bo organizacija, pred iztekom srednjeročnega planskega obdobja, sprejela planske akte za naslednje obdobje in se istočasno sporazumela tudi z drugimi organizacijami, s katerimi jih povezujejo skupni cilji in interesi.

V postopku planiranja je treba dosledno vztrajati, da DS sprejme sklep, ki bo vsebinsko skladen z zakonom, ker je to zagotovilo, da bodo planski akti pripravljani pravočasno, da bodo strokovno utemeljeni in se v postopku pripravljanja usklajevali z drugimi nosilci planiranja. Oziroma bo mogoče ugotoviti in uveljaviti osebno odgovornost odgovornih oseb, če plani ne bodo pripravljani tako kot določa sklep.

Vsebinsko sklepa določa 30. čl. zakona o planiranju. V njem DS določi organ, ki je odgovoren za pripravljanje plana in rokov, v katerem mora ta organ predložiti predlog plana. Organ, ki je odgovoren za pripravo plana določa delovni program (zadolge, roke in faze), organizira in usmerja delo organov in služb, določa kdo (posameznik, skupina, služba) naj v imenu TOZD, oziroma DO sodeluje pri sporazumevanju o osnovah plana, usmerja in usklajuje njihovo delo. Organ za pripravljanje plana je odgovoren za pravočasno predložitev predloga plana in za vsa dejanja, ki so nujna za samoupravno sporazumevanje o osnovah plana.

2. Smernice za plan TOZD. V smernicah delavci določajo osnovno smer dela in razvoja, torej gospodarjenje z dohodkom v naslednjem 5-letnem obdobju. S smernicami delavci zavezujejo organe upravljanja, da v srednjeročnem planu TOZD in z vsakoletnimi ukrepi določijo konkretne naloge tako, da bo zagotovljeno uresničevanje temeljne usmeritve. Zaradi take usmeritve sprejemajo delavci smernice za plan TOZD z osebnim izjavljanjem, z referendumom.

V smernicah naj bi delavci določili:

— cilje razvoja, ki jih bo TOZD dosegla z dohodkom ustvarjenim v planskem razdobju (zboljšanje pogojev dela, dvig osebnega in družbenega standarda, izboljšanje življenjskega okolja, zdravstveno varstvo itd.);

— ukrepe za doseganje teh ciljev (npr. povečanje produktivnosti, reorganizacijo dela, zmanjšanje stroškov, itd.);

— razporejanje dohodka in čistega dohodka za doseg določenih ciljev (osnovni namen porabe sredstev npr. za razširjeno reprodukcijo in rekonstrukcijo, novogradnje, zamenjavo opreme itd.);

— sredstva za razširjeno proizvodnjo, ki jih bo TOZD zagotovila iz drugih virov (združevanje sredstev, krediti) zato, da bi dosegla cilje razvoja;

— rezultate, ki morajo biti doseženi s poslovanjem ter z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi razširjene reprodukcije.

3. Elementi za sklepanje samoupravnega sporazuma o temeljih plana. V teh elementih prav tako določajo osnove za delo in razvoj, in sicer na tistih področjih in nalogah, ki jih bodo sporazumno usklajevali z delavci drugih TOZD v delovni organizaciji.

Zato morajo delavci tudi elemente za sklepanje samoupravnega sporazuma o temeljih plana DO sprejemati z osebnim izjavljanjem in to z referendumom. Delavci TOZD morajo oblikovati in sprejemati po enakem postopku tudi elemente za sklepanje SaS o temeljih plana za:

— SOZD, poslovne skupnosti, skupnosti za plansko in poslovno sodelovanje, če v njih prek DO združujejo delo in sredstva;

— interne in temeljne banke, katere ustanovitelji so:

— z OZD, s katerimi so trajno povezani v procesu reprodukcije (dobava surovin, energije, uvoz, izvoz);

— samoupravnih interesnih skupnosti vseh družbenih dejavnosti in

— gospodarstva;

— krajevnih skupnosti, v katerih ima TOZD sedež, oz. v katerih delavci bivajo.

Delavci TOZD oblikujejo in sprejemajo tudi elemente za dogovore o temeljih plana družbenopolitične skupnosti.

Z elementi bodo delavci določili temeljne usmeritve dela in razvoja na tistih področjih in pri tistih nalogah, ki jih bodo usklajevali in skupaj opravljali z delavci drugih TOZD, ker so v njihovem skupnem interesu. Pri oblikovanju teh elementov morajo

upoštevati oz. zagotoviti realizacijo ciljev in nalog, ki so bili sprejeti ob združitvi TOZD v DO (SOZD itd.); npr. delitev dela med TOZD, povečanje produktivnosti, izboljšanje pogojev dela in življenja, namen združevanja sredstev in dela, kriteriji delitve skupnega dohodka itd.

4. Samoupravni sporazum o temeljih plana sprejemajo vse organizacije in skupnosti v katerih se opravljajo določene skupne naloge, za katere so bili sprejeti elementi. SaS o temeljih plana DO je skupen usklajen samoupravni akt vseh TOZD združenih v DO, ki ga za vsako TOZD sklepa njen delavski svet. Delavski svet TOZD sme skleniti SaS o temeljih plana DO (SOZD itd.) samo, če je sporazum v skladu z elementi za samoupravno sporazumevanje, ki so jih delavci določili z osebnim izjavljanjem. Če pa so v SaS o osnovah plana posamezna vprašanja določena drugače, ga sme DS skleniti le, če se s tem strinja večina delavcev TOZD.

Samoupravni sporazum o temeljih plana vsebuje skupne naloge ter pravice in obveznosti posameznih TOZD, ki izhajajo iz teh nalog. (npr. katere dejavnosti bo posamezna TOZD zaradi delitve dela opustila oz. uvedla, kaj so posamezne TOZD dolžne storiti, da se bodo pogoji dela in življenja za vse izboljšali, koliko in za kakšen namen bo posamezna TOZD združevala sredstva in pod kakšnimi pogoji, v kakšnem dohodkovnem odnosu so s temi TOZD itd.).

5. Plan TOZD se pripravlja na podlagi poprej sprejetih SaS o temeljih plana (DO, SOZD itd.) in dogovora o temeljih plana družbenopolitične skupnosti. Plan TOZD sprejme DS TOZD, potem ko ga je poprej sprejela večina delavcev na način, ki ga določa statut.

Vsebinsko plana TOZD določa 77. čl. zakona o planiranju. Iz tega člena jasno izhaja, da mora plan TOZD obvezno vsebovati in konkretizirati vse osnovne elemente, ki pogojujejo delo in razvoj TOZD v celotnem sistemu združenega dela. Plan TOZD mora vsebovati plan proizvodnje, pridobivanja dohodka in njegove delitve, razvojnim ciljem ustrezen investicijski plan, plan združevanja dela in dohodka, obveznosti do organizacij in skupnosti, v katere je TOZD združena, obveznosti do družbe, obveznosti v odnosih svobodne menjave dela z družbenimi dejavnostmi, strukturo delitve OD na podlagi tekočega in minulega dela, skupno porabo v TOZD in izven nje itd.

6. Plan DO se pripravlja v sodelovanju s TOZD in na podlagi sklenjenih SaS o temeljih plana DO. Plan delovne organizacije sprejme DS DO potem, ko so ga poprej sprejele TOZD na način, ki ga določa statut. Smotno bo, če bodo plane DO poprej sprejemali delavski sveti TOZD z obveznostjo, da pred sprejemom ugotovijo, če je plan v skladu s sprejetim SaS o temeljih plana DO. Enak postopek velja za sprejemanje plana SOZD. V no-

benem primeru plan DO ne more biti seštevek količin, celotnega prihodka, dohodka itd., združenih TOZD (tak sumarij je lahko le priloga plana), saj bi bila s tem izničena vloga in funkcija delovne organizacije kot je opredeljena v 16. in nekaterih drugih členih ZZD.

Samoupravni splošni akti, ki so jih po zakonu o planiranju dolžne sprejeti OZD

A. TOZD

1. S sklepom o pripravljanju plana TOZD se določi tudi elemente za pripravljanje SaS o osnovah plana DO (in SOZD če se TOZD preko DO povezuje v SOZD).

2. Smernice srednjeročnega plana TOZD, ki jih sprejemajo delavci z referendumom.

3. Elemente za sklepanje SaS o osnovah plana DO (in SOZD), če se vanj povezuje, sprejemajo delavci z referendumom. Smotno je, če se oboje (točka 2 in 3) sprejema hkrati.

4. Srednjeročni plan TOZD. Sprejme ga DS TOZD potem ko ugotovi, če je plan skladen s smernicami in potem, ko ga je sprejela večina delavcev.

5. Analiza uresničevanja srednjeročnega plana TOZD v minulem letu in sprejem smernic za ukrepe uresničevanja plana v prihodnjem planskem letu.

B. DELOVNE ORGANIZACIJE (SOZD)

1. Usklajevanje elementov (načelo sočasnosti planiranja) za sklepanje SaS o osnovah srednjeročnega plana DO med TOZD. Usklajevanje izvrši DS DO (SOZD) po razpravi v TOZD na način, določen v statutu DO.

2. SaS o osnovah srednjeročnega plana DO (SOZD), ki ga sprejemajo delavski sveti TOZD. Ta samoupravni sporazum mora biti sklenjen prej kot je sprejet plan TOZD, DO, SOZD.

3. Srednjeročni plan DO (SOZD), sprejema delavski svet DO (SOZD) potem, ko so ga prej sprejele TOZD.

4. Analiza uresničevanja srednjeročnega plana DO (SOZD) v minulem letu in smernice za ukrepe v prihodnjem planskem letu. Sprejema ga DS DO po razpravi v TOZD. Zaradi obveznosti sočasnega planiranja si morajo posamezne faze priprav in sprejemanja planskih aktov slediti takole:

— na osnovi strokovnih podlag sprejemajo delavci z referendumom smernice za plan svoje TOZD in elemente za samoupravne sporazume, ki jih bodo sklepali z drugimi organizacijami in skupnostmi;

— na podlagi elementov se pripravljajo osnutki SaS o temeljih planov, ki jih bodo sklepale TOZD povezane v DO (SOZD in druge OZD).

S takšnim sočasnim planiranjem je dana možnost pravočasnega usklajevanja ciljev razvoja, različnih interesov, nalog, pravic in obveznosti, kar je pogoj za skladen razvoj.

po GV

Ob rob pohoda

Tudi letos smo na naših oglasnih deskah lahko prebrali poziv: »Udeležimo se pohoda ob žici okupirane Ljubljane 12. maja 1979. Zbrali se bomo ob 7.30 pred zgradbo na Titovi 36.«

Pa smo se zbrali. Do osme ure, ko smo odšli na start, nas je bilo na zbornem mestu samo petintrideset. Nekdo je dejal, da se je objavilo ca. petdeset avtotehnovcev, pa jih nismo vseh čakali. Resnici na ljubo moram reči, vse skupaj zelo malo, če upoštevamo, da smo med prisotne šteli tudi otroke. Morda pa ljudje niso vedeli, da dobijo za nagrado kosilo. Kako naj bi, saj še nihče od prisotnih ni vedel kako je s tem. No, pa to ni bil naš cilj. Mladinci so vzeli zastave, pa smo šli družno na pot. Vreme lepo, počutje v redu, le dobro voljo je pri vseh nazirala glasno izrečena misel vseh — kje so ostali?

Najprej seveda tistih, ki so profesionalno zadolženi zato, da taka akcija teče brez zastojev in nepotrebnega spraševanja. Odgovornega kliče nekdo na dom (7.45), pa ni bilo odziva. Če vas zanima, kar vprašajte tistih petintrideset prisotnih kako je bilo »Pod Skalco«. Če nekateri še ne vedo, naj si pa sedaj zapomnijo, da ljudem ni vseeno zakaj ni med njimi tistih, ki bi morali biti.

Poglejte, med nami je bil en sam predsednik sindikata in en sam sekretar ZK. Predsednika mladine tudi ni bilo.

Kako so o tem razmišljali prisotni mladinci ne vem. Ali ni takle pohod kot nalašč za planince? Seveda je, med nami povedano smo hodili sigurno več kot 10 km, pa je od PD bil prisoten samo en član. Edino od športno-rekreacijske komisije so bili prisotni trije člani. Ko smo že pri športu in rekreaciji, naj povem misel enega izmed prisotnih, ki je dejal: »Za vse udeležence ŠIMIJ (vsako leto seveda), bi takle pohod moral biti obvezen.«

Vem, ni popolnoma na mestu, na pojav prisotnosti gledati površno in enostransko, ker vem, da so nekateri delali, ker so nekateri šli na pohod samoiniciativno (nekaj smo jih videli), ker je marsikdo imel nujne drugačne opravke. Pa vendar, pohod ob žici je enkrat na leto. Pohod ob žici je dokaz privrženosti, je dokaz naše pripravljenosti, še posebno letos, ko teče akcija »Nič nas ne sme presenetiti.«

Tako nekako je razmišljalo vseh petintrideset udeležencev pohoda. Jaz sem to spravil le na papir, ki na žalost edini veliko prenese.

S. Z.

PS.: Članek sem v tiskarno odnesel naknadno, ko je bil »stavek« že postavljen. Zato na kratko še tale novica. Štirje naši mladinci so lepo uredili Avtotehnični spomenik ob žici, ki stoji v Šiški (ob Avtoobnovi), za kar jim gre vsa pohvala.

UPOKOJENCI AVTOTEHNE, TA STRAN JE DANES VAŠA

Pojasnila v zvezi z novimi predpisi o zaposlovanju upokoјencev

Spremembe in dopolnitve zakona o delovnih razmerjih in zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, objavljene v Uradnem listu SRS, št. 30/78, prinašajo pomembne novosti na področju zaposlovanja upokoјencev in uživanja pokojnine med ponovno zaposlitvijo. Obe zakonski noveli predstavljata celotno ureditev tega področja s tem, da zakon o delovnih razmerjih določa pogoje, kriterije in postopek zaposlovanja upokoјencev, zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa ureja posledice sklenitve delovnega razmerja na prejemanje pokojnine in pravice upokoјenca po prenehanju delovnega razmerja.

Osnovni cilj nove ureditve je, omogočiti delavcu, da v skladu s potrebami in interesi temeljne organizacije ostane aktiven toliko časa in v takem obsegu, kot mu to dopušča njegovo zdravstveno stanje in delovna zmogljivost, pri tem pa odpraviti obstoj in onemogočiti možnost pridobitve dvojnega statusa, tj. upokoјenca in delavca v združenem delu. Po novi ureditvi torej nihče ne more biti več upokoјenec in delavec v združenem delu oziroma prejemati osebni dohodek ter pokojnino hkrati.

V šestih mesecih od uveljavitve obeh zakonov se morajo vsi zaposleni upokoјenci odločiti, ali ostanejo še naprej v delovnem razmerju in se za ta čas odpovedo uživanju pokojnine ali pa prenehajo biti delavci v združenem delu.

V istem roku so tudi temeljne in druge organizacije združenega dela dolžne ponovno proučiti, ali pri njih še obstaja potreba, da delavec, ki že izpolnjuje pogoje za polno osebno pokojnino in je še v delovnem razmerju, nadaljuje z delom in na katerih delih oziroma nalogah. Zakon ni določil nobenih omejitev in bodo reaktivirani bivši upokoјenci kakor tudi delavci, ki so dosegli polna leta za pokojnino, pa se niso upokoјili, lahko opravljali kakršnakoli dela oziroma naloge v TOZD — torej tudi dela oziroma naloge individualnega poslovnega organa ali druga dela oziroma naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Pač pa je pristojni organ temeljne organizacije dolžan, da na podlagi danih razmer v TOZD in v skladu s kadroviskimi potrebami ugotovi, da sta temeljna organizacija in delavec, ki se bo odločil, da ostane še naprej v delovnem razmerju, soglasna, da delavec nadaljuje z delom oziroma v nasprotnem primeru sprejme ustreznih sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, ki je dosegel pogoje za upokoјitev.

Temeljne in druge organizacije združenega dela morajo prav tako proučiti in se odločiti, katera dela v TOZD so taka, da jih bodo lahko opravljali upokoјenci po posebni pogodbi o delu. V ta namen morajo ustrezno dopolniti svoje samoupravne splošne akte. V skladu z zakonom o delovnih razmerjih bodo upokoјenci namreč lahko opravljali po posebni pogodbi o delu samo tista dela, ki bodo izrecno vnaprej določena v samoupravnem splošnem aktu. Delo po taki pogodbi lahko traja največ 20 ur na teden.

Opravljanje začasnih in občasnih del kakor tudi drugih del po posebni pogodbi o delu ter prejemanje plačila na taki osnovi nima vpliva na uživanje pokojnine upokoјenca. Upokoјenec pa je dolžan, da od zaslužka, pridobljenega za opravljeno delo po pogodbi o delu, plača posebni davek po stopnji, ki ga je določila občinska skupščina.

Posledice sklenitve delovnega razmerja na prejemanje pokojnine in pravice upokoјenca po prenehanju delovnega razmerja

Starostni, družinski in invalidski upokoјenec, ki ponovno sklene delovno razmerje ali se obvezno zavaruje po 7. členu zveznega zakona ali začne opravljati samostojno dejavnost, na podlagi katere je zavarovan, izgubi lastnost upokoјenca in se mu za ta čas pokojnina ne izplačuje. Pokojnina se ne izplačuje vse dotlej, dokler traja delovno razmerje, ne glede na to ali gre za delovno razmerje za določen ali nedoločen čas ali delovno razmerje s polnim delovnim časom oziroma krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa. Če pridobljena pravica do osebne pokojnine delavcu v času trajanja delovnega razmerja miruje in mu ponovno oživi po prenehanju delovnega razmerja.

Po prenehanju delovnega razmerja se upokoјenec začne izplačevati pokojnina in pri tem se čas nove zaposlitve ter osebni dohodek iz take zaposlitve upošteva različno, odvisno od tega, ali upokoјenec že ima ali še nima polne pokojninske dobe.

Če upokoјenec nima polne pokojninske dobe (40 oziroma 35 let; 35 oziroma 30 let borci NOV), se mu čas trajanja zaposlitve oziroma zavarovanja ali opravljanja samostojne dejavnosti šteje za odstotno povečanje že uveljavljene pokojnine. To pomeni, da se mu za vsako leto zavarovanja poveča pokojnina za 2% pokojninske osnove. Prav tako se osebni dohodek iz te zaposlitve všteva v pokojninsko osnovo in

ima upokoјenec pravico do ponovne odmere pokojnine.

Če upokoјenec že ima polno pokojninsko dobo, se mu osebni dohodek iz zaposlitve lahko upošteva za novo odmero pokojnine. Lahko pa se mu že odmerjena pokojnina za vsako nadaljnjo leto zaposlitve poveča za 1%, vendar največ 5%.

Upokoјenec lahko zahteva ponovno odmero pokojnine, če je bil zavarovan vsaj 6 mesecev v enem koledarskem letu. Pri tem se za izračun poprečja upošteva celotni dohodek iz zadnjih 10 let pred upokoјitvijo. Zavarovancu, ki mu je bila že priznana polna pokojnina v višini 85% od pokojninske osnove, se pokojnina ponovno odmeri ali pa poveča že odmerjena pokojnina za 1% do 5%, če je z zaposlitvijo po upokoјitvi dopolnil polno leto pokojninske dobe.

Po novih predpisih se tudi vojaškim upokoјencem v primeru ponovne zaposlitve pokojnina ne izplačuje, razen v dveh izjemnih primerih, ki ju določa zvezni zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju vojaških zavarovancev. Tako se kljub zaposlitvi izplačuje 50% pokojnina vojaškim invalidskim upokoјencem in tistim starostnim upokoјencem, ki so pokojnino uveljavili pred izpolnitvijo splošnih pogojev za pravico do starostne pokojnine.

Dolžnost obveščanja Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja in in Skupnosti zdravstvenega varstva

Temeljne organizacije združenega dela, upokoјenci oziroma delavci so dolžni, da v zvezi s spremembami statusa delavca-upokoјenca sproti in ažurno obveščajo strokovno službo Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja in pristojne regionalne zdravstvene skupnosti.

Upokoјenci, ki se bodo odločili za reaktivacijo, morajo oddelku za nakazovanje pokojnin na sedežu Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja, Moše Pijadeva 41 v Ljubljani, sporočiti, da se odpovedujejo uživanju pokojnine z navedbo točnega dneva reaktivacije. Tisti zaposleni upokoјenci, ki se bodo odločili za prejemanje pokojnine, pa morajo istemu oddelku predložiti potrdilo o prenehanju delovnega razmerja v TOZD.

Temeljne organizacije združenega dela so dolžne vsako spremembo v zavarovanju svojih delavcev prigrasiti pristojni regionalni zdravstveni skupnosti.

Republiški sekretariat za delo

LETNI PLAN DELA KLUBA UPOKOJENCEV AVTOTEHNA ZA LETO 1979

Letni plan dela kluba za leto 1979 temelji predvsem na šestem, osmem in desetem členu Pravilnika kluba in se glasi:

1. V času od zbora do zbora skrbeti, da se v klub včlani čim več tistih upokoјencev, ki to še niso storili.
2. V sodelovanju s službo za družbeni standard DSSS Avtotehna iskati najboljše možnosti:
 - za utrjevanje in organizacijsko usposabljanje sodelovanja,
 - za stalno skrb nad zdravstveno in finančno ogroženimi upokoјenci,
 - za občasne obiske na domu ali v kraju zdravljenja prizadetih upokoјencev,
 - za vključevanje upokoјencev pri koriščenju počitniških kapacitet delovne organizacije Avtotehne,
 - za vključevanje upokoјencev v prireditve, ki jih organizira delovna organizacija Avtotehna za svoje aktivne delavce.
3. Pravočasno izdelati analizo tistih članov kluba, ki po kriterijih pravilnika lahko dobijo finančno podporo.
4. Podpirati vsako iniciativo za sestajanje članov določil pravilnika.
5. Za realizacijo nalog kluba po liniji prosvetnega in družbenega življenja upokoјencev članov kluba organizirati enkrat letno izlet v kraj, znan iz NOB in revolucije.
6. V okviru možnosti kluba in z namenom poživiti zabavno stran življenja in tovarštva, organizirati enkrat letno tej vsebini primeren daljši izlet ali družabno prireditev.

Iz kluba upokoјencev Zbor je za nami — sedaj pa na delo!

Ideja upokoјencev Avtotehne, da organizirajo svoj klub upokoјencev, je dne 18. 4. 1979 dobila dokončno obliko. Na ta dan namreč so zbrani upokoјenci ustanovili svoj »Klub upokoјencev«, ki je na omenjeni dan imel 25 članov, danes, ko to čitate, pa jih je 28.

Ustanovni zbor je potekal v delovnem, a prisrčnem vzdušju. S strani delovne organizacije Avtotehna je prisotne pozdravil predsednik delavskega sveta delovne organizacije tovariš Drago Balajič. Zboru sta s strani delovne organizacije prisostvovali še predstavnici službe za družbeni standard tovarišici Metka Batič in Miša Strban.

Kot je rečeno, je zbor potekal v delovnem vzdušju točno po dnevnem redu. Ker so vsi člani kluba že prejeli zapisnik zbora, naj tu navedemo vsem ostalim v vednost samo sklepe, ki jih je zbor sprejel soglasno. Najprej je seveda bil sprejet »Pravilnik kluba«, ki je bil v razpravi od 28. februarja letos dalje. Člani kluba so se odločili, da bodo letno članarino plačevali v znesku 100.— din. Nadalje je zbor sprejel »Letni plan dela kluba«, ki ga objavljamo posebej. Četrty sklep se glasi dobesedno: »Vsi člani kluba, katerih pokojnina je manjša od 3.000.— din, so oproščeni plačevanja članarine.« Do tega trenutka velja to za dve članici kluba. Naslednji sklep se nanaša na tiste člane kluba, ki imajo pokojnino manjšo od 5.000.—

dinarjev. Taki člani prejema-jo enkrat letno denarno pomoč. Trenutno zapopade ta sklep štiri člane kluba. Dokončen predlog (npr. o višini pomoči) bo izdelal organizacijski odbor kluba. Temu sklepu je sledil vsebinsko vezan naslednji sklep, ki zagotavlja kritje obveznih stroškov za počitnikovanje upokoјencev v počitniških kapacitetah Avtotehne s strani kluba upokoјencev. S sedmim sklepom so člani sprejeli odločitev, da v jeseni klub skupno s službo za družbeni standard DO organizira izlet v smislu šeste točke letnega plana kluba.

Na koncu je zbor izvolil tudi organe kluba, in sicer: »V organizacijski odbor« — S. Žigona za predsednika, M. Fašalek za namestnika predsednika, I. Laurenčič za blagajnika in še A. Černič in M. Kocmur za članici odbora; v »nadzorni odbor« — M. Dobrinovo za predsednico, za članici pa M. Srakar in N. Tavčar.

Tako. Preostane nam torej samo še ena ugotovitev, in sicer, da gremo sedaj na delo. Na delo, s katerim bomo realizirali plan dela kluba in tako dosegli večjo povezavo med upokoјenci samimi, med njimi in aktivnimi delavci Avtotehne, bolj dosledno in vsebinsko bogatejšo skrb za tiste upokoјence, ki se znajdejo v takšnih ali drugačnih težavah, pa jih mora družba reševati.

poročevalec



Dopust na Rabcu

Marsikdo od vas še ni bil v Rabcu. Lep, miren kraj ob naši Istrski obali. In kako prido tja? Na poti proti Reki — pod Matulji je odcep ceste proti Opatiji—Puli. Od tu dalje je še približno 60 km po bolj ozki cesti z neštetihi ne preglednimi ovinki (pazi na dovoljene hitrosti, da ne boš pristal v kaki skali) do Labina in potem odcep na levo do Rabca.

Kraj Rabac je v lepem zalivu, ima manjše pristanišče, samopostrežbo, pošto, banko, slaščičarne in druge trgovine za vsakršne potrebe občine dopustnikov. Tu hribi niso tako visoki, zato je sončni zahod kasneje kot na primer v Opatiji.

Hiša, ki jo je najela AVTOTEHNA za svoje sodelavce in sodelavke, stoji na strmih hribu — pred prihodom do pristanišča. Cesta pelje bolj strmo v hrib in že po nekaj deset metrih zagledamo »našo« hišo s številko 66/III. Za parkiranje ni prostora in zato je potrebno po odložitvi prtljage avto takoj odpeljati dol do obale — pristanišča, kjer je dovolj prostora za parkiranje.

Hiša je roza barve in pred njo raste velik kostanj, ki je za prvomajske praznike ves v cvetju. Oskrbnica nas je sprejela in razložila vse potrebno glede kuhanja, dodeljene sobe, ključev, prijave v turističnem uradu itd.

Naša hiša je zgrajena v tri etaže: spodaj je kuhinja, v prvem in drugem nadstropju pa so po štiri sobe za dopustnike. V kuhinji je večji plinski in električni štedilnik, da bi lahko kuhali vsaj dve družini hkrati. V omarah je pribor in posoda za osem oseb. Celo džezve za kuhanje turške kave so lepo razporejene na policah v omari in mični rdeči lončki, ki jih ne bomo mogli razbiti kar tako, če padejo na tla. Tu je tekoča topla voda, umivalno korito in treba je le pridnih rok, pa bo naša skupna kuhinja vedno čisto pospravljena, ko bo družina vstajala od mize. Tu je tudi hladilnik z več policami, ki pa bo za po-

letne vroče dni verjetno premajhen. Morda pa bo AVTOTEHNA kupila še en večji hladilnik, da bo dovolj prostora za hlajenje vsakršnih pijač za otroke in odrasle.

Drage sodelavke! S seboj prinesite le krpe za pomivanje in brisanje posode.

Kaj pa sobe, kakšne so? Vse sobe so manjše, v vsaki sta po dve večji, udobni postelji. Če se imata dva zares rada, lahko tudi zaspita kar na eni postelji. V vsaki sobi je še ena večja dvodelna omara, manjša nižja omara za odlaganje torbic in drugih predmetov, manjša mizica in vsaj po en navaden in en zložljiv stol. V vsaki sobi je tudi topla voda. V vsakem nadstropju je po ena kopalnica za štiri sobe.

Tu se dobe volnene odeje, posteljno perilo in mala brisača za roke. Večje brisače za kopanje je treba prinesiti s seboj.

Na vrhu hiše je terasa za sušenje perila in tam se lahko tudi sončite.

Seveda je tu nekaj manjših pomanjkljivosti, ki pa se z malo dela dajo popraviti. V sobah in kopalnicah manjkajo zidni obešalniki, a odgovorna služba zagotavlja, da bo vse navedene pomanjkljivosti do dopustov odstranila oziroma bo vse popravila.

Najeta hiša morda ne bo za vse člane AVTOTEHNE najbolj primerna, ker se samo v nekaj sob lahko postavi še ena mala posteljica za manjšega otroka, sicer bi morala družina z več otroki najeti še eno sobo. Vsi zaposleni tako ne bodo zadovoljni, a vsem tako nikoli ni moč ustreči. Vedno se bo našel nekdo, ki bi hotel to in ono imeti drugače urejeno. Sicer pa to ni HILTON hotel in tistih 10 dni za samo po 10 jurjev na dan bomo že preživeli. Bila sem že v dragih hotelih, pa tudi za tako ceno ni vedno bilo vse tako, kot si posameznik želi ali pričakuje.

Pa saj nismo prišli na morje, da bomo po hiši AVTOTEHNE iskali napake in pomanjkljivosti, ampak zato, da se bomo sprostili, uživali v

prostorov je velika, povsod je čista voda in ježev razen na enem samem mestu ni bilo videti. Takoj ob obali je borov gozd in ob prevročih dneh se lahko tam hladite ali si prinesete s seboj manjši sončnik. Pot na plažo je kratka in tudi manjši otroci jo bodo zmogli.

Za najbolj nemirne in take, ki iščejo večernih zabav, je tudi poskrbljeno. V bližnjih hotelih so odprte kavarne, sliši se pop-glasba, tu so drage restavracije, gostilne z možnostjo naročila jedil na žaru, nočni klubi in povsod se dobi pristno črno istrsko vino. To vino je sicer najcenejše, če ga kupimo v bližnji samopostrežni trgovini in ga »cukamo« kar doma v »našem« domu.

Seveda bi bilo dobro, če bi AVTOTEHNA lahko nabavila še kak barvni televizor, ki bi ga postavili v prostor poleg kuhinje in bi vsaj zvečer lahko gledali kako oddajo ali dober film. Tako bi se morda tudi med seboj bolj spoznali in zblížali, saj smo se zaradi dela na oddaljenih mestih tako odtujili drug od drugega.

V dnevih brez kopanja, ki pa so poleti zelo redki, lahko greste na daljše sprehode,

saj so skoraj vse ceste in poti asfaltirane. Lahko si ogledate hotele skupine MIMOSA in na drugo stran zaliva, tam sta dva stara rudnika. Iz rova teče ob deževnih dneh umazana voda in v teh dneh je morje v bližini temno od premogovega prahu. Naprej po ozki stezi ob obali je tudi opuščeni rudnik boksita, jašek je seveda zasut. Zanimivo je, kako so rudo po rovu spravljali do morja in nakladali na ladje.

Zanimivo si je ogledati tudi del hriba, kjer stoji hotel ISTRAFORTUNA. Tu ni nobene posebej označene poti, a vendar, če greste po navadni kamniti gozdni poti kar naprej, pridete že po nekaj 100 metrih v pravi botanični vrt. Tu rastejo posebej nasajene ciprese, košate smreke, borovci in drugo gojeno grmičevje. Med podrastjem je polno lepih ciklam. Kar dobro shojena pot vas vodi gor v hrib in na levo in znašli se boste na vrhu hriba, spodaj pa boste videli RABAC, ki je z novimi hišami in modernimi hoteli postal privlačno turistično središče.

Vsem sodelavkam in sodelavcem želim prijetne počitnice v RABCU.

Vaša Milka Pavšelj

Zahvala

Za humano pomoč, ki ste mi jo izkazali ob požaru mojega stanovanja, se iskreno zahvaljujem kolektivu DO Avtotehna.

Svetislav Šobič, ml.



A
V
T
O
T
E
H
N
A
V
a
s
n
e
s
n
a
ž
e
v
a
n
j
e
T
u
e
v
e
n
t
u
a
l
n
o
H
u
d
o
N
e
r
v
o
z
n
o
A
k
t
i
v
i
r
a
?

1. KJE JE TO?
2. KOLIKO STANE m/2 NEPOKRITEGA SKLADIŠČNEGA PROSTORA?
3. KATERI PRODAJNI ARTIKLI SO NA SLIKI?
4. KAKO JE PODNASLOVIL SLIKO NJEN AVTOR?

Kdor bo na vsa štiri vprašanja pravilno odgovoril, dobi nagrado!

V uredništvu GLASILA bi bili zelo veseli, če bi kdorkoli od vas, cenjeni bralci, napisal prispevek o tem, kako se mi v naši delovni organizaciji vključujemo v boj za varstvo okolja. Pri tem ne mislimo samo na opis zunanjšega izgleda, temveč tudi na pojave znotraj naših zgradb. Na primer, kako odpraviti nepravilnosti (po vsebini teme seveda) v servisnih delavnicah, skladiščih in drugih prostorih, oziroma kakšen imamo v sploh odnos do svojega okolja, v katerem delamo in živimo.

Predlagamo nekaj naslovov za eventualne vaše prispevke, in sicer: »Čistoča in mi«, »Panorama čistoče«, »Ali ne znamo, ali nočemo«, »Odgovornost pa taka«.

(da vam pomagamo, eden od predlaganih naslovov za pismeni prispevek je pravilen odgovor na 4. vprašanje).

ODGOVOR POŠLJITE NA UREDNIŠTVO GLASILA DO 8. JUNIJA LETOS!



Prišli:

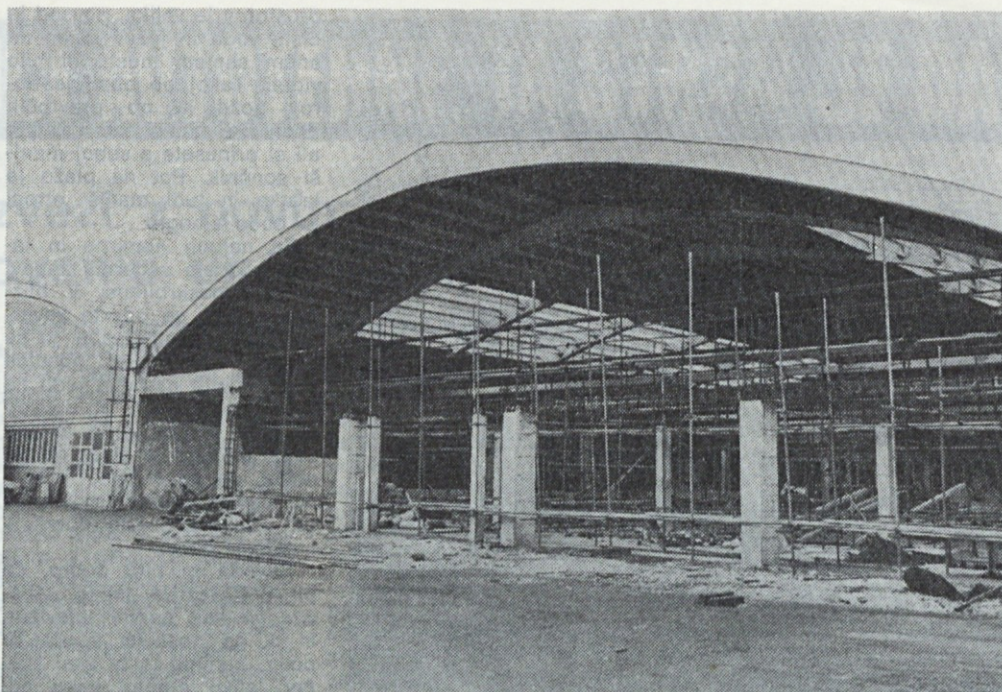
- DSSS**
 1. 4. 1979 Lasan Ivanka
 1. 4. 1979 Veselko Mario
 1. 4. 1979 Strban Milka
 9. 4. 1979 Videmšek Aleksandra
 17. 4. 1979 Jesenšek Roman

- TOZD Trgovina**
 11. 4. 1979 Jorgačevski Miloš
 16. 4. 1979 Klanjšček Danica

- TOZD Zastopstva**
 1. 4. 1979 Jager Marta
 16. 4. 1979 Gabriša Nikola (ZG)

- TOZD Servisi**
 2. 4. 1979 Petric Darko
 2. 4. 1979 Šurk Silvin
 16. 4. 1979 Flego Matjaž

- Odšli:**
 10. 4. 1979 Seliškar Marjan (JLA)
 14. 4. 1979 Bambič Marjan
 14. 4. 1979 Hočevnar Anton



UGANKA:

Slika predstavlja novi prizidek ene izmed hal na Celovški cesti 228. Posneta je bila 5. 4. 1979. **UGANITE KJE SE SKRIVAJO GRADBENIKI? Ne veste kajne? Seveda ne veste, ker nihče ne smatra za potrebno naše bralce (delavce Avtotehne) informirati zakaj gradnja stoji. Ali je zmanjkalo sredstev? Ali pa še ne vemo kdo bo uporabnik? Ali...**

★ NA
9 CICERO

HOROSKOP

od 21. 4. do 21. 5.
od 21. 4. do 21. 5.

(za ženske)

Domačih opravkov bo precej manj. Moški črnih las se bo zaman pehal za teboj. Miren dom bo še osnova tvojemu napredku. Zadovoljna boš s tistim, kar se pripelje julija. Počasi se boš začela uvajati v okolje, ki ti ga ustvari jesen. Zdravje bo dobro, denarja bo dosti več zaradi drugačnega načina življenja, ki se začne v začetku septembra.

(za moške)

Čustvo, ki te razdvaja, popusti. Ob lepotic se boš prevagal proti pameti, proč od ukazov in strasti. Boš trdega zdravja ter boš preživel en sam nahod in pomladno hotenje v službi. Potoval boš na uradne stroške, a kljub temu užival. Vselej se odpelji tri minute pozneje, pa bo vse prav. Z nadurami boš zaslužil več kot lani. Ne boš imel slabih prijateljev, prijateljice pa tri.

REKLI SO:

E. PETIŠKA: Nekatere kariere slonijo na čvrstih, druge na lepih nogah.

F. BEVK: Kdor se zmeraj vtika le v tuje stvari izpričuje, kako malo pozornosti priteguje tisto, kar je v njegovi lasti.

B. BRITTEN: Učenje je kakor veslanje proti toku. Brž ko nehamo, nas nosi nazaj.

J. COCTEAU: Napol prazen kozarec je hkrati napol poln, polovična laž pa nikakor ni polovična resnica.

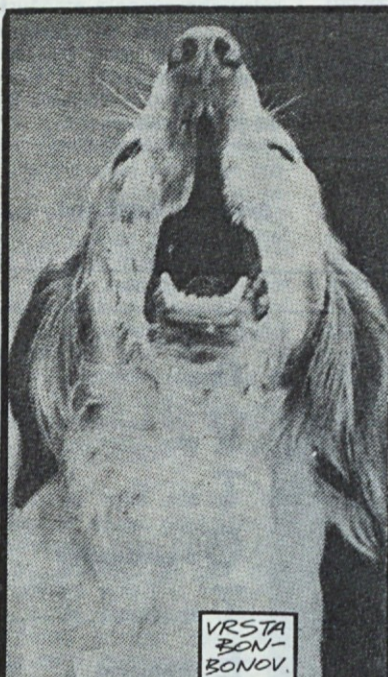
P. CLAUDEL: Red je zadovoljstvo razuma, nered pa je naslada domišljije.

— Ali že veš, da bodo davkarji uknili?
— Ko bi jo le, pa je to res?

— Če ti povem, črno na belem. Včeraj so mi poslali svoj zadnji opomin.

— Ali si videla, Amalija, kako se mi je tista deklica nasmehnila?

— Zaradi tega se ti ni treba nič domišljati. Ko sem te jaz prvokrat videla, si se mi zdel tudi grozno smešen.



VRSTA BONSONOV.

NEPRAVILEN KROG	TELEFONO PRI ZADET OVOLEK	MESTO V MAKEDONIJI	TURISTVOR	MOZOLJAVICA NA OBRZU	MESTO V UKRAJINI	UTRJEN GRAD	POKRAJINA V SEV. FRANCIJI
REKVIZIT NOGOMET. SODNIKA							
STARI NARODOPRITINA V STENI							
NAGRATNA ZASTAVLJEPOST							
SLADKOVODNA RIBA			PREVOZNO SREDSTVO				
KAMBOSKI POLITIK (LON)		PREBIVALKA BRAZILJE	SESTAVIL: J. P.	KRAJ PRI KRANJU	EDWIN IRVING	PERZIJA	
IZOGIB			DANSKO M. IME ZAVRETOST				
DUSAN POVH	MARI-BORSKI SPORTNI KLUB	ANTIČNO IME OTOKA VISA	TELUR	PODIRALEC DREVJA 4. RIM. CESAR		MATHEM DIM	POUDA-REK V SLOVNICI
KRIVULJA PO KATERI SE GIBLJE NE BESNO TELO				OBOKANO STEBRISCE			
DANSKI SAHOV. VELEMOJSTER				NJIVA Z ZELJEM PERZIJ. DENAR			
ZVOKI TON		ZENSKO OBLACILO BEOCR. IGRALKA (EVA)				MITJA ETUHA ITALIJ. KAMI-ON	
ZGANA ALKOH. PIJACA			GLINA		ATA		
			NIKO OBLAK		IVO ANDRIĆ		
DOMAČE Ž. IME		STAROGRSKI FILOZOF					
UDAREC S SEKIRO		VRSTA JEDI				KAREL TOMINC	