

čevljar

letnik xvii · marec 1977

3

glasilo delovne skupnosti tovarne obutve

Peke

tržič

OB 8. MARCU — DNEVU ŽENA

Pred nekaj dnevi smo proslavili mednarodni praznik — dan žena. To je dan, ko naj bi nam bila še posebno živa ideja, ki je vzkliła pred 67. leti.

Takrat je na drugi mednarodni socialistični konferenci sekretarka socialističnega sekretariata Klara Zetkin, predlagala mednarodni ženski dan. Prirejali naj bi ga v vseh državah v znamenje skupnega boja proti izkoriščanju, boju za mir in za žensko enakopravnost. 8. marec je imel v zgodovini delavskega gibanja velik pomen pri sprejemanju novih obveznosti. Tudi v današnjem trenutku je potrebno z neposrednim določanjem nalog vsake organizacije združenega dela, krajevne skupnosti in družbenopolitičnih organizacij uresničevati cilje, ki vodijo k izboljšanju položaja žensk v družbi. Dosegle smo že politično enakopravnost in vidni so premiki v izboljšanju družbenega položaja ženske. Za nadaljnje doseganje teh ciljev nam bo v veliko pomoč uresničevanje zakona o združenem delu, ki je podlaga za to, da se enakopravnost vseh ljudi in tudi enakopravnost obeh spolov gradi na delu, v dohodkovnih odnosih. Uresničevanje zakona je idealna priložnost, da družbena vprašanja žensk rešujemo kot del združevanja dela in sredstev in pri tem izhajamo iz družbenogospodarskega bistva združenega dela.

Letos, ko bo poteklo 35 let od ustanovitve Antifašistične fronte žensk Jugoslavije, ko zveza komunistov Jugoslavije proslavlja 40-letnico prihoda tovariša Tita na čelo partije in njegov 85. rojstni dan, smo še posebno slovesno, v vseh oblikah proslavljanja 8. marca poudarjali tudi pomen in prizadevanja zveze komunistov za emancipacijo žensk in velik prispevek tovariša Tita na tem področju.

Proslava dneva žensk je imela delovni značaj in se ni zgedovala po nekdanji večletni negativni praksi, ko so se ponekod proslave spremenile v razne malomeščanske in potrošniške manifestacije, ki so jemale prazniku globoke ideje in ženam dostojanstvo.

Vemo, da so ženske v vse večji meri udeležene v družbeno-političnem delu, vendar še vedno premalo, kajti premnoge

so pretirano obremenjene z vsakdanjim delom in družinskimi obveznostmi. Truditi se moramo, da bi jim pomagali to racionalneje razdeliti na ostale dejavnike — tudi zunaj družine, kar bi prispevalo k razbremenitvi delovnih žena in k večjemu vključevanju v demokratično sodelovanje v današnji družbeni stvarnosti.

Tudi v naši delovni organizaciji se vsega navedenega zavedamo, zato smo se

odločili, da ženam za njihov praznik poleg priložnostnega spominskega darila s cvetjem, prav ob njihovem prazniku namenimo še določena sredstva za začetek del in za opremo novih dejavnosti, (ambulanta) ki bi skrbela za stalno izboljševanje delovnih pogojev, življenjskega standarda in zdravstvene zaščite žena ter vseh članov delovne skupnosti.

Prav gotovo smo na ta način izrekli vsem našim ženam najlepše čestitke za njihov praznik.

Marija Meglič

V METLIKI PRENOVLJENA PRODAJALNA



12. februarja smo odprli povečano in adaptirano prodajalno obutve v Metliki.

V stavbi, kjer je bila izvedena adaptacija prodajamo našo obutev že 30 let. En sam prodajni prostor s površino 33 m² je bil premajhen. Služil je za prodajni prostor in hkrati za skladišče.

S prizidkom na dvorišni strani obstoječe stavbe smo prodajalno povečali na 69 m². Na ta način smo pridobili lepo skladišče, prostor za administracijo in ustrezne sanitarne prostore. S prestavitvijo vhoda so tudi izložbe večje.

V času adaptacije je bila organizirana prodaja v začasno najetih prostorih v neposredni bližini, tako da ni bilo velikega izpada prodaje v času adaptacije.

Oprema prodajalne je nova, istega sistema kot v ostalih v zadnjem času opremljenih prodajalnah, s poudarkom na predizbiri.

M. S.



Prosenik Jože, poslovodja poslovalnice v Metliki

DELOVNI JUBILANTI

Delovni jubilarji, ki so v letu 1976 izpolnili 20 in 30 let delovne dobe v delovni organizaciji PEKO, so bili na svečanem zasedanju skupnega delavskega sveta in delavskih svetov TOZD in samoupravne skupnosti skupnih služb v hotelu Jelovica na Bledu.

V okviru slavnostnega zasedanja so jim bile podeljene denarne nagrade: 3.450 din za delovno dobo 20 let in 4.600 din za 30 let.

Delovni jubilarji z 10-letno delovno dobo so dobili nagrade v znesku 2.300 din — razdeljene so jim bile po delovnih enotah v celoti na hranilne knjižice.

Jubilejne nagrade so priznanje delavcem za delo, ustvarjanje in vlaganja za izboljšavo delovnih pogojev. Vse kar imamo je delo delavčevih rok.

Srečanje jubilarjev in slavnostna zasedanja DS so nadaljevanje tradicije, ko so delavci z 20 in 30-letno delovno dobo dobili za nagrado ročno uro. Z uveljavitvijo sindikalne liste 1975. leta so se jubilejne nagrade spremenile v denarne prejemke.

Na zasedanju so bili poleg članov DS tudi predstavniki družbenopolitičnih organizacij in strokovni kolegij.

10. Gosar Ciril — 569
11. Grašič Stanko — 600
12. Hafner Peter — 501
13. Hvalica Marija — 300
14. Klofutar Alojz — 521
15. Kolarič Brigita — 512



Gosar Eva, šivalka krznene podloge

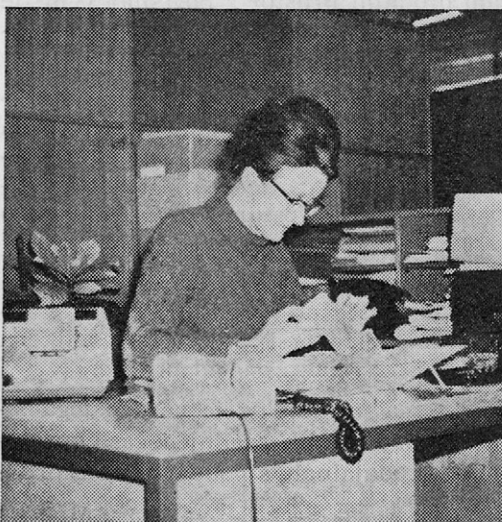
30 LET

1. Božič Olga — 512
2. Dvorak Marija — 400
3. Gosar Eva — 511
4. Gros Mira — 400
5. Lombar Pavla — 200
6. Milutinović Milan — Beograd
7. Pogačar Franc — 532
8. Sedej Ivan — 200



Lombar Pavla, vratar

16. Kralj Amalija — 523
17. Kralj Ljudmila — 512
18. Kuhar Marija — 600
19. Kurent Magda — 512
20. Lang Silva — 700
21. Levičnik Marija — 510
22. Mlinar Marjan — 562
23. Meglič Mihaela — 522
24. Peharc Emilija — 510
25. Praprotnik Anton — 600
26. Ribnikar Marija — 512
27. Rozman Urška — upokojena
28. Seifert Jože — 560
29. Slapar Anica — 501
30. Soklič Marija — Radovljica
31. Strukelj Heda — 501
32. Suško Pave — Zadar
33. Tanović Hamid — Mostar
34. Vincek Cilka — 511
35. Vodnik Ana — 520



Dvorak Minka, glavni blagajnik

20 LET

1. Ahačič Marija — 512
2. Bahun Renata — 512
3. Bekš Kati — 512
4. Bešter Anica — 510
5. Bevk Jožefa — 510
6. Bohinc Ana — 512
7. Božič Milojko — 300
8. Firanj Ana — Sombor
9. Foršek Marija — Varaždin

10 LET

1. Ahačič Marta — 512
2. Andrejka Marija — Domžale
3. Bajič Dušanka — 512
4. Bogović Vladimir — Karlovac I
5. Bordon Sonja — Koper
6. Brzin Zorislava — 523
7. Bošnjaković Slobodan — Smederevo
8. Češnovar Matilda — 550
9. Čonkaš Ljudevit — Zalec
10. Debeljak Borislav — Zagreb I
11. Dobrin Ingrid — menza
12. Dovžan Marjan — 501
13. Ferić Marija — 512
14. Fern Cvetka — 511
15. Foršček Mara — 520
16. Gabron Francka — 521
17. Gašper Veronika — 511
18. Glavan Luka — Rijeka I
19. Godnov Ana — 512
20. Gol Zvonko — Osijek
21. Golob Margareta — Maribor I
22. Gorišek Damjana — 512
23. Grašič Ivana — 532
24. Grmek Ana — 532
25. Gros Štefka — 200



Božič Olga, zagibalka strojno

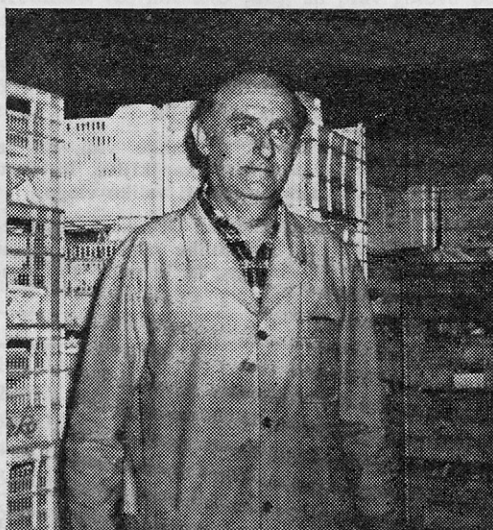
26. Hrovat Mirko — 540
27. Hrup Veronika — Rogaška Slatina
28. Jazbec Antonija — 512
29. Jazbec Dušan — 521
30. Jazbec Nada — 200
31. Jefremović Mirjana — Zemun
32. Jerman Marjan — 520
33. Jovanović Slobodan — Slavonski Brod
34. Kastelic Draga — 512
35. Klemenčič Bogdan — 501
36. Knific Judita — 512
37. Kodrič Cirila — 511
38. Kokalj Adolf — 540
39. Kostić Radojka — 511
40. Kostić Ranko — Niš I
41. Kralj Anton — 523
42. Kramar Marija — 700
43. Kuhar Dragica — 520
44. Leontič Bogomir — 540
45. Livk Franc — 300
46. Lorenčič Mladenka — 511



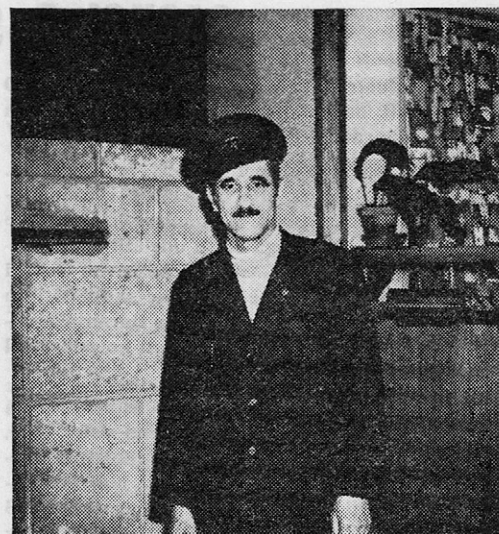
Gros Mira, kontrolor zalog blaga in blaga na poti

47. Markič Valentina — 523
48. Marković Slobodanka — Niš II
49. Meglič Albina — 511
50. Memić Safeta — Sarajevo
51. Omejc Milena — 523
52. Peharc Danica — upokojena
53. Pejčić Svetislav — Kruševac
54. Peraić Mira — 512
55. Perne Ana — 512
56. Petrov Ivanka — Maribor
57. Praprotnik Ana — 512
58. Prešeren Karel — 561
59. Poša Lajoš — Senta
60. Radić Ana — 511

61. Radić Danijela — 512
62. Radojčin Biljana — Zrenjanin
63. Resnik Ladislav — 200
64. Ribnikar Davorin — 541
65. Ristić Borka — Novi Sad I
66. Rovtar Marija — 512
67. Rozman Karolina — 200
68. Sedej Jožefa — 511
69. Seifert Dana — 511
70. Srdić Marija — Rijeka I
71. Stojaković Štefka — 511
72. Studen Melita — 521
73. Škaper Drago — 541
74. Šober Marija — 512
75. Šparovec Lovro — 512
76. Šparovec Vinko — 523



Pogačar Franc, predelavec v barvarni



Sedej Ivan, vratar

77. Šterk Lilijana — Crnomelj
78. Švab Marija — 512
79. Štular Helena — 532
80. Urbanc Francka — 512
81. Valjavec Ivana — 532
82. Valjavec Olga — 521
83. Veršnik Rudolf — 569
84. Zaplotnik Stanislav — 300
85. Zečević Grozdan — Kragujevac
86. Zupan Albin — 532
87. Zupan Jana — 523
88. Zupan Nataša — Ljubljana II
89. Žekar Danijela — Zagorje
90. Žižek Anica — Murska Sobota II
91. Zonta Rozi — 511

KAKŠNE SO NAŠE MALICE

Obrat družbene prehrane ali na kratko menza je samostojna delovna enota, kjer je zaposlenih 19 delavcev. Dnevno pripravijo in razdelijo 850 do 900 obrokov — malic od 8.30 do 10. ure dopoldne. Med tem časom sta odprta tudi bifeja: v menzi in v etaži, kjer skuhamo dnevno 800 skodelic kave in 80 litrov čaja. Poleg toplih obrokov pripravijo vsak dan v menzi tudi 350 do 400 kosil.

Dopolnilni obroki — tople malice so veliki večini prvi dnevni obrok, zato morajo biti kalorično zadovoljivi in primerno sestavljeni. Topli obrok naj bi vseboval 800 kalorij. Po mnenju in analizah Zavoda za socialno medicino in higieno za Gorenjsko iz Kranja, ki mesečno jemlje vzorce in preverja kakovost hrane, so naši obroki kalorični in beljakovinsko zadovoljivi, so pa premastni.

Usluge v menzi so že dalj časa trn v peti večini, ki se v njej hranijo. Posamezne pritožbe kot so: premastni obroki, slabo pripravljena hrana, pomanjkljiva čistoča, enoličnost pri sestavi jedilnikov, preveč konzervirane hrane in slaba kvaliteta prehrabnih artiklov in mesa, premalo solat in podobno prihajajo tako pogosto, da ne moremo mimo njih.

Tov. Zupan, vi ste upravnik menze. Uporabniki uslug naše menze imajo pripombe kot smo jih navedli. Kaj pravite na to? Zakaj so obroki premastni in kdo sestavlja jedilnike?

»Jedilnike sestavljam sam. Kuharji jih samo pregledajo. Po sestavi jedilnika nabavim meso in ostali material. Velikokrat ne dobim mesa v željeni kvaliteti, temu primerno moram spreminjati tudi jedilnike. Dnevno porabimo za malico 80 kg mesa, kadar kuhamo golaž pa 120 kg. Imamo stalne in pogodbene dobavitelje. Skoraj vse nam pripeljejo sami. Pri svežem mesu imamo 6 % popusta na dobavljeno količino, pri suhem pa 10 %. Na ta način imamo enkrat mesečno meso zastoj.«

Zakaj je toliko pritožb na kvaliteto hrane, ki jo pripravite?

»Kratkomalo nam zmanjka časa. S pripravo kosil je veliko več dela, zato se ne moremo posvetiti v toliki meri pripravi malic.«

Se pravi, da na račun kosil trpi kvaliteta malic.

»Res je! Tudi večino režije kot je elekrika, voda gre na račun malic. S ceno 12 din za obrok težko shajamo. I. kvaliteto mesa sploh ne morem nabaviti, ker bi presežilo določeni znesek. Menim, da imamo za menzo premalo denarja. Cene so v stalnem porastu. Tudi delavka v bifeju, ki prodaja čaj po 0,30 din, mora paziti, da ne preseže določene vsote, ki je namenjena za porabo.«

Kako ukrepate v primerih, ko dobite slabo kvaliteto hrane. Ali jo zavrnete?

»Velikokrat zavrnemo, seveda, če je dovolj časa do uporabe. V nasprotnem primeru nimamo druge izbire, kot da porabimo kar dobimo. Kloubase na primer bi porabili, če ne bi imeli časa za zamenjavo. Da so obroki premastni, bi težko verjel. Iz prvotne količine masti 12 kg smo prešli na 4 do 5 kg svinjske masti dnevne porabe. Konzervirano hrano uporabljamo takrat, kadar ne dobim naročenega materiala — to je predvsem v času, kadar je pomanjkanje mesa. Delovni pogoji v naši menzi so nevarni, v teh prostorih in s tako opremo kot jo imamo zelo težko pripravimo take količine toplih obrokov in kosil.«

Za mnenje oziroma denarne težave pri pripravi naših malic smo vprašali direktorja finančnega sektorja, ki je dejal, da vprašanje denarja ne sme in ne vpliva na kvaliteto hrane. Vse izgube, ki so nastajale v menzi, so bile vedno pokrite. Tudi cene obrokov bi bile lahko večje, seveda, če bi bile ekonomsko opravičljive (I. kvaliteta mesa, bogatejši jedilniki), ker ne presegamo

vsote, ki je namenjena za regresiranje prehrane.

Težave torej niso denarnega značaja. Verjetno so veliki večini pomanjkljivosti krivi medsebojni odnosi, neresno opravljanje delovnih dolžnosti in premalo vloženega truda v delo. V dneh ko smo začeli graditi novo upravno stavbo, kjer bo v pritličju menza, bi morali še kako premisliti in storiti vse, da bi izboljšali kvaliteto hrane, čistočo in odnose v menzi.

Prepričani smo, da poglavje o menzi ni zaključeno. Od bralcev pričakujemo, da nam pošljejo svoja mnenja in predloge o izboljšavah.

TEČAJ SRBOHRVATSKEGA JEZIKA

V začetku februarja smo v naši delovni organizaciji organizirali tečaj srbohrvatskega jezika. Namenjen je delavcem, da bi izpopolnili in dopolnili znanje srbohrvatskega jezika, ki ga uporabljajo pri korespondiranju s poslovnimi partnerji. Tečaj je obiskovalo 20 naših delavcev.

Program vsebuje 40 učnih ur ter obsega predvsem pravopisna pravila in posebnosti, kakor tudi samo slovnico oziroma pravilno rabo srbohrvatskega jezika, samostojno sestavljanje dopisov, prevodi tekstov itd. Vsi slušatelji tečaja so prejeli tudi slovnico in pravopis srbohrvatskega jezika in upamo, da jim bo to gradivo pri delu dobro služilo.

Milka Meglič

GASILCI O SVOJEM DELU

Člani industrijskega gasilskega društva PEKO so se zbrali na delovni konferenci — običnem zboru in napravili obračun svojega dela.

Poročila na konferenci so bila zelo izčrpna. Prva polovica leta je bila usmerjena v predkongresno dejavnost pred 8. kongresom gasilske zveze Slovenije, katerega se je udeležil tudi delegat iz našega društva. Gasilci so pozitivno ocenili ustanovitev samoupravne interesne skupnosti za varstvo pred požarom. Nov način zbiranja sredstev za zagotovitev požarne varnosti bo poboljšal položaj na tem področju.

Operativno delo društva je bilo usmerjeno na več področij — tako na preventivno delo, vaje, tekmovanja in gašenje požarov. V poletnih mesecih in v tednu požarne varnosti je bilo 15 tečajev o praktični uporabi gorilnih aparatov, 23 praktičnih vaj, ki so bile organizirane po pripravljenih načrtih.

V tednu požarne varnosti je bila v sodelovanju z enoto Civilne zaščite organizirana velika reševalna vaja zaposlenih v šivalnici 512. Namen vaje je bila preizkušnja, koliko časa bi bilo potrebno, da se rešijo iz požarnega območja delavci iz 512 po požarnih stopnicah.

Gasilci so uspešno zadušili začetne požare:

— v oddelku plastike, kjer je požar povzročila veterica v sušilni komori

— v obratu PUR pri stroju za vlihanje Hennecke, ki je nastal zaradi pokvarjene pištole za brizganje. Vžgali so se vnetljivi hlapi ločilca in povzročila eksplozijo v armaturni omarici stroja

— v kurilnici obrata PUR se je vnela žagovina prepojena z mazutom

— v pisarnah tehničnega in nabavnega sektorja, kjer so požar povzročili malomarno odvrženi cigaretni ogorki

— osem požarov v obratu gumarne pri popravilih strojev z varjenjem

Vsi požari so bili pravočasno pogašeni, lahko pa bi se razširili in povzročili veliko večjo škodo. Kljub prepovedi in opozorilom zasledimo še veliko kršiteljev kot so:

— kajenje v mizarski delavnici, skladiščih

— varjenje brez zaščite in upoštevanja požarnovarnostnih navodil

— kuhanje kave v oddelkih

— razna nestrokovna popravila

Na mnogih primerih se lahko vidi, da je požarnovarnostna vzgoja pomanjkljiva, in prav tu bodo morali gasilci odigrati veliko vlogo.

Vaja je zelo dobro uspela. Grenka kaplja pelina je bil padec in poškodbe našega mladega gasilca Bogdana Skumavca, ki je padel pri spuščanju po vrvi.

Skumavc Bogomir se je na gasilski vaji 30. septembra lani pri spuščanju po vrvi težje ponesrečil.

Zdravstveno stanje našega mladega člana delovne skupnosti se vidno boljše. Da bi mu tegobe zdravljenja olajšali ter njegovo osebno počutje zboljšali, je na predlog IO OOS Peko in IGD odbor za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu TOZD Prodajna organizacija MREŽA Tržič sprejel sklep, da se imenovanemu kupi TV aparat kot darilo delovne organizacije.

ČE V NESREČI NISI SAM

Tovarišu Bogomiru so sodelavci ter predsednik IO OOS Mreža, člani odbora za medsebojna razmerja in predsednik IGD Peko v sredo, 16. februarja, izročili TV sprejemnik z željo vseh članov delovne organizacije Peko, da si z njim krajša čas zdravljenja, ter da bi čimprej okreval in se vrnil med svoje sodelavce.

Bogomir se je ganjen od presenečenja zahvalil za darilo, obenem pa se je zahvalil tudi za skrb in pozornost ter številne obiske od sodelavcev in gasilcev.

Vsi mu želimo uspešno zdravljenje, obenem pa mu tudi čestitamo za devetnajsti rojstni dan.

E. P.

KEGLJANJE

V dneh od 7.—19. februarja so na kegljišču v Zvirčah merili svoje moči kegljači. Turnirja se je udeležilo 95 moških in 30 žensk, organizirala pa ga je osnovna organizacija sindikata PEKO.

Moški so metali 100 lučajev, ženske 50 lučajev, doseženi so bili naslednji rezultati:

Ženske:	
Rožič Mojca	173 kegljev
Tišler Dorca	170 kegljev
Mandič Hilda	169 kegljev
Zupan Jana	161 kegljev
Teran Olga	160 kegljev
Švab Rezka	156 kegljev
Benčina Olga	153 kegljev
Povšek Stanka	145 kegljev
Perne Ani	142 kegljev
Perko Gita	134 kegljev
Moški:	
Pavšek Tone	457 kegljev
Hočevar Marjan	454 kegljev
Nunar Rudi	441 kegljev
Horžen Valentin	425 kegljev
Praprotnik Ivo	423 kegljev
Golmajer Vinko	422 kegljev
Šeković Hazim	419 kegljev
Stepišnik Herman	419 kegljev
Boncelj Janez	418 kegljev
Črtalič Karel	415 kegljev

Tone Pavšek

Anton Kralj

TERMOPLASTIČNI MATERIAL ZA PODPLATE — NOVOSTI V NAŠI PROIZVODNJI

Nove zahteve v proizvodnji obutve ter prilaganje modnim novostim na trgu nam narekujejo nove izdelke po kvaliteti in tehnologiji z materiali drugih lastnosti, ki imajo boljše možnosti oblikovanja, drugo tehnologijo in manj vložnega dela. Taka novost v naši proizvodnji bi bilo brizganje termoplastičnega kavčuka (gume) za podplate, ki bi imeli izgled naravnega kavčuka. Proizvodnja teh podplatov bi bila v obratu plastike, ker je tehnologija brizganja podobna kot za ostale termoplaste iz katerih že brizgamo pete (za SKO). Stroj za brizganje je že naročen. Stroj deluje po krožnem sistemu z 10 gnezdi za orodja, ki se odpirajo vertikalno. Z vertikalnim odpiranjem orodja je možnost vlaganja raznih vložnih delov ali šivanih obrobni delov. Dnevni plan podplatov bi bil 2.160 parov, za kar bi potrebovali po investicijskih predvidevanjih 9 delavcev

v treh izmenah. Zelo pomembno pri tem je, da se lahko defektni podplati in dolivki ponovno zmeljejo in se mleti material lahko dodaja do 15 % originalu. Stroj pa ni namenjen samo za brizganje podplatov iz TR gume, temveč tudi za vložne pete — klinaste pete iz penečega poliuretana, zato bo tako kot za sezono jesen-zima po predvidevanjih stroj zaseden tudi v času proizvodnje pomlad-poletje.

Za kvaliteto podplatov je zelo pomembna izvedba orodij, pravi material (surovine) in delo pri stroju. Prvi poskusi so pokazali, da odpade pri teh podplatih iztis, kar lahko opazimo sedaj pri poliuretanu ali gumi. S proizvodnjo TR gume bodo seveda še večje naloge vseh nas in upam, da jih bomo s skupnimi naporami tudi premagali.

POSLOVANJE NAŠE DELOVNE ORGANIZACIJE V PRETEKLEM LETU

Leto 1976 je za nami, čas je da pregledamo dosežene rezultate, oziroma analiziramo naša skupna prizadevanja.

Pri oceni in primerjanju rezultatov poslovanja upoštevamo naš »Letni poslovni sporazum 1976« in tudi dosežene rezultate v letu 1975, te pa primerjamo z rezultati zaključnega poslovnega leta. Omeniti velja, da se je pri sestavi LPS 1976 upošteval tudi sprejeti srednjeročni program razvoja 1976—1980, da smo si s sprejetim planom naložili dokaj težke naloge, ter da danes ugotavljamo uspešen zaključek prvega leta poslovanja v srednjeročnem obdobju.

Leto, ki je za nami, nam je prineslo tudi spremembo v načinu ugotavljanja celotnega prihodka in dohodka. Že v letu 1975 sta bila sprejeta »Zakon o zavarovanju plačil med uporabniki družbenih sredstev« in »Zakon o ugotavljanju celotnega dohodka (prihodka)« (Ur. l. SFRJ št. 60/75), kateremu pa so tekom leta 1976 še sledile dodatne uredbe. Za primerljivost doseženih rezultatov z letom 1975 je potrebno upoštevati, da je zaradi novih zakonskih določil celotni prihodek delovne

organizacije manjši za 29.861.522,45 din, kar predstavlja 1,9 % celotnega prihodka 1975, pri tem pa smo za neplačano realizacijo zmanjšali stroške v višini 25.746.943,49 din. Razlika 4.411.578,96 din predstavlja zmanjšanje dohodka (1,73 %) in ostanka dohodka I (7,51 %) zaradi navedenih sprememb, oziroma za primerljivost z letom 1975 bi morali omenjene kategorije za navedene zneske povečati.

Ugodno lahko ocenimo nove predpise, predvsem s področja plačevanja, saj so se tudi naše terjatve bistveno zmanjšale, za celotno preteklo leto je bila likvidnost naše delovne organizacije na zadovoljivi višini ter smo lahko vse naše obveznosti pravočasno poravnali. Skratka, novi predpisi so dosegli svoj namen, saj se je na področju plačevanja vzpostavil red, kakršnega smo si mi le želeli.

Med pomembnimi dogodki moramo omeniti tudi široko organizirano javno razpravo o osnutku »Zakona o združenem delu« ter sprejetje tega zakona v Skupščini SFRJ na Dan republike. Na razpravah o osnutku omenjenega zakona je bila sedanja organiziranost temeljnih organizacij in

ekonomskih odnosov med njimi ugodno ocenjena, potrebno pa bo dopolniti naš SS o združitvi TOZD in druge interne akte z novostmi, ki jih nov zakon prinaša in pa tudi nadaljni razvoj naše delovne organizacije.

V samoupravnih odnosih beležimo za preteklo leto pomemben dogodek. Priključitev tovarne obutve »Budučnost« k delovni organizaciji »Peko« kot šesta TOZD, je naletela na izjemno ugoden sprejem v širši javnosti. Ta sprememba samoupravne organiziranosti temelji na večletnem zelo uspešnem poslovnotehničnem sodelovanju, katerega rezultat je nova moderna proizvodna hala in s tem dana možnost nadaljnje razvoja tako v pogledu materialnega poslovanja kot tudi samoupravnih, oziroma dohodkovnih odnosov.

Poslovanje med TOZD je potekalo v okviru določil SS o združitvi, letnega poslovnega sporazuma in ostalih internih predpisov. Posebej velja omeniti izjemno visok porast izvoza obutve na konvertibilno področje, saj je povečanje za 88 % v primerjavi z letom 1975 zavidanja vreden uspeh ter velik delež naše delovne organizacije pri od-

pravljaju splošnih družbeno-gospodarskih težav. Če pri tem omenimo, da je bila v celem letu kljub umirjenim inflacijskim gibanjem, prisotna rast cen osnovnega reprodukcijskega materiala ter da je izvoz za delovno organizacijo dohodkovno manj interesanten, je seveda ta uspeh še toliko večji.

V TOZD OBUTEV so izdelali 2.024.909 parov obutve, kar je 6% več kot leto poprej in 2% manj kot je bil operativni plan. Da ni bil dosežen operativni plan je posledica notranjih organizacijskih pomanjkljivosti in nevsklajenosti pri pripravi proizvodnje.

Poprečni osebni dohodki so bili 3.831 din, kar je 16,4% povišanja. Znižanje dejanskih stroškov je bilo samo 0,81%, predvideni pa so bili 1%.

V TOZD POLIURETAN so izdelali 4.058.713 parov podplato ali 40% več kot leto prej in 6% manj kot je bil operativni plan.

Vzroki nedoseganja so bili večji zastoji povzročeni delno zaradi neizpolnjevanja zadolžitvev in neustrezne kvalitete materiala. Osebni dodoki preračunani na 182 ur so bili v poprečju 3.707 din, kar je 8,6% povečanje. Planirani prihranki dejanskih stroškov so bili nižji od planiranih za 0,21 odst.

V TOZD GUMOPLAST so izdelali 1.671.059 parov gumi podplato, to je 9% manj kot je bil operativni plan in 6% manj kot leto poprej; ter 2.607.746 komadov izdelkov iz plastike, to pa je 4% manj kot leto prej in 6% pod operativnim planom. Podatki niso razveseljivi, vzroki pa so bile večje okvare na stiskalnicah za vulkaniziranje in dvovaljčnikih.

Poprečni osebni dohodki na zaposlenega so znašali 4.275 din ali 16,2% porast. Zelo ugoden rezultat pa zabeležimo pri prihranku na stroških, saj so bili nižji od planiranih za 3,08%.

V TOZD TRBOVLJE so izdelali 21% zgornjih delov več kot leto prej, to je 496.150 parov, ali 1% pod operativnim planom, za kar je vzrok raznovrsten proizvodni program oziroma daljši čas uvajanja. Osebni dohodki so znašali v poprečju 3.265 din, kar je za 19,7% povečanje. Prihrank na dejanskih stroških je bil realiziran le polovično oziroma nižji za 0,51%.

TOZD MREŽA

Rezultati prodaje izdelkov proizvedenih v proizvodnji TOZD in dokupljenih od kooperantov so merilo uspešnosti poslovanja delovne organizacije.

Med prodajnimi kanali je najpomembnejša prodaja v lastnih 117 prodajalnah in blagovnicah širom SFRJ. V letu 1976 je bilo prodanih 3.060.400 parov razne vrste obutve, kar je v primerjavi s preteklim letom 3% več, z letnim planom 2% več in z operativnim planom 2% manj. Vred-

nostno ta prodaja predstavlja s prometnim davkom 617.501 tisoč din, kar je 23% več kot leto prej oziroma 2% več od operativnega plana. Doseženi rezultati so vsekakor zelo ugodni, posebej pa velja omeniti, da je bil mesec december rekorden v višini prodaje ter da je poslovalnica Beograd II. dosegla rekordni letni promet preko 3 milijarde starih din. Manj ugodni so podatki o storilnosti (prodani pari na zaposlenega), saj je ta za 2% nižja, vrednostno prikazana (prodajna vrednost na zaposlenega) pa je za 17% višja kot leto prej. Osebni dohodki preračunani na 182 ur so bili doseženi v poprečju 4.778 din, kar pomeni porast za 20,7%.

Druga najpomembnejša prodajna pot je izvoz na konvertibilno in klirinško področje. Kot je že uvodoma omenjeno, so bili prav na tem področju doseženi izredni rezultati gledano tudi z narodno gospodarskega vidika. Na konvertibilno področje prodanih parov 1.166.751, kar predstavlja 7.739.282 \$, oziroma 82% v parih in 66% po vrednosti več kot leto prej, so prav gotovo podatki, ki potrjujejo ta uspeh, oziroma rezultat celoletnih prizadevanj. Na klirinško področje smo izvozili 436.921 parov, kar predstavlja 5.269.890 \$ in je v primerjavi s preteklim letom manj za 40% v parih in 41% po vrednosti.

Prodaja ostalim kupcem v SFRJ, tako obutve kot tudi izdelkov vzporednih dejavnosti postaja iz leta v leto vse pomembnejša ter je tudi njen delež v strukturi prodaje po prodajnih poteh vedno večji.

Struktura prodaje prikazana po dobaviteljih trgovskega blaga je v 100 din sledeča:

		%
1. TOZD Obutev	452.598	44,19
2. TOZD Poliuretan	120.364	11,75
3. TOZD Gumoplast	26.899	2,63
4. Kooperanti — dodelava	391.127	38,19
5. Servis	33.267	3,24
6. Skupaj	1.024.255	100

Struktura prodaje po prodajnih kanalih pa je v 1000 din sledeča:

		%
1. Lastna trgovska mreža	555.962	54,28
2. Izvoz	253.940	24,80
2.0. Konvertibilni	160.309	15,66
2.1. Klirinški	93.631	9,14
3. Ostali kupci v državi	181.086	17,68
3.0. Obutev	45.180	4,41
3.1. Izdelki ostalih TOZD	135.906	13,27
4. Servis	33.267	3,24
5. Skupaj	1.024.255	100

Ob tako ugodnih rezultatih pa za preteklo leto to ne velja za zalogo. Porast teh po vrednosti za 26% je vsekakor prevelik ter bomo morali v spremljanje teh in s tem povezanim planiranjem proizvodnje in izpolnjevanje postavljenih rokov v letošnjem letu vložiti več naporov, kot smo si to nalogo že postavili v LPS 1976.

Tako kot so ostale TOZD je bilo tudi za TOZD Mreža z LPS 1976 planirano znižanje dejanskih stroškov v primerjavi s planiranimi.

Vsled povečanega vrednostnega obsega poslovanja tudi na tem področju ugotavljamo ugoden rezultat, saj so bili dejanski stroški za 4,26% nižji od planiranih.

Poprečni osebni dohodki preračunani za 182 ur pa so znašali 4.732 din, kar je v primerjavi z letom prej 19,9% povečanja.

SAMOUPRAVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

V SSSS se odražajo rezultati dela v rezultatih TOZD, ker opravljajo naloge, ki so jim poverjene s samoupravnim sporazumom. Vse večji del dejavnosti SS skupnih služb predstavlja delovna enota orodjarna, ki se postopoma organizira kot proizvodna delovna enota s »temelji« za novo TOZD.

V okviru SS skupnih služb se vrši celotna nabava, tako od domačih dobaviteljev kot tudi iz uvoza. Prav glede uvoza pa so bili v preteklem letu zelo zaostreni pogoji, oziroma je bil ves uvoz vezan na izvoz. Celoten uvoz je predstavljal vrednostno 145.314.651,30 deviznih din, od tega pa je bilo več kot 40% osnovnih surovin za TOZD Poliuretan. Tak obseg uvoza smo torej realizirali lahko samo ob izredno povečanem izvozu na konvertibilno področje. Pri nabavi osnovnih surovin — usnja pa je bil v preteklem letu poseben problem v pogledu kvalitete in zahtevkov za povišanje cen. V zadnjem kvartalu smo pri razlikah v ceni usnja že ugotavljali, da so nabavne cene višje od stalnih, kar je negativno vplivalo na rezultate poslovanja.

Oskrbo proizvodnje s potrebnim reprodukcijskim materialom za preteklo leto lahko ugodno ocenimo, vendar pa so pri tem zaloge materialov previsoke. Zmanjšanje zalog na potrebno višino in pri tem »čiščenje« ležečega materiala je tudi ena izmed nalog v letošnjem letu, katera bo ob uspešni realizaciji prispevala svoj del k še boljšemu rezultatu poslovanja.

Poprečni osebni dohodki na zaposlenega so znašali 4.732 din na zaposlenega ali za 19,9% več kot leto prej.

(Nadaljevanje prihodnjic)

5.0. Celotni prihodek in delitev - ZR 1976 po TOZD-ih

Naslov podatka	Vrednosti v 1000 din						
	TOZD Obutev	TOZD Poliuretan	TOZD Gumoplast	TOZD Trbovlje	TOZD Mreža	DS Skupnih služb	DO Peke
1. CELOTNI PRIHODEK	420.818	128.694	58.240	61.571	1.021.081	225.780	1.896.184
1.0. Realiz.proizv.in storitev	420.818	128.694	58.240	61.571	-	79.184	728.507
1.1. Realiz.trg.blaga,mat.in odp.	-	-	-	-	998.426	146.596	1.145.022
1.2. Izredni dohodki	-	-	-	-	22.655	-	22.655
2. PORABLJENA SREDSTVA	326.410	113.484	26.969	40.631	915.194	176.568	1.599.256
2.0. Poslovni stroški	316.221	104.785	21.279	38.632	42.639	25.890	549.444
2.1. Amortizacija	10.189	8.701	5.690	1.999	8.566	7.972	43.117
2.1.0. Minimalna	4.101	3.015	2.169	912	5.233	5.967	19.397
2.1.1. Nad minimalno	6.088	5.686	3.521	1.087	3.333	4.005	23.720
2.2. Nab.vred.trg.blaga,mat.in odp.	-	-	-	-	831.995	142.706	974.699
2.3. Izredni izdatki	-	-	-	-	31.996	-	31.996
3. DOHODEK	94.408	15.210	11.271	20.940	105.887	49.212	296.928
3.0. V kalkuirane zak.in pog.obvez.	8.544	1.821	1.165	2.049	11.023	7.750	32.552
3.1. Osebni prejemki	2.219	370	261	543	2.986	1.473	7.852
3.2. Osebni dohodki	61.375	10.684	7.817	16.380	49.745	59.989	185.990
3.3. Ostanek dohodka I	22.270	2.335	2.028	1.968	42.133	-	70.734
4. DELITEV OSTANKA DOHODKA I	22.270	2.335	2.028	1.968	42.133	-	70.734
4.0. Nevkal.davki in obveznosti	4.480	1.221	986	-	7.565	-	14.252
4.1. Samopr. dog.obveznosti(konto 238)	4.340	71	358	536	2.157	-	7.462
4.2. Skladi TOZD	13.450	1.045	684	1.432	32.411	-	49.020
4.2.1. Sklad skupne porabe	3.786	352	267	724	1.508	-	6.637
4.2.2. Rezervni sklad	2.872	304	225	419	2.118	-	5.938
4.2.3. Poslovni sklad	6.792	387	192	289	28.785	-	36.445
5. DRUŽBENI PROIZVOD	104.597	23.911	16.961	22.939	114.453	57.184	340.045
6. ŠTEVILO ZAPOSLENIH	968	170	108	326	637	527	2736

ODNOSI MED LJUDMI V DELOVNI ORGANIZACIJI

Prehod s sistema individualne proizvodnje (obrtniška proizvodnja) na sistem organizirane industrijske proizvodnje vsebuje vrsto problemov ekonomske, tehnične in socialne narave. Nas zanimajo predvsem socialno-psihološki problemi, ki se pojavljajo v situaciji, v kateri skupina ljudi sodeluje pri proizvodnji nekega končnega izdelka. Moderen način proizvodnje zahteva koordinirano delo večjega števila ljudi, ki tvorijo delovni kolektiv. Za uspešno delovanje takega kolektiva pa so med drugim zelo pomembni tudi medsebojni odnosi. Le-ti predstavljajo enega najmočnejših faktorjev, ki vplivajo na motivacijo za delo in s tem tudi na kvantiteto in kvaliteto proizvodnje. Pojem »medsebojni odnosi« je širok, saj zajema poleg odnosov med samimi delavci tudi odnos grupe do vsakega njenega člana, odnos vodje do skupine in do delavca kot posameznika, odnos posameznega delavca do grupe in vodje. Prav tako spadajo sem odnosi grupe do vodje, do drugih delovnih skupin in do celotnega kolektiva, odnosi vodje do vodij in delavcev drugih grup itd. Vse te vrste odnosov pa lahko strnemo v dve skupini problemov:

- problemi grupe
- problemi vodenja

Ti dve vrsti problemov sta tudi glavna področja proučevanja industrijske socialne psihologije, novejšje veje psihologije dela. Le-ta se ukvarja s proučevanjem odnosov med ljudmi pri delu oziroma procesa prilagajanja človeka na socialno atmosfero pri delu in s proučevanjem vpliva stopnje prilagojenosti na produktivnost.

Iz prakse vemo, da so problemi grupe in problemi vodenja prisotni v več delovnih organizacijah. Poznamo primere, ko tovarne z najmodernejšim strojnimi parkom in tehnološkim procesom dosegajo nižjo produktivnost kot tovarne iste vrste, a z zastarelimi stroji in sistemom proizvodnje; v posameznih delovnih organizacijah prihaja do povečanja neopravičenih izostankov in samovoljnega prenehanja dela, do upadanja delovne morale. S sistematičnim proučevanjem so ugotovili, da delavci v teh delovnih organizacijah niso zadovoljni s sodelavci ali z neposrednimi vodji.

Danes si bomo poglobljevali probleme grupe: vrste skupin, odnose, ki se formirajo v skupinah, učinkovitost skupin itd. Skupine se formirajo na različnih področjih človekovega delovanja (pri delu, pri športu, v sosesčini itd.). Mi se bomo omejili le na skupine, ki se tvorijo v delovnih organizacijah. Vsako večje industrijsko podjetje je uradno razdeljeno na večje delovne enote (obrati, oddelki), le-te pa na manjše ali osnovne delovne enote ali skupine. Osnovna delovna enota predstavlja tisto neposredno, vsakdanje socialno okolje, v katerem delavec preživi skoraj polovico dneva. V vsakdanjem življenju in delu v osnovni delovni enoti delavec opazuje, ali ga sodelavci sprejemajo kot tovariša in delavca, ali spoštujejo njegovo mišljenje in sprejemajo njegove predloge, ali pravilno ocenjujejo njegove zasluge. Člani skupine vplivajo drug na drugega, svoje vedenje prilagajajo drug drugemu in kot celota oblikujejo določene norme in cilje, ki veljajo za vse člane skupine. V delovnih organizacijah so ti cilji delno določeni že s samim proizvodnim programom, delno pa se formirajo v vsaki skupini posebej. Taka razdelitev delovne organizacije na osnovne delovne skupine predstavlja uradno ali formalno strukturo podjetja; tako formirane skupine pa imenujemo uradne ali formalne grupe. Vendar nam te formalne grupe ne dajejo podatkov o odnosih med ljudmi, saj se delavci v te skupine niso združili po lastni želji, ampak so oblikovane glede na politiko in cilje delovne organizacije. Tudi vodje takih skupin so največkrat uradno izbrani. Zato so za odnose med ljudmi pri delu zelo pomembne neuradne, neformalne grupe, ki se formirajo na osnovi simpatij ali podobnih stališč posameznih delavcev. Te skupine se lahko oblikujejo znotraj posameznih formalnih skupin ali pa povezujejo člane različnih uradnih skupin (družijo se delavci iz različnih oddelkov, ki igrajo v tovarniški nogometni ekipi). Praksa je pokazala, da so te neformalne skupine bolj učinkovite pri doseganju svojih ciljev kot formalne grupe. Glavni vzrok za to je kooperativnost (sodelovanje), ki je značilna za neformalne skupine. Prav tako se je pokazalo, da so manjše skupine bolj učinkovite kot velike.

Raziskave so pokazale, da so najbolj učinkovite skupine, ki imajo okrog 20 članov, zgornja meja pa naj bi bila okrog 50 članov. Vzrok za upadanje učinkovitosti skupine s povečanjem števila njenih članov je v tem, da se v večjih skupinah zmanjšuje možnost posameznika, da obdrži kontakt z vsemi ostalimi člani skupine, zaradi česar se omejuje samo na en del grupe. Poleg tega povečanje skupine pripelje do formiranja podskupin, ki lahko med seboj razvijajo sodelujoče ali pa tudi nasprotno odnose. To pa negativno vpliva na učinkovitost skupine.

Iz prakse vemo, da so spori in nesoglasja v določenih skupinah zelo pogosti. Če hočemo ta nesoglasja čim bolj uspešno rešiti, moramo nujno poznati kvalitativne odnose posameznikov v skupini: kdo je v skupini najbolj popularen, kdo komu kaj pomeni, kdo je osamljen, ali je mojster istočasno tudi vodja neformalne skupine itd. Pri ugotavljanju teh odnosov nam pomaga sociometrijska metoda. V sociometrijskih vprašalnikih delavci navedejo tovariše ali sodelavce, ki jih najbolj cenijo, s katerimi bi najraje skupaj delali ali preživeli prosti čas. Z analizo odgovorov na ta vprašanja lahko konstruiramo grafični prikaz odnosov v skupini, ki ga imenujemo sociogram. Sociogrami poenostavljajo problem raziskovanja odnosov v skupini, velikokrat pa tudi že nakažejo reševanje problema.

S sociogramom lahko ugotovimo, kdo je najbolj popularen v skupini. To je posameznik, ki mu vsi člani skupine ali večina dajo svoje glasove v sociometrijskem vprašalniku. V sociogramu on predstavlja center, okoli katerega se razvrstijo posamezniki. Tak posameznik ima možnost, da postane vodja skupine. V praksi se prav zato sociometrijska metoda večkrat uporablja pri izboru mojstrov.

S pomočjo sociograma lahko odkrijemo tudi posameznike, ki so v skupini osamljeni. Za njih ne glasuje nihče. To so ponavadi posamezniki, ki niso prilagojeni socialni atmosferi pri delu. Tem ljudem lahko pomagamo, če jim najdemo drugo delovno mesto, kjer bi delali z ljudmi, ki so jim podobni in katerim se bodo lažje prilagodili.

Sociogram omogoča tudi odkritje podskupin v okviru neke formalne grupe. Podskupine večkrat nakažejo različne interese ali stališča dveh podskupin. Le-ta so lahko nasprotna, kar slabo vpliva na učinkovitost cele grupe.

To je nekaj splošnih dejstev o vrstah skupin, o različnih odnosih, ki se lahko pojavljajo v skupinah in o metodih proučevanja teh odnosov. V prihodnji številki pa bomo več pozornosti posvetili dejstvom, ki vplivajo na to, kakšni odnosi se bodo v skupini razvili.

Breda Miščević

DELANO VARNO?

Delovnih pogojev, kjer nevarnost ne more povzročiti upoštevanja vrednega ogrožanja zagotovo ne bomo kmalu dočakali. Edina možna pot do takega idealnega varstva je vgrajeno varstvo. To pomeni, da morata konstruktor in tehnolog že pri sami zamisli o delovni pripravi in delovnem procesu upoštevati varnostne normative in morata imeti popolno predstavo o nevarnostih, ki bodo spremljale delo. Se vedno imamo načrtovalce s premajhnim čutom odgovornosti za dosledno upoštevanje predpisov. S tem povzročajo poleg stroškov za kasnejše dopolnjevanje tudi stalno nevarnost nesreč za delavce na takem delovnem mestu.

Tehnični predpisi so pisani za širše področje, zato ne morejo zajeti vsake posebnosti nekega dela. Nevarnost se lahko pojavi šele, ko delo steče. Delavec vidi napako, vendar se mu ne zdi pomembno, ker se da nevarnosti izogniti. Prav to, da tudi takih malenkosti ne javi vodji delovne enote, je prepogost vzrok za nezgode na delu. Seveda je vodja dolžan poskrbeti, da se napake, ki so mu javljene in ki jih sam odkrije, čim hitreje odstranijo.

Pri obstoječi stopnji tehnične varnosti pa vemo, da ima veliko večjo krivdo za posamezne nezgode prav poškodovani delavec. Strokovnjaki so z raziskovanjem hoteli najti pri ljudeh razlike, po katerih bi se dala ugotoviti stopnja nevarnosti za nezgode pri posamezniku. Dolgotrajna opažanja in testiranja skupine delavcev, ki se pogosto poškodujejo in skupine delavcev, ki dalj časa niso imeli poškodb, so dala rezultate, kjer je razlika med skupinami vidna. Vendar za praktično uporabo zaenkrat še ne ustreza.

Glavni pokazatelj možnosti za nezgodo je delavecov odnos do varstva pri delu. Le delavci, ki imajo pravi odnos do varstva pri delu lahko delajo varno. Za pridobitev te odgovornosti je najpomembnejši čas ob začetku dela, ko novi delavec pride prvič med sodelavce. Verjetno se delavci ne zavedajo, kako hude napake delajo, ko novosprejetemu ne kažejo pravega oziroma celo povečanega upoštevanja varnostnih pravil. Ko novi delavec začne s delom, hoče dokazati, da je izkušen delavec. Boji se, da ga bodo sodelavci imeli za strahopetca, če bo delal po predpisih. In takega negativnega pogleda na varstvo pri delu se ne bo znebil, dokler ga nesreča ne pouči, da so varnostni predpisi pisani prav za njega in njegove sodelavce. Kako prazni so izgovori po nesreči, češ do usodnega trenutka se mi ni nič zgodilo, pa sem ravno tako delal. S tem je povedal, da je že dalj časa delal nevarno in je obstajala možnost za nezgode, vendar do tedaj ni prišlo do posledic.

Delavec, ki dela varno, mora čutiti, da delovodja ceni previdne delavce. Mojstri so nosilci

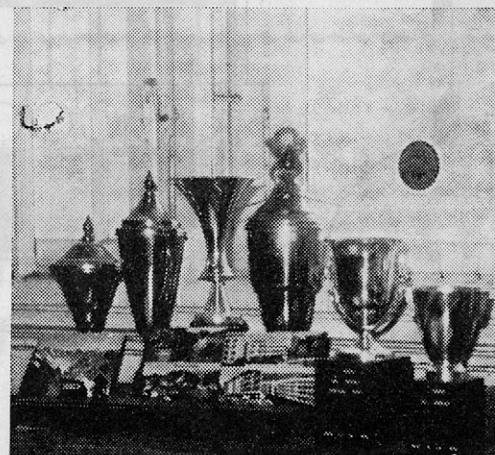
varstva v svojih oddelkih, edino oni so v vsakem času dostopni delavcu, ki išče nasvete za probleme v zvezi z varstvom pri delu. Pri reševanju teh problemov delovodja kaže svoj odnos do varstva pri delu, in s tem lahko veliko koristi ali škoduje gledanju cele delovne enote na ta vedno pomembnejši spremljevalec vsakega dela.

Na koncu pogledjmo še primer, ko je nezgoda nastala prav na tisti način, ki je opisan na začetku. Delavci so uporabljali industrijske špiritne gorilnike. Ker jih ni bilo več možno nabaviti, so začasno začeli uporabljati zasilne gorilnike, ki naj bi delovali podobno kot industrijski. Verjetno je delavec, ki je naredil prvi gorilnik vedel, da obstoji nevarnost in je pazljivo ravnal z gorilnikom. Ko je gorilnik lepo zagorel je bil namen dosežen, saj je bil efekt isti kot pri originalnih gorilnikih. Čas je zabrisal skrb, da obstoji nevarnost, dokler ni nekega dne prišlo do nezgode. Delavec je približal vžigalico gorilnemu stenju, pri tem je mešanica hlapov in zraka v notranjosti posode eksplozivno zgorela. Pokrov je vrglo v zrak, goreči špirit, ki je breznil po delavcu, pa mu je povzročil opekline po roki.

Napaka je bila storjena tedaj, ko je prvič gorilnik lepo zagorel. Prisotni niso upoštevali, da se nevarnost lahko večkrat ponovi, in ob majhni spremembi šele povzroči nesrečo.

Pospešen razvoj tehnologije prinaša s seboj tudi vse večje in nove nevarnosti. Vsakdo bo s previdnostjo pri delu, s predlogi in tudi vprašanji prispeval k varnejšem okolju, v katerem dela.

R. B.



Orodjarji so tudi dobri športniki

PRI NAS GRADIMO

Na dvorišču na lokaciji, kjer so bile garaže so začeli z delom za novo upravno zgradbo. Namen investicije, ki nas bo stala dve in pol milijarde starih dinarjev je predvsem: povečati proizvodne prostore za šivalnico, oddelka za brizgano obutev in orodjarno; izboljšati splošni družbeni standard zaposlenih z izgradnjo nove menze; omogočiti boljše pogoje za delo vseh samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij ter izboljšati delovne pogoje zaposlenih v sektorjih skupnih služb.

Zgradba bo razdeljena na tri dele. V prvi etaži — vhod s spodnje strani bo obrat družbene prehrane. Kapaciteta novega obrata bo 1800 toplih obrokov in 600 kosil dnevno. Jedilnica bo imela 300 sedežev, kar bo ob ustrezni razporeditvi odmorov zadostovalo za nudenje uslug vsem zaposlenim, s tem pa se bo izboljšal tudi družbeni standard.

V drugi etaži bodo poleg recepcije tudi družbeni prostori, za seje samoupravnih organov, družbenopolitičnih organizacij in učilnica.

Zgornje etaže bodo zasedle skupne službe.

Z izpraznitvijo V. etaže se bodo razširili oddelki šivalnice. S srednjeročnim programom razvoja imamo sprejeto tudi nadaljne intenzivno razvijanje orodjarne.

Razširjena dejavnost orodjarne je za razvoj delovne organizacije velikega pomena, ker zmanjšuje uvoz. V naši državi namreč izdelkov te vrste (modeli za vlivanje podplatov) ni mogoče nabaviti. Sedanje kapacitete še ne pokrijejo vseh potreb. Z izpraznitvijo prostorov po vselitvi v novo stavbo se bo lahko dejavnost razširila. Peta etaža je bila že prvotno namenjena in grajena za proizvodne prostore, zato ne bo velikih stroškov in dela za preureditev.

Glavni projektant upravne zgrabe je vodja biroja dipl. ing. arhitekt Boštjan Fürst, izvajalec gradbenih del je gradbeno podjetje GRADBINEC iz Kranja, obrtniških del Obrtno podjetje Tržič, Splošno gradbeno podjetje Tržič in Kristal Maribor, instalacijskih del pa Industrijsko podjetje Ljubljana in Elektrovod Ljubljana.

Po izjavi projektanta ing. Fürsta bo stavba vseljiva na Dan republike 29. novembra 1977.

SINDIKALNO PRVENSTVO V SMUČANJU

Sindikalna organizacija Peko je 19. februarja organizirala smučarsko tekmovanje na Zelenici. Tekmovanja se je udeležilo 114 prijavljencev. Na

cilj jih je prispelo 90, 17 jih ni startalo, 6 jih je odstopilo, eden pa je bil diskvalificiran. Progo je pripravil star smučarski znanec — olimpijec Janez Štefe. Vreme je bilo tekmovalcem naklonjeno, samo tekmovanje se je odvijalo v prijetnem vzdušju. Progi sta bili kratki, vendar primerni za sindikalna tekmovanja.

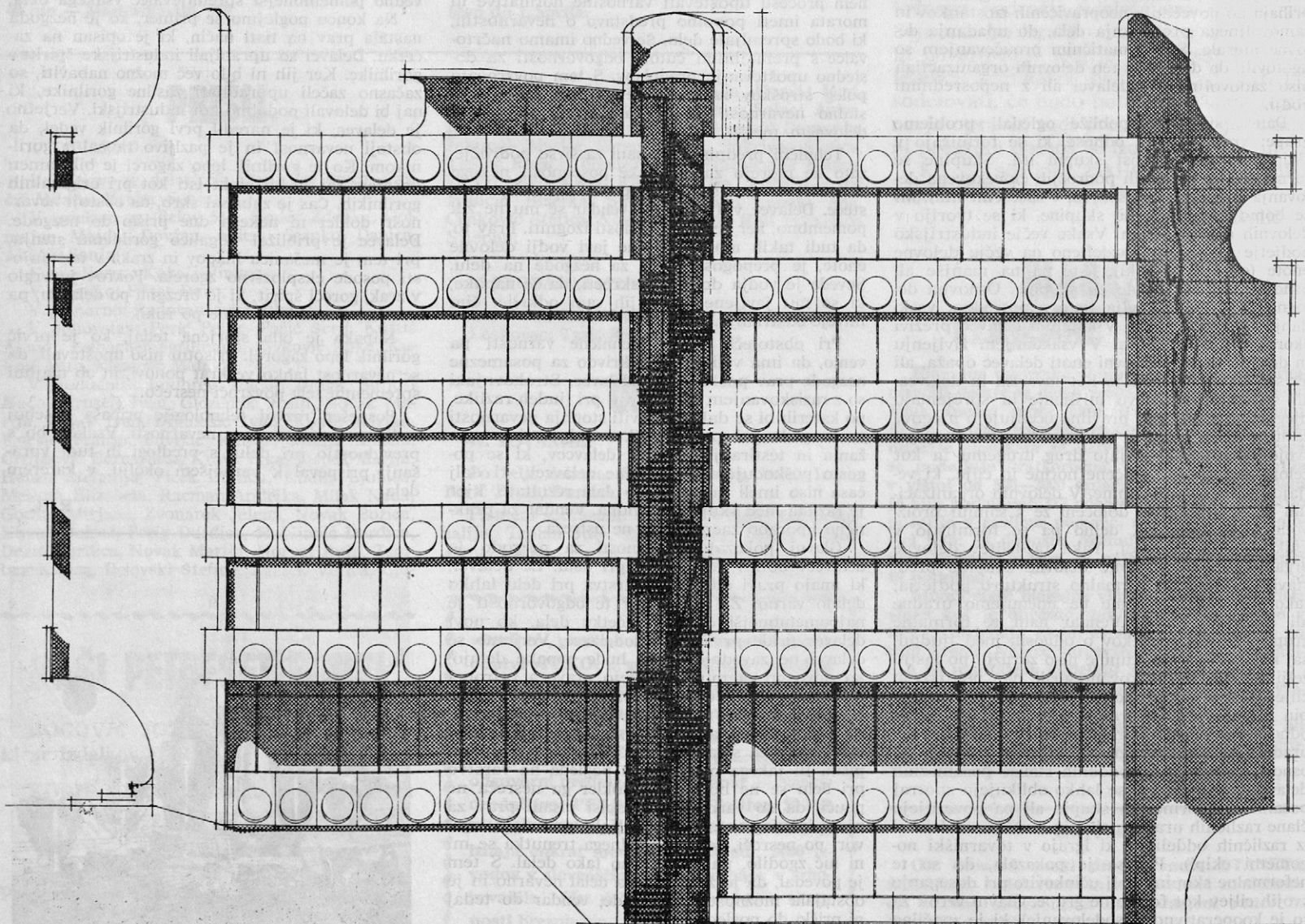
Prvovršeni so dobili kolajne. Prvič so uvedli novost pri razdelitvi praktičnih nagrad. Vsak tekmovalec, ki je prišel skozi cilj, je žrebal. Tako so imeli vsi možnost, da dobijo nagrade.

Rezultati so bili naslednji:

Zenske nad 30 let	Zenske do 30 let
1. Kramar Majda	1. Dolčič Milena
2. Križaj Marija	2. Lavrič Irena
3. Kralj Mila	3. Cerkovnik Metka
4. Roblek Dora	4. Japelj Marija
5. Stritih Magda	5. Kuhar Ivanka

Moški — veterani	Moški do 25 let
1. Kališnik Janez	1. Meglič Jože
2. Stritih Franc	2. Klemenc Milan
3. Slapar Damjan	3. Primožič Anton
4. Peharc Anton	4. Jurjevčič Drago
5. Perko Edi	5. Šuštar Anton

Moški od 36 do 45 let	Moški od 26 do 35 let
1. Hladnik Niko	1. Sova Stane
2. Bahun Jaka	2. Meglič Jernej
3. Roblek Pavel	3. Primožič Miloš
4. Špehar Vili	4. Meglič Božidar
5. Hafner Pavel	5. Kramar Nande



Fasada nove upravne zgradbe — pogled iz glavne vrtarne