



Volitve v samoupravne organe DSSS MT — korenit, odločen in usmerjen napredek samoupravnih struktur v DSSS

Vanja Dujc

Volitve v delavski svet, vodstvo delavskega sveta ter komisije delavskega sveta so sicer že nekoliko za nami, vendar pa menim, da smo delavci DSSS ob teh volitvah in strukturi naših samoupravnih organov naredili izredno velik in pomemben premik. Zato sem prepričan, da je koristno o tem spregovoriti v tem članku. Toliko bolj morda zato, ker obstajajo pri nekaterih delavcih tudi temu razmišljanju nasprotna prepričanja.

DISTRIBUCIJA VPLIVA IN MOČI V DELOVNI ORGANIZACIJI

Izhajam iz predpostavke, da želimo kar najbolj učinkovito delovno organizacijo. Učinkovito z vidikov:

- obvladovanja tržno proizvodnih problemov (ekonomskih problemov)
- izgrajevanja in učvrščanja samoupravnih in medsebojnih odnosov
- izgrajevanja in učvrščanja družbenopolitičnih odnosov.

To je seveda le ena od možnih grobih razdelitev na področju delovanja kolektiva naše delovne organizacije. Sestavlja pa sem jo tako, ker se pojavljajo v delovnih organizacijah naše družbe kot subjekti, oziroma nosilci dogajanja, sledeče tri strukture:

- samoupravna (zbori, delavski sveti, komisije)
- vodstvena (vodilni in vodstveni delavci)
- družbenopolitična (ZK, sindikat, ZB, mladina)

Vsaka od navedenih struktur lahko ima različno količino moči in vpliva, s katerima učinkuje na družbenoekonomske procese. Industrijska sociologija je z raziskavami ugotovila, da so delovne organizacije z večjo skupno količino vpliva in moči učinkovitejše od tistih z manjšo.

Izjemnega pomena za učinkovitost delovne organizacije je, da se navedene tri strukture ne borijo med seboj, katera bo z vplivom in močjo prevladala nad drugo, temveč da si ju krepijo vsaka na svojem področju ter ju istosmerno združujejo za doseganje ciljev delovne organizacije. Enostavneje rečeno: delovna organizacija bo učinkovita, če bo imela samostojne in močne samoupravne organe, energične vodje in politično zrele in močne politične organizacije. Taka delovna organizacija ne bo usmerjena v konflikt, temveč v reševanje konfliktov.

SITUACIJA V NAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI

Mnogi konflikti v delovnih in medsebojnih odnosih, ki smo jim bili priča v zadnjih letih v naši delovni skupnosti, so izvirali prav iz premajhni količini vpliva in moči, ki pa poleg tega še nista bila uravnoteženo porazdeljena med vodilno-vodstveno, samoupravno in politično strukturo. Ne bom mnogo pogrešil pri oceni, če rečem, da sta samoupravna in politična struktura v delovni skupnosti skupnih služb imela majhna vpliva in moč. Analiza vzrokov, zakaj je bilo tako, bi lahko dosegala nekaj člankov tega časopisa (če bo med bralci želja, bo gotovo kdo analiziral te vzroke). Premajhna vplivnost in moč teh dveh struktur pa ni bila vzrok le konfliktom, temveč je s svojim povratnim učinkom povzročala tudi prekomerno obremenjevanje vodilno-vodstvene strukture, s problematiko, ki ji je bilo mesto reševanje v samoupravni ali politični strukturi.

Napori, da bi povečali moč in vpliv samoupravni in politični strukturi naše delovne skupnosti in s tem njene učinkovitosti, so zaradi tega izredno pomembni. Sedaj, ko so volitve v samoupravne organe za nami in imamo novo „samoupravno vodstvo“ v delovni skupnosti, lahko ugotovimo, da smo s pričetkom te izredno pomembne preobrazbe uspeli in lahko pričakujemo dobre rezultate. Pričakovanja pa se ne bodo uresničila kar sama od sebe. Novoizvoljeni delavski svet in njegove komisije bodo z rezultati svojega delovanja opravičili zaupanje delavcev in prispevali k učinkovitosti celotne delovne organizacije, če bodo delovali preudarno, razumno, samostojno, energično ter integrativno z vodstvom in političnimi organizacijami delovne skupnosti.

To našim novoizvoljenim samoupravnim organom tudi delavci delovne skupnosti želimo in jim ob izvolitvi čestitamo.

Mesto in vloga Mehanotehnike v občini Izola

Podreka Bruno, predsednik SO Izola

Mehanotehnika je od svojega nastanka imela vedno pomembno mesto in vlogo v izolskem gospodarskem in družbenopolitičnem življenju. Seveda se je njena vloga spreminjala odvisno od razmer v sami DO, v občini Izola in širši družbeni skupnosti. Zato je verjetno primerno, če skušamo opredeliti, kolikor ta sestavek omogoča, mesto in vlogo Mehanotehnike danes.

Mehanotehnika predstavlja za občinske razmere močan gospodarski potencial, saj ustvarja preko 30 % družbenega proizvoda in zagotavlja socialno varnost preko 1500 občanom (in njihovim družinskim članom), ki v njej združujejo delo. Delavci Mehanotehnike v procesu družbene reprodukcije uresničujejo vse pravice in dolžnosti, ki jih imajo tudi samoupravljalci v skladu z Ustavo in ZZD. S pomočjo samoupravno dogovorjenih delitvenih mehanizmov in v duhu svobodne menjave dela, delavci Mehanotehnike zadovoljujejo svoje osebne in skupne potrebe in postajajo vse bolj odločujoči dejavnik v načrtovanju in ustvarjanju svojih delovnih, bivalnih in drugih pogojev, oziroma vsega tistega, kar v najširšem smislu imenujemo življenjski standard. Ta splet materialnih in človeških dejavnikov predstavlja bogastvo naše družbe in Mehanotehnika bogastvo občine Izola.

Ko ocenjujemo mesto in vlogo Mehanotehnike v občinskem okviru, ne moremo upoštevati le števila zaposlenih in ustvarjenega družbenega proizvoda pa mogoče še tehnološke opremljenosti, temveč tudi kvaliteto novega družbeno-ekonomskega pojma (odnosa), ki ga imenujemo združeno delo in ki je točno opredeljeno v ustavi in ZZD. Vsota obeh elementov daje pravo dimenzijo vrednosti in vpliva, ki jo ima družbenoekonomski subjekt (Mehanotehnika) v okolju (občina Izola). Pri tem mora biti prisotno dejstvo, da sta oba elementa povezana in drug drugemu pogoj.

Ekonomski položaj Mehanotehnike je danes ugoden in ne moremo mimo razveseljivega in spodbudnega dejstva, da je delovna skupnost v relativno kratkem času uspela odpraviti težave materialnega značaja in si ustvariti solidno podlago za načrtovanje in uresničevanje novih pobud. Z velikim zadovoljstvom želim ob tej priliki izreči celotni delovni skupnosti, predvsem pa tovarišem, ki so začrtali pravilno poslovno usmeritev, vse priznanje.

Kakšna pa je danes ocena o stanju celotnega spleta odnosov, ki jih opredeljuje ZZD?

Ne bi bili dosledni z gornjimi trditvami, če bi ocenili, da se niso razvijali v skladu s poslovnimi uspehi.

Seveda govorimo o spletu odnosov in činiteljev, zato je možno in verjetno tudi resnično, da se vsi problemi, ki spadajo v ta splet, niso enakomerno reševali in ostane še mnogo za napraviti. Brez dvoma pa lahko trdimo, da se je odnos do dela, kreativnosti, discipline, odgovornosti, itd. spremenil. Ali niso tudi ti elementi zajeti v ZZD?

Pri izpostavljanju teh dejstev mislim na vpliv delavcev Mehanotehnike, ki so spoznali nujnost upoštevanja teh načel, na druge delovne sredine v občini. Posebno želim poudariti delavnost, oziroma učinkovitost dela. Ta vrednota samoupravnega obnašanja je pri nekaterih posameznikih in sredinah močno odsotna. Ali ne bi kazalo bolj kot doslej vezati samoupravne pravice z delovnim prispevkom?

Poudarjanje pozitivnih premikov pa ne sme zamegliti pomembnosti in nujnosti razreševanja še odprtih in novih problemov, ki se bodo neminovno pojavljali. Ne smemo pa mimo ugotovitve, da se delovni ljudje Mehanotehnike lahko s ponosom ozrejo na prehojeno pot in najdejo v tem dejstvu spodbudo za nove napore in nove zmage.

Med odprtimi problemi, ki imajo določeno težo za mesto in vlogo Mehanotehnike v občinskem dogajanju bi zaradi omejenosti tega sestavka, omenil le enega.

Prevladuje mnenje, da se mora Mehanotehnika bolj odpreti navzven v občinski in širši prostor. Kot vemo, je problem zapiranja v naši družbi marsikje prisoten in predstavlja glavno oviro pri uresničevanju ZZD. Zato je vsak povod, ki tako mnenje potrjuje deležen posebne pozornosti. Zaščitno zapiranje pod parolo „pustite nas, da sami rešujemo naše probleme“ je mogoče dopustno v izjemnih razmerah in le za krajši čas; ustvarjanje vzdušja, da je tako prav, je pa usodna napaka.

V Izoli nimamo občinskih problemov, ki so ločeni od problemov Mehanotehnike, temveč imamo probleme Mehanotehnike. Krajevne skupnosti Dvori, Opreme, osnovne šole itd., ki jih delovni ljudje in občani usklajujejo in razrešujejo v okviru interesnih in družbenopolitičnih skupnosti.

Delavci Mehanotehnike naj ne razumejo to kot kritiko, marveč kot spodbudo in vabilo, da bi tudi v tem trenutku bili, kot močna organizirana sila, bolj prisotni preko svojih delegatov v razreševanju lastnih in skupnih problemov.

Prepričan sem, da bo tako in želim vam in nam občanom Izole čimveč uspehov.



Družbena samozaščita

Vladimir Popović

Družbena samozaščita je takšna podružbljenost varnosti, da so nosilci zaščitne in varnostne aktivnosti delovni ljudje in občani samoupravno in politično združeni in organizirani v samoupravnih in družbenopolitičnih skupnostih ter organizacijah.

Lahko ugotovimo, da je družbena samozaščita potem tudi samoupravno zasnovano zagotavljanje zaščite socialističnih samoupravnih odnosov ter varnosti delovnih ljudi in življenjskih razmer v najširšem smislu.

Lahko si postavimo vprašanje: Zakaj družbena samozaščita in kako? Glavni so tile razlogi:

- tako zahteva narava družbeno-ekonomskih in družbenopolitičnih odnosov, v katerih država vse bolj spreminja svojo vlogo in pomen izključnega dejavnika v usmerjanju in varovanju družbenega razvoja
- gradimo samoupravljanje, ki daje besedo o vseh družbenih odločitvah delovnim ljudem in občanom, združenim v samoupravnih in družbenopolitičnih organizacijah in skupnostih,
- družbena samozaščita pomembno prispeva k uresničevanju samoupravnega položaja delovnega človeka in k razvoju samoupravne socialistične demokracije.

Naslednji razlog za afirmacijo družbene samozaščite pa je ta, da s samozaščitno aktivnostjo kot politično akcijo nadaljujemo izročilo revolucionarnega narodnoosvobodilnega gibanja, ko je osvobodilna fronta s KP na čelu v najtežjih preizkušnjah našega naroda in boja delavskega razreda ter demokratičnih sil mobilizirala celotno prebivalstvo za zaščito revolucije, delavcev, kmetov ter celotnega naroda.

In končno, družbeno samozaščito razvijamo tudi zaradi tega, ker se ob večji odgovornosti celotne družbe ter sleherne celice in posameznika v njej lahko učinkoviteje spopadamo s kakršnimkoli ogrožanjem pridobljenih socialističnih samoupravnih vrednot in učinkoviteje zavarujemo naša življenja in imetja.

Če bi vse te pojme in razlage konkretizirali na naše naloge, bi imeli naslednje stanje:

Zakon o ljudski obrambi, varnosti in družbeni samozaščiti SRS in posebej Ustava nam je opredelila in kon-

(Nadaljevanje na 2. strani)

(Nadaljevanje s 1. strani)

kretizirala naloge na tem področju, oziroma da je vsaka temeljna organizacija združenega dela dolžna organizirati in pripraviti družbenopolitične organizacije in vsakega posameznika za obrambo in varovanje naše socialistične samoupravne družbe. To pomeni, da je temeljna organizacija združenega dela osnovna celica, v kateri se delovni ljudje organizirajo in izvajajo obrambne priprave. Praktično izhaja, da moramo in smo dolžni angažirati čim širši krog delovnih ljudi za to, da si bomo bolj uspešno ščitili naše delovne in življenjske razmere.

Sedaj pa lahko ugotovimo, da je družbena samozaščita takšna podružljivost varnosti, da so nosilci zaščitne in varnostne aktivnosti delovni ljudje in občani.

Mi, v naši delovni organizaciji imamo takšno organiziranost delovnih ljudi, ki nam zagotavlja varnost in zaščito po osnovnih celicah. V vsaki TOZD so formirani odbori in imenovani načelniki narodne zaščite, kot organizatorji zadev družbene samozaščite.

Poleg tega ima vsaka TOZD imenovane pripadnike narodne zaščite, ki bi v danem momentu lahko takoj ukrepali. Ti pripadniki bodo vršili preizkuse (teoretične in praktične) in se po potrebi lahko tudi oborožili (seveda v zelo kritičnih prilikah). Da bi delo potekalo po ustaljenem redu, sta izdelana normativna akta in predpisi, po katerih bi ti pripadniki vršili svoje dolžnosti.

Na koncu moram še poudariti, da družbena samozaščita kot ustavna pravica zajema vsa načela in norme, ki veljajo za današnje družbeno politično ureditev in usmeritev, za urejanje medsebojnih odnosov in uresničevanje življenjskih interesov posameznika in skupnosti.

Cilj družbene samozaščite, oziroma samozaščitne aktivnosti je, da bomo vsi skupaj kot posamezniki na delovnem mestu in v življenju ter uresničevanju svojih delovnih in življenjskih interesov in kot družba v svojem razvoju ter uresničevanju družbenih interesov, bolj varni. Povsem jasno je, da se odnos do vprašanj samozaščite in varnosti začne že pri posamezniku. Uresničevanje družbene samozaščite predstavlja torej določeno raven samozaščitne zavesti in varnostne kulture njenih nosilcev — delovnih ljudi in občanov, to je aktivnega odnosa do vseh problemov varnosti in do urejanja in izvajanja različnih opravil, s katerim se zagotavlja varnost družbene ureditve in premoženja.

Zato je naša dolžnost, da se tudi v tej smeri čimbolj usposobimo in dvignemo našo varnostno kulturo tako, da bo naša varnostna vzgoja na takšni višini, da bi predstavljala bolj varno in nemoteno delo in življenje. Če mislimo postati resni nosilci družbene samozaščite, moramo torej naši vzgoji posvetiti več pozornosti. Eden od pogojev samozaščitne aktivnosti (vzgoje) in osveščanja, je, da so delovni ljudje in občani seznanjeni z vrednotami, ki jih varujemo in aktualnimi problemi v zvezi s tem.

Tudi pri nas bi moralo biti informiranje v tej smeri bolj aktualno in bolj odprto ter predvsem bolj pravočasno. Z varnostnimi razmerami se bomo v bodoče seznanjali občasno, vselej pa, kadar preti nevarnost, ki ogroža premoženje, osebno varnost ljudi ali pa pogoje življenja in dela.

Novo vodstvo OOS

Laura Lisjak

5. junija 1978 je bila v prostorih SZDL v Izoli ustanovna konferenca OOS Mehanotehnike.

Poleg delegatov so prisostvovali še: sekretar občinskega sveta tov. Leon Bučar, predstavniki V. P. 3150 Kastelec ter predstavniki družbenopolitičnih organizacij MT.

Konferenci je predsedoval tov. Bojan Marinšek.

Ko smo izvolili organe konference, je tov. Marinšek prebral poročilo o delu sindikalne organizacije Mehanotehnike za leto 1977, ki se glasi:

Poročilo o delu OOS
(osnovnih organizacij sindikata)

Predsedstvo je na svoji seji dne 20. 1. 1978 imenovalo komisijo, ki naj bi pripravila letno poročilo o delu OOS, program dela za nadaljnje obdobje, finančni pregled ter finančni plan OOS.

Komisija je aktivnosti, ki so se opravljale skozi vse leto 1977, razvrstila v šest področij, in sicer:

1. Sanacija DO Mehanotehnika
2. Zakon o združenem delu
3. Skrb za dvig družbenega in osebne standarda
4. Informiranje delavcev
5. Šport, rekreacija, kulturno življenje delavcev
6. Ostale akcije.

Ta področja bomo v nadaljevanju razširili in razčlenili vsako posebej.

Navedi je potrebno, da so v teh aktivnostih sodelovali vsi delavci Mehanotehnike, se pravi vsi člani sindikata v DO. Uspeh na teh področjih ne more biti uspeh zaradi naprežanja kakega posameznika, skupine, politične organizacije, ampak je lahko rezultat tesnega sodelovanja vseh zainteresiranih. Če pogledamo prvo aktivnost, ki je zgoraj navedena, sanacije DO Mehanotehnike, lahko zaključimo, da je bilo na tem področju veliko storjenega. S sprejemanjem sanacijskega programa so se delavci Mehanotehnike zavezali, da bodo delovno organizacijo, ki je zašla v velike težave, zopet spravili na pravi tir tako, da bo lahko delovna organizacija nadalje nudila socialno varnost slehernega zaposlenega in člana družbe, ki je na njo posredno vezan. Zato je bilo potrebno veliko organizacijskih sprememb, ki so vselej boleče, če se jih ne lotimo pravilno. Vendar smo imeli pri tem jasno določen cilj — ekonomsko opravičiti obstoj Mehanotehnike. Tako se je odcepila od DO TOZD Feroplast Buje, obrat Pliš igrače je postala samostojna TOZD, prav tako je postala TOZD bivša orodjarna in remont, DE 210 se je izločila iz TOZD Pisarniške potrebščine in se priključila kot DE 150 TOZD Tehnične igrače.

Omeniti moramo tudi, da so bile narejene velike kvalitativne spremembe v DSSS, katere nam take in mogoče še bolj organizirane, dajejo določeno garancijo za naše realno postavljene cilje. Spremembe, ki so se dogodile, kažejo na to, da je bila potrebna velika angažiranost poslovnih organov, ki so predloge reorganizacije pripravili, kot tudi drugih subjektivnih sil, ki so sodelovale pri izvajanju dogovorjenih nalog.

Tako organizirani smo morali nujno povečati produktivnost dela. Poiskati smo morali rezerve v nas samih. Do določene meje nam je to uspelo, vendar ugotavljamo, da vseh skritih rezerv še nismo izkoristili, tako nam to ostane tudi naloga za nadaljnje delo.

Omeniti moramo veliko angažiranost delavcev v delu ob prostih sobotah. Veliko je bilo potrebno prepričevanja, pojasnjevanja, dogovarjanja, da smo vsi skupaj dojeli, da si ne moremo deliti tistega, kar ne ustvarimo. Potrebno je bilo ustvarjati, delati v prostih sobotah, obenem pa zadržati višino OD na nivoju izplačil prejšnjih let. Poudariti je potrebno tudi, da sta se delovna zavest in disciplina izboljšali, da sindikati težimo k temu, da bi v delovni organizaciji vladal red in delovna disciplina, ki sta ena od pogojev za ustvarjanje večjega dohodka.

Pereč problem v našem kolektivu je izostajanje z dela. Res je, da je struktura delavcev taka (predvsem ženska delovna sila), da dvigne % izostajanja z dela, vendar številke kažejo, da bo potrebno na tem področju veliko storiti, da bomo lahko % zmanjšali na minimum (saj ponekod znaša 20 % izostankov).

To bo naloga sindikata, ki bo zajeta v letnem programu dela.

Prav tako bo morala najti pravo mesto v programu nalog, ki nam nalaga v prihodnje veliko več aktivnosti na področju uveljavljanja zakona o združenem delu v praksi.

Zaradi rokov, ki jih navaja zakon, smo do sedaj pri nas uskladjali nekaj splošnih aktov z vsebino zakona o združenem delu. Pomanjkljivost pri tem je bila ta, da smo imeli „premalom časa“, da bi problematiko, ki jih zajemajo spremenjeni samoupravni akti, bolj vsebinsko spremljali in spreminjali. Naša naloga v nadalje je, da organizirano razpravo in sprejem samoupravnih aktov, ki so sedaj v pripravi, da uredimo delitev čistega dohodka, da razčistimo dohodkovne odnose med TOZD in DSSS, da uredimo medsebojna delovna razmerja.



Ob sedanjem sprejetju samoupravnega sporazuma o delitvi sredstev za OD se aktivnost sindikata ni končala. Samoupravni sporazum je potrebno izboljšati s pravilno ocenjenimi delovnimi nalogami. Vse delovne naloge je potrebno postaviti tako, da je sleherni opravilo ovrednoteno ter da je kot tako merilo za izplačilo OD.

Ob vseh teh nalogah, ki smo jih imeli v preteklem letu, smo skrbeli tudi za dvig družbenega in osebne standarda delavca. Kakšnih velikih rezultatov na tem področju ni, vendar moramo zapisati, da smo se ob izvajanju prej zapisanih nalog borili za dvig OD delavcev. S temi ocenami, ki smo jih pred kratkim sprejeli, se bližamo ambiciozno zastavljenemu cilju, zagotoviti delavcu socialno varnost.

Na področju družbene prehrane je bilo mnogo govora. Predsedstvo OOS je na svojih petih sejah razpravljalo o načinu izdajanja hrane, evidentiranju izdane hrane, kvaliteti hrane. Tudi na tem področju se kažejo določeni premiki v pozitivno smer, smatramo pa, da bo družbena prehrana kmalu urejena tako, kot mora biti vzorno urejena prehrana v delovni organizaciji.

Na področju stanovanjske problematike ni sindikat, razen v nekaj primerih, vodil kake določene stanovanjske politike. To je bilo prepuščeno komisiji za stanovanjske zadeve, katera je opravljala svoje delo vzorno.

Informiranje delavcev je bila vedno naloga, ki je nam sindikalnim delavcem veliko nalagala. Reči moramo, da sindikalne skupine v informacijskem sistemu še niso zaživele. Res je, da imamo urejeno dnevno, tedensko informiranje, da so izšle prve številke tovarniškega glasila, vendar z vsem tem še ne smemo biti zadovoljni. Vsi skupaj moramo zgraditi trden informacijski sistem preko sindikalnih skupin, kajti dokazano je bilo tudi pri nas, da je vsaka akcija, ki je stekla preko sindikalnih skupin, v celoti uspela. Vendar moramo občasnost teh akcij zamenjati s stalnim delovanjem, informiranjem preko skupin.

Na področju športa, rekreacije in kulture nismo naredili nobenega bistvenega premika. Udeležujemo se kot vsako leto sindikalnih iger, športnih tekmovanj med delovnimi organiza-

cijami in TOZD. Občasno organiziramo razstave na razne teme, ki si jih delavci z zanimanjem ogledujejo.

Za potrebe rekreacijskega življenja smo na Nanosu najeli primeren počitniški dom, kar pa je za tako velik kolektiv, kot je Mehanotehnika premalo. Ob tem, da nadaljujemo z iskanjem primernih domov za oddih naših delavcev, bomo morali v bodoče dati več poudarka množični rekreaciji delavcev in delavk.

Veliko časa in truda nam je vzela akcija posojila za ceste, ki nam je po dolgem času aktivnosti na tem področju uspela, vendar z izidom akcije ne moremo biti zadovoljni, kajti akcija ni bila pripravljena tako, kot bi morala biti in je prišlo med njo do neljubih pripetljivosti.

Na koncu pregleda dela moramo povedati, da smo z uvedbo delovnega mesta tajnika sindikalne organizacije naredili velik korak v organiziranosti kakor tudi na ekspektivnosti dela.

Veliko je še nalog in nalogic, ki jih je članstvo skozi vse leto opravljalo, vendar bi bil ta pregled predolg, če bi hoteli zajeti vse podrobnosti, ki so morda tudi tako pomembne kot so zgoraj navedene.

Tretja točka dnevnega reda konference OOS so bile volitve novega vodstva. Enoglasno so bili izvoljeni: za predsednika Vojko Mahnič za namestnika predsednika Laura Lisjak v nadzorni odbor pa: Žika Jovičič, Tereza Ribarič in Giorgio Smilovič.

Po volitvah je novoizvoljeni predsednik podal naslednji program dela konference za leto 1978/79, ki smo ga z nekaj pripombami tudi sprejeli.

Predlog delovnega programa konference OOS

1. Resno je potrebno takoj pristopiti k izdelavi samoupravnih aktov ali dopolnitvi obstoječe ter uskladiti z vsebino zakona o združenem delu. Urediti je potrebno medsebojna razmerja delavcev v združenem delu, dohodkovne odnose, samoupravno organiziranost TOZD itd. Začeti takoj. Rok izdelave mesec julij. Nosilec naloge je služba za samoupravljanje.
2. Dohodek TOZD, kakor tudi OD posameznega delavca je potrebno postaviti v odvisnost z rezultati dela. Zaradi tega je potrebno samoupravni sporazum o delitvi dohodka in OD ter Pravilnik o delitvi OD uskladiti z vsebino ZZZ. Zaradi zgoraj navedenih nalog je potrebno službo za samoupravljanje okrepiti ter predvsem izboljšati. Rok izdelave (uskladitve): julij 1978. Zadolžena za izdelavo (uskladitev) služba za samoupravljanje. Izvedbo naloge spremlja predsedstvo OOS.
3. Dvigniti produktivnost dela. Za omogočanje boljše razširjene in enostavne reprodukcije je potrebno dvigniti produktivnost dela. Z novejšo tehnologijo omogočiti doseganje boljših rezultatov dela. Za izvedbo naloge je zadolženo vodstvo TOZD ter vsi člani OOS. Naloga je stalna.
4. Izostanki z dela so veliko breme TOZD, zato je potrebno izdelati program ukrepov, s katerimi naj bi dosegli zmanjšanje izostankov z dela. Zadolžen za izdelavo programa kadrovskega socialni sektor in vodstva TOZD. Rok izdelave je mesec avgust. Zadolženi za izvedbo sprejetega programa člani OOS.
5. Dvigniti je potrebno delovno zavest vseh zaposlenih. Velikokrat smo priča neodgovornim dejanjem posameznikov. Članstvo OOS mora taka dejanja kritizirati ter jih obsoditi. Stalna naloga.

6. Izobraževanje članstva je naloga, ki jo prepogosto zanemarjamo ter je ne jemljemo tako resno kot bi jo morali. Zato je naša naloga, da z različnimi oblikami izobraževanja izpopolnimo znanje so-delavcev. Povezati se moramo z občinskim sindikalnim svetom in klubom samoupravljalcev Izola ter izdelati program izobraževanja. Nosilec naloge predsedstvo OOS. Rok za izdelavo programa je mesec avgust.

7. Veliko dela in časa je potrebno posvetiti konsolidaciji DPO v DO. Doseči je potrebno ustrezno povezavo med njimi. Opaziti je, da vsaka organizacija posebej deluje nekoordinirano in nepovezano z ostalimi DPO. Sindikatu je potrebno priznati tisto mesto med subjektivnimi silami, ki mu pripada.

8. Informiranje. Veliko gorovimo in pišemo o nezadovoljivi kvaliteti informiranja v naši delovni organizaciji. Večina informacij ni kvalitetnih in so delavcem nerazumljive. Tovarniško glasilo, ki je delček informacijskega sistema, ne izhaja redno.

Naloga je stalna. Odgovorno za kvalitetnejše informiranje je vodstvo DO, predsedstvo OOS ter ostale DPO.

9. Skrb za družbeni standard slehernega zaposlenega. Pravilno vodenje stanovanjske politike. Naloga je stalna. Nosilec konference OOS.

10. Takoj je treba pristopiti k razdelitvi skupne sindikalne blagajne po TOZD, oziroma OOS. Ker z realizacijo naloge kasnimo, je potrebno k razdelitvi pristopiti takoj. Nosilec naloge je predsedstvo OOS.

11. a) Postopoma je potrebno uresničevati parolo — kulturo približati delavcem. Z raznimi proslavami, razstavami, organiziranjem ogleda gledaliških predstav, obeležiti pomembnejše datume zgodovinskih dogodkov. Naloga je stalna. Nosilec naloge OOS.

b) Proučiti možnost organiziranja lastnih kulturnih sekcij ter za vodenje teh usposobiti mentorje. Rok za izvedbo naloge do konca leta 1978. Nosilec OOS.

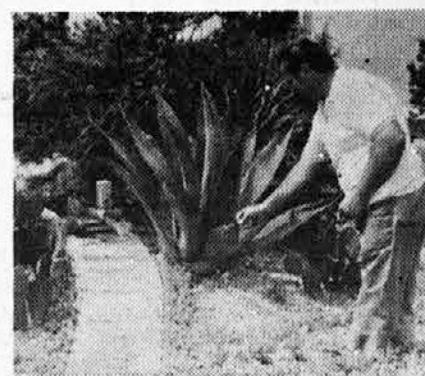
12. a) Še naprej organizirati športna tekmovanja, opremiti športnike s potrebnimi rekviziti. Predvsem dati poudarek množični rekreaciji delavcev in delavk TOZD. V ta namen organizirati več rekreacijskih akcij. Naloga je stalna. Nosilec naloge je OOS.

b) Za potrebe rekreacije in oddiha opremiti dom na Nanosu ters tem v zvezi urediti vse potrebno.

c) Rok za izvedbo junij 1978. Za izvedbo naloge je odgovoren kadrovskega socialni sektor.

Naloge operativnega značaja, ki so potrebne za nemoteno delo sindikalne organizacije, bo opravljalo predsedstvo OOS v dogovoru s člani OOS.

Spoznavmo svoje sodelavce



Drago Ivančič

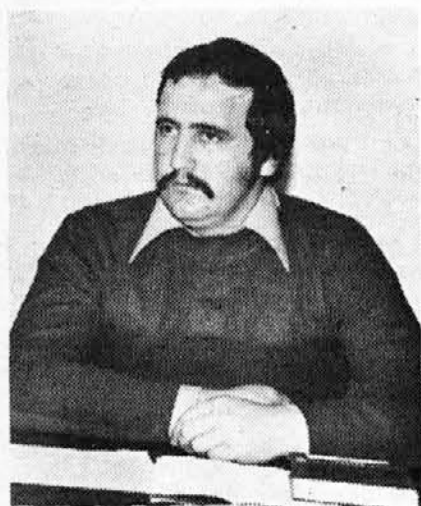
Mislím, da nam tov. Draga ne bi bilo treba posebej predstavljati, saj ga vsak dan vidimo v tovarniškem okolju. Kdor ga pa še ni videl, je moral že iz urejenosti našega parka ugotoviti, da imamo v podjetju novega vrtnarja.

V Mehanotehniko je prišel januarja letos. Rezultati njegovega dela pa so več kot očitni.

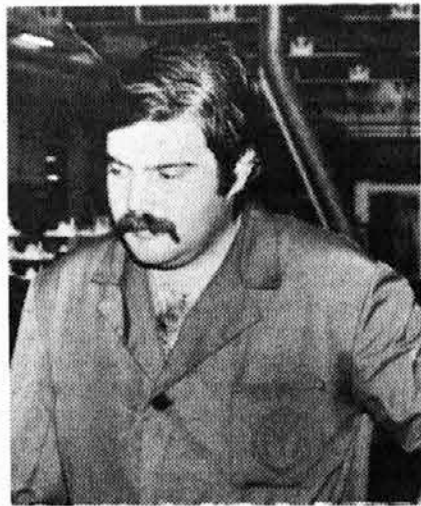


Delovno predsedstvo na sindikalni konferenci.

Predstavljamo vam:



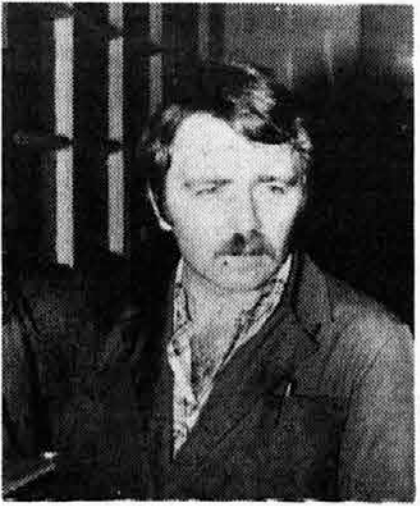
Čendak Vladimir — predsednik delavskega sveta DO, zaposlen v Mehanotehniki kot skladiščnik izdelkov od leta 1974.



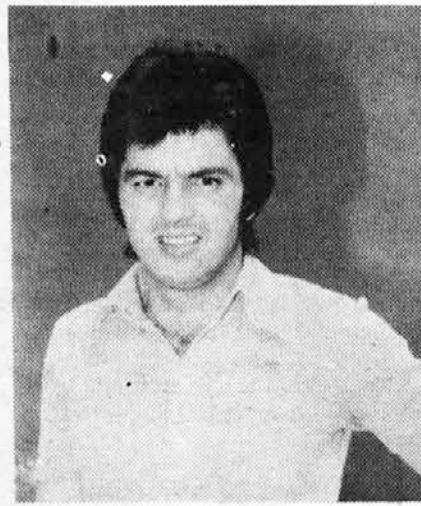
Dujc Andrej — predsednik delavskega sveta TOZD Tehnične igrice, zaposlen v Mehanotehniki kot vodja montaže od leta 1969.



Kodre Alojz — Predsednik delavskega sveta TOZD Pisarniške potrebščine, zaposlen v Mehanotehniki kot projektant I od leta 1970.



Žužek Hieronim — predsednik delavskega sveta TOZD Vijakarna, zaposlen v Mehanotehniki kot planer od leta 1973.



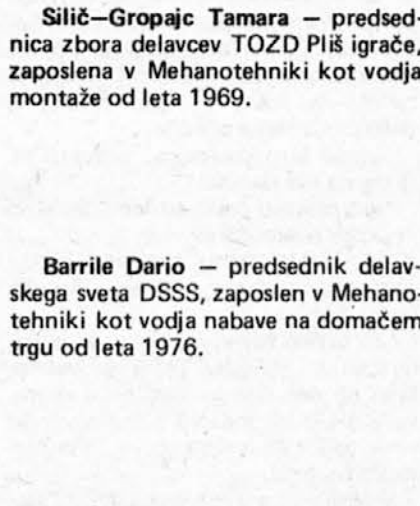
Blažević Franko — predsednik zbora delavcev TOZD Livarna, zaposlen v Mehanotehniki kot voznik viličarja od leta 1969.



Marchesan Fausto — predsednik delavskega sveta TOZD Orodje remont, zaposlen v Mehanotehniki kot skupinovodja orodjarjev od leta 1957.



Mahnič Vojko — predsednik konference OOS Mehanotehnike, zaposlen v Mehanotehniki kot orodjar predelavec od leta 1975.



Silič-Gropajc Tamara — predsednica zbora delavcev TOZD Pliš igrice, zaposlena v Mehanotehniki kot vodja montaže od leta 1969.

Od starega programa proizvodnje pisal nam je ostalo zelo malo. V proizvodnem planu za leto 1978 so vsega skupaj le štiri artikli, od katerih le eden stabilno stoji na tržišču ter prispeva k novoustanovljeni vrednosti. To so naslednji kemični svinčniki:

- Mondial P-244
- Silvia P-246
- Omega P-245
- Flomaster P-306

Pri kemičnih svinčnikih Mondial in Silvia bodo že v tekočem letu potrebne tehnološke in tehnične spremembe, če bomo hoteli artikla obdržati na določenem nivoju, oz. podaljšati njihovo življenjsko dobo.

Omega je naš najboljši kemični svinčnik iz starega programa. Razvojne možnosti tega svinčnika še daleč niso izkoriščene, tu predvsem mislim na različne variante (cenejših, dražjih) garnitur, kombiniranih garnitur z drugimi kemičnimi svinčniki, nalivnimi peresi, flomastri itd.

Flomaster izdelujemo v treh garniturah in sicer 1/4, 1/6 in 1/12. Te garniture so vse poceni in so dostopne dijakom in študentom.

Za ostali program proizvodnje kemičnih svinčnikov, nalivnih peres in flomastrov pa smo se dogovorili s firmo Senator iz Zahodne Nemčije. Od njih smo kupili nekaj orodij, s katerimi naj bi TOZD prišla do solidne osnove v tej branži. Osnovo nam v tem primeru predstavljajo naslednji artikli:

1. Serija 2130 metaln izvedba
2. Serija 2130 plastična izvedba
3. Serija 20

Serija 20 je izvedba kemičnega svinčnika, ki se lahko prodaja kot zelo klasična izvedba, po drugi strani pa ima zelo velike možnosti širjenja programa na isto osnovo. Svinčnik je precej sodobne oblike, lahko se ga opremi s specialnimi minami, z določenimi tehnološkimi posegi mu je možno spremeniti fizionomijo tako, da ga lahko kombiniramo z darilnimi garniturami ter specialnimi izvedbami kemičnega svinčnika.

Novi artikli v TOZD Tehnične igrice

Bogomir Likon

Plan proizvodnje TOZD Tehnične igrice za leto 1978 kot sestavni del gospodarskega načrta Mehanotehnike zajema velik del novitet, tako vrednostno kot količinsko. Skupna vrednost proizvodnje novih artiklov po direktnih stroških znaša 51.144.000 din in se deli po programih kot sledi:

- tehnične igrice 37.682.000 din
- splošne igrice 3.799.000 din
- kooperacija 9.663.000 din

V primerjavi s celotno vrednostjo proizvodnje bi torej novitete znašale 21 %. Ta podatek kaže na izpolnjevanje ciljev srednjeročnega plana razvoja, hkrati pa kaže na kvalitativne premike, saj Mehanotehnika že več let ni predstavila toliko novitet iz programa igrice kot ravno letos.

Kako nam je to uspelo? Na kakšen način se praktično sploh pride do novega artikla? Trenutno so možne tri med seboj zelo različne poti:

1. razvojni oddelek v marketing sektorju razvije artikel po lastni ideji ali po sugestiji kupca, preda dokumentacijo in eventualni prototip komisiji za nove proizvode. Ta komisija artikel ali zavrne ali ga osvoji in ga da na potrditev komisiji za gospodarstvo TOZD. Orodja



se potem izdelajo v orodjarni TOZD Orodje-remont ali pri zunanjih orodjarjih. To ni najhitrejši način osvajanja novih proizvodov, je pa najbolj normalen in na ta način pridemo do resnično „naših igrice“. V zadnjih dveh letih je bilo na komisiji za nove proizvode obdelanih 54 novih artiklov, kar predstavlja le 20 % od predlaganih artiklov, torej idej ne manjka. Ta način je zelo neugoden zaradi dolgega časovnega intervala med idejo in proizvodnjo.

2. Nakup orodij od firme, ki je določene artikla že proizvajala. Taka noviteta je noviteta le za Mehanotehniko, oz. domači trg, zato bi se morali takega načina izogibati, seveda če ne gre za artikla, ki so zelo primerni glede cene in razširitev, oz. dopolnitve asortimana. Velika prednost tega načina pa je zelo

kratek čas in največkrat tudi majhni stroški osvajanja.

3. Proizvodnja igrice v kooperaciji. Tu gre za proizvodnjo z orodji, ki so last Mehanotehnike, artikel pa se v celoti proizvaja pri kooperantu.

Ne glede na način, s katerim smo prišli do novih artiklov, bodo letos iz proizvodnje prišle naslednje novitete:

1. Program tehničnih igrice:
 - mehanski fliper
 - ročni šivalni stroj
 - fliper na nogah
 - starinski telefon
 - osebni avtomobil BMW Turbo na daljinsko upravljanje
 - ladja Cytra Ambassador na daljinsko upravljanje
 - kombi Mercedes na vodenje (varijante: poštni, policijski, rešilni, JNA, AMD, rešilni JNA)
 - osebni avto Mercedes C 111 na vodenje
 - osebni avto policijski Mercedes 200 s sireno na vodenje
 - osebni avto BMW Turbo na vodenje
 - osebni avto BMW Alpina na vodenje
 - trajekt Fontainebleau na vodenje
 - policijski čoln na vodenje
 - garnitura vlaka na vzmet
 - nova diesel lokomotiva HO

2. Program splošnih igrice:
 - domino liki
 - lok
 - puščica
 - skate board
 - Oyo maric
 - ropotuljice
 - memo
 - super memo
 - Luna kiper
 - Luna vlak

- Luna nakladač
- garnitura posodice
- sestavljanke
- sodček v sodčku
- puzzles
- male živali
- tehnična številka
- gradbeni elementi mali, srednji, veliki

V seznamu so zajeti le artikli, ki se že proizvajajo, oz. se bodo proizvajali do konca leta. Jasno je, da s tem proces ni zaključen, ampak da stremimo za čim večjim številom novih artiklov, saj je to edini način, s katerim se da kvalitetno širiti obseg poslovanja kot je to nakazano med cilji srednjeročnega programa razvoja.

TOZD pisarniške potrebščine: Predstavitev programa

Alojz Kodre

Kot smo že pisali v našem tovarniškem glasilu, smo v letošnjem letu v naši tovarni začeli proizvodnjo pisal (kemični svinčniki, nalivna peresa, flomastri). Tokrat bi poizkušal predstaviti proizvodni program, ki je že v proizvodnji in v končni fazi osvajanja.

4. Kemični svinčnik (petoglati) je tudi boljša izvedba kemičnega svinčnika, ki bo na prodaj v različnih variantah.

5. Nalivno pero je tudi v programu proizvodnje za leto 1978. Namenjeno je dijakom in študentom.

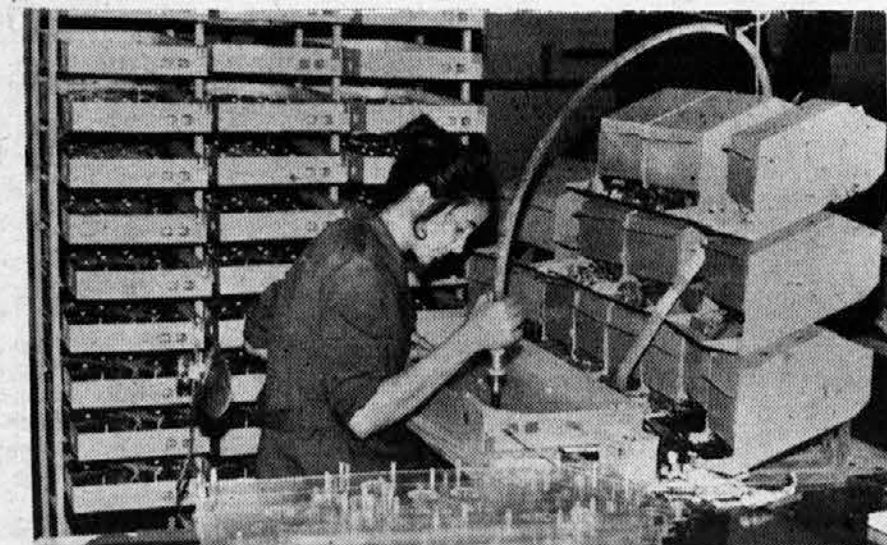
6. Flomaster je novejši in sodobnejši artikel iz našega programa. Na tržišče ga bomo poslali šele v tretjem kvartalu.

Če pogledamo program (asortiman) bolj s splošnega vidika, mislim, da smo ga pravilno sestavili ne glede na investicije, ki se bodo same po sebi še kako obrestovale, le če bomo program pravilno dodelovali ter racionalno proizvajali.

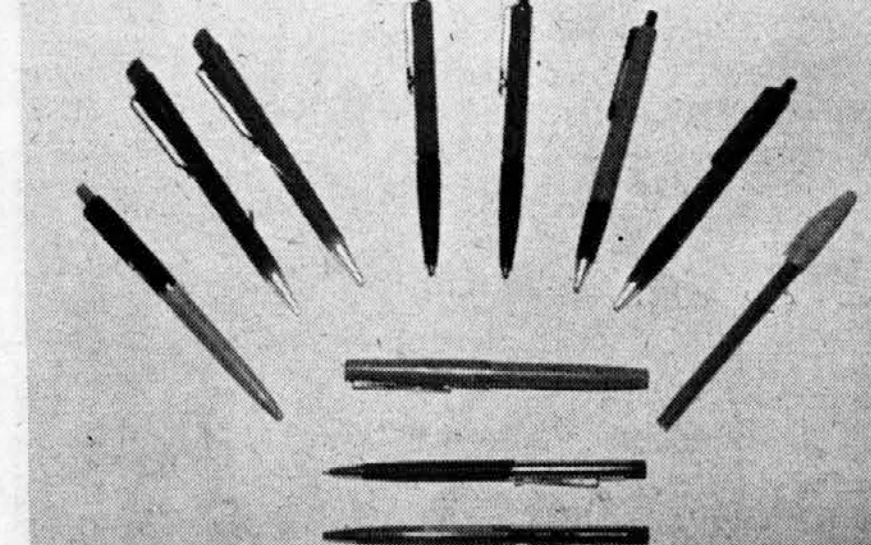
V naslednjem obdobju bomo skušali oživiti star program pisarniških potrebščin. V načrtu imamo tudi temeljito obdelavo še nekaterih kemičnih svinčnikov ter proučiti možnosti plasiranja na tržišče. V tem primeru bi se naš program povečal še za nekaj kemičnih svinčnikov ter večjega števila ravnil, trikotnikov, kotomerov, krivuljnikov itd. Vključili pa bomo tudi otroška učila, kot so računalna in podobno. V tem obsegu bi lahko na tržišču nastopili s kompleksnim programom. Vsekakor bo treba vključiti tudi primerno embalažo, razne etuie, darilne škatlice in drugo.

Poleg vseh problemov okoli programa, upamo, da bomo uspeli realizirati zastavljene cilje in opravičiti investicije.

To pa povleče za seboj angažiranje vseh delavcev v TOZD ter ostalih so-delavcev v DO.



Proizvodnja fliperja



Problematika prodora na tržišča vzhodno evropskih držav

MARINO ANTOLOVIČ

Geopolitična razdelitev Evrope po drugi svetovni vojni je imela kot direktno posledico strogo ekonomsko razdelitev kontinenta.

Države zahodne Evrope so z rimsko deklaracijo ustanovile evropsko gospodarsko skupnost (EGS) medtem, ko so vzhodno evropske države ustanovile SEV — svet za vzajemno gospodarsko pomoč.

V skladu z različnimi političnimi in ekonomskimi načeli, so evropske države razvijale tudi ekonomski sistem. Države SEV (ČSSR, SSSR, Poljska, Madžarska, Romunija, Bolgarija, Vzhodna Nemčija, Mongolija) so pod vplivom SSSR razvijale centralno planski — državno administrativni sistem. Tako gospodarstvo kot stiki s tujino, so bili uravnani iz centra. Centralizirani sistem še vedno obstaja v teh državah, toda v sedemdesetih letih opažamo v nekaterih državah proces umirjene decentralizacije odločitev v okviru planskih parametrov.

V tem kontekstu je treba obravnavati tudi naša izvozna prizadevanja na teh trgih.

Tako v šestdesetih, kot v začetku sedemdesetih let so bili izvozni posli, sicer v nekaterih letih veliki, toda zelo sporadične narave. Nekega organiziranega konstantnega nastopa nismo vodili.

Razlogov je bilo več. V tistem obdobju smo imeli z vsemi temi državami klirinški način plačevanja — sistem pobotavanja dolgov in terjatev med državami. Blago je bilo izvoženo, toda za Mehano tehniko je bila to dinarska prodaja. Odpadla je izvozna premija in devizne pravice. Vse to je delovalo zelo destimulativno in privedlo do podcenjevanja teh tržišč. Prodajali smo samo v letih velikih zalog — torej, ko je prodaja na konvertibilnih trgih in doma upadala.

Drugi omejitveni faktor je bil sam način prodaje. V uvodu smo omenili, da so bile vse odločitve v teh državah centralizirane — menjava s tujino se je opravljala preko nekaj državnih zunanjetrogovinskih podjetij. O direktnem uvozu se ta podjetja niso pogovarjala. Zahtevali so za vsak nakup — protinakup, kar pa za Mehano tehniko ni bilo sprejemljivo. Za realizacijo posla je bilo potrebno vključiti posrednika. Po navadi so bile to naše trgovske organizacije, ki so uvažale iz teh držav.

V zadnjih treh letih se je situacija zelo spremenila, kar je navedlo Mehano tehniko, da vključi prodor na ta tržišča v primarne izvozne cilje.

Še preden obrazložimo druge faktorje, je zanimivo pogledati na potencial teh tržišč. Realnih podatkov o

narodnem dohodku na prebivalca nimamo, ker niso objavljeni v sprejemljivi obliki. Važno je to, da so to v povprečju srednje razvite države s kupno močjo, ki presega možnosti porabe za neosnovne življenjske potrebe (slaba založenost trga).

Impresiven podatek za te države je število prebivalstva, ki znaša skupaj 350 milijonov ljudi. Demografska piramida nam tudi pokaže, da je to na splošno mlado prebivalstvo. Potrošne možnosti so torej skoraj neomejene. Zelo pomemben je tudi blažilni efekt tega področja v času gospodarske recesije na zahodu. Ciklična gibanja zahodnega gospodarstva se sicer poznajo tudi v razvoju vzhoda, toda šele z 18 do 24 mesečno zamudo in v blažji obliki. To dejstvo je zelo pomembno za naš izvoz, ki lahko kompenzira izpad prodaje na enem področju s povečano prodajo na drugem.

Prvi znak omenjenene spremembe se je pojavil na Madžarskem — z delno decentralizacijo gospodarstva leta 1973. Nadaljna zelo važna sprememba je bil prehod na konvertibilni način plačevanja med Jugoslavijo in Madžarsko leta 1976. Madžarska je postala enakovredna vsem drugim konvertibilnim državam Evrope (plačilo v dolarjih, izvozna premija).

Danes si prizadevamo prodreti na ta trg na dva načina:

a) s prodajo naših artiklov direktno in preko posrednikov

b) z dolgoročno proizvodno kooperacijo v skladu z novim zakonom (odredbo).

To je prvi tovrstni poizkus s kooperantom iz vzhoda. Težav je veliko, tako na naši kot na madžarski strani, toda glede na sedanjo situacijo, je to edini način za resen prodor na ta perspektivni trg.

Poljska je z enoletno zamudo sledila Madžarski in prav tako prešla na konvertibilni način plačevanja z istimi ugodnostmi. Že v decembru 1977 smo s posredovanjem Jugoeporta sklenili večji izvozni posel, ki smo ga skoraj v celoti realizirali v mrtvi sezoni in tako ublažili sezonsko komponento v naši prodaji. Letos smo že nekaj mesecev v stalnem stiku z državno zunanje-trgovinsko firmo COOPEXIM in računamo na večji posel v tem letu.

Z vsemi drugimi državami vzhoda imamo še vedno klirinške sporazume. V prvih petih mesecih smo dosegli izredni uspeh na trgu ČSSR. Uspeli smo prodati 52.000 telefonov, kar samo potrjuje naše trditve o potencialu teh trgov. Razmišljamo tudi o prireditvi razstave naših izdelkov v prostorih Pragoexport iz Prage, da bi si zagotovili prodajo tudi drugih izdelkov in ne samo telefonov.

Nemška demokratična republika je specifična in verjetno glavni kamen spotike za naš prodor na vzhod. DDR je največji svetovni proizvajalec igračk s preko 30.000 zaposlenimi v tej industriji. Direktna prodaja na tem trgu odpade in lahko samo razmišljamo o izmenjavi asortimana. Kontaktirali smo že z Demuso — predstavnik in izvoznik vseh tovarn igračk — toda do sedaj brez konkretnih rezultatov. Dejstvo je, da prav DDR dobavlja glavni delež igračk, ki se prodajajo na tržiščih držav SEV in da ima kot članica prednost.

Velika uganka in potencialno naj-

zanimivejši trg je SSSR. S svojimi 245 milijoni prebivalstva predstavlja neizčrpno tržišče. Do danes nismo uspeli prodati niti ene igrače na tem trgu. Res je, da smo začeli šele v zadnjem letu iskati poti do državnega aparata, ki odloča o uvozu igračk, toda razlogov za neuspeh je več:

— togost mehanizma kompenzacije — o nekim direktnem samostojnem nastopu ni govora,

— SSSR daje prednost proizvodom držav SEV, posebno DDR,

— uvoz igračk je bil zapostavljen — slaba založenost tržišča.

Sedanja petletka ima za cilj veliko povečanje uvoza potrošniških dobrin, med temi so tudi igrače.

Po neuspelem nastopu z ISKRO upamo na boljši izid razstave slovenske industrije v Moskvi, kjer razstavljamo na 4 kv. m. Razstavo bodo obiskali vsi vplivni politični predstavniki SSSR.

Ne glede na nastale spremembe je še vedno največja ovira za prodor na ta tržišča administrativna zapora in togost organizacij, ki odločajo o nakupih. Proces odločanja ima svojo specifično pot in večkrat ne upošteva ekonomskega računa. Zavedati se moramo, da so tu „pravila igre“ drugačna in da je ključ za uspeh prav v pravilnem razumevanju teh pravil.

Predlogi izhodišč za oblikovanje stanovanjske politike v Mehano-tehnik

Stanovanjsko gospodarstvo ima velik vpliv na gospodarski razvoj države, regij, pa tudi posameznih delovnih organizacij. Delež stanovanjsko-komunalnih naložb v narodnem dohodku je povprečno 5-6 %, v skupnih naložbah blizu 20 % in v vrednosti vseh gradbenih del približno 30 %. Stanovanjski fond je približno ena petina vsega akumuliranega bogastva. Razen tega se stanovanjske naložbe povezujejo še z vrsto drugih dejavnosti, kot so gradbeništvo, obrt, industrija, promet. Skoraj ni gospodarske panoge, v kateri zidava stanovanj ne bi pomembno pospeševala razvoja. Toda tudi narobe je res: brez gospodarskega razvoja ne moremo zidati stanovanj in tudi sodobnega stanovanjskega sistema ne moremo imeti. Zadnja ugotovitev velja za vse nivoje: od države do posamezne delovne organizacije.

Stanovanje je torej eden izmed odločujočih dejavnikov individualne in družbene produktivnosti dela. Kot je stanovanje na eni strani za človeka temeljna eksistenčna nujnost, je na drugi strani temeljna ekonomska nujnost pogoj za razširjeno reprodukcijo v proizvodnji in s tem za razširjeno reprodukcijo stanovanjskega sklada samega.

Povezanost z razširjeno reprodukcijo v proizvodnji je tako tesna, da si na določeni stopnji ekonomskega razvoja ne moremo zamisliti nadaljnjega družbenega napredka, če stanovanjsko vprašanje ni urejeno. Dolgoročnost stanovanjske porabe stanovanja, ki ga normalno uporabljajo dve, tri ali celo več generacij, postavlja sleherni družbi, pa tudi posameznim delovnim organizacijam, vprašanja, kako pravilno razporediti finančna sredstva. Zaradi dolgoročnosti stanovanjske porabe je vsaka generacija že v naprej obremenjena za del investicijske vrednosti stanovanja, ki bo rabilo prihodnji generaciji, ta pa spet za stanovanje, ki ga bodo rabili njeni potomci.

Stanovanje pomeni posebno socialno in ekonomsko dobrino. Zaradi uvažanja ekonomskih odnosov, je zato potrebno pri pridobitvi stanovanja ali stanovanjske pravice posvetiti ustrezno pozornost učinkovitosti na tem pomembnem področju.

Ustava SR Slovenije določa, da je vsakdo dolžan v skladu s svojimi materialnimi možnostmi prispevati k ureditvi svojega stanovanjskega vprašanja, pri tem pa mu družba seveda pomaga. Nihče torej ne bi smel pričakovati, da bo nekdo drugi namesto njega urejal to, kako bo stanoval.

Obstoja namreč nevarnost, da po-

stanovanj, organizirano stanovanjsko varčevanje destimulativno, kar je v nasprotju s sprejetimi stališči o tem, da mora vsak za svoje stanovanje prispevati tudi sam.

Prizadevanje, da bi razvili razne oblike lastnega deleža pri urejanju stanovanjskega vprašanja, je razvidno tudi iz resolucije VIII. kongresa ZKS. Kongres je komuniste zadolžil, da se zavzemajo za tak pristop k reševanju stanovanjskih vprašanj, s katerimi bodo delovni ljudje in občani v skladu s svojimi možnostmi, predvsem sami skrbeli za reševanje svojih stanovanjskih problemov in da bodo s samoupravnimi sporazumi oblikovali merila in kriterije za določitev višine lastne udeležbe ob pridobitvi družbenega najemnega stanovanja ali pa sredstev za nakup ali gradnjo stanovanj. Sploh pa ne moremo pričakovati, da bi stanovanjska vprašanja urejali izključno ali v največji meri z družbenimi sredstvi.

Zaradi dolge amortizacijske dobe najemniških stanovanj, neekonomskih najemnin in stanovanjske pravice, katere nosilec je delavec, je za delovne organizacije ugodneje dodeljevati posojila za individualno reševanje stanovanjskih problemov. Na ta način se stanovanjski problemi hitreje rešujejo, sredstva, ki so namenjena za stanovanja pa se hitreje obračajo. Dodeljevanje kreditov navezuje delavce na delovno organizacijo bolj kot dodeljevanje stanovanj, oziroma stanovanjske pravice. Taka stanovanjska politika tudi omili neenakopraven položaj med delavci, ki si stanovanjski problem rešijo v glavnem sami z nakupom stanovanja ali gradnjo hiše na eni strani in njihovimi sodelavci, ki dobijo družbeno stanovanje na drugi strani. Po udarek je na tem, da „dobijo“. Odpraviti bi morali tudi izraz „pričakovanci stanovanj“, saj prepušča aktivnost bodočega stanovalca pri pridobivanju stanovanjske pravice povsem ob strani.

Za obstoječi sistem stanovanjske pomoči v Mehano-tehniko moramo reči, da je precej nediferenciran in premalo upošteva našeta izhodišča.

Mehano-tehnika bo morala s svojimi skromnimi sredstvi reševati predvsem tri vrste problemov:

— stanovanjski problemi delavcev z najnižjimi dohodki, ki praviloma niso sposobni, da bi najeli in odplačevali kredite

— stanovanjski problemi delavcev, katerih dohodki na družinskega člana so taki, da lahko svoj stanovanjski problem ob ustrezni pomoči rešijo sami

— stanovanjski problemi, ki se pojavljajo pri kadrovanju, predvsem mlajših strokovnjakov

Pri urejanju naštetih stanovanjskih vprašanj bi morali upoštevati še naslednje možnosti:

— pri delavcih z najnižjimi dohodki na družinskega člana, za katere je potrebno zagotavljati najemna stanovanja, bi bilo v določenih skrajnih primerih potrebno zagotoviti (ob sodelovanju z občinsko stanovanjsko SIS) subvencije k stanarini

— pri delavcih, ki stanujejo v starih mestnih jedrih obalnih mest, bi se bilo potrebno v čimvečjem obsegu posluževati ustreznih adaptacij, s katerimi bi stara stanovanja pridobila na funkcionalnosti in udobnosti tako, da se bistveno ne bi razlikovala od novih, še posebno če upoštevamo razliko v višini najemnine med starim in novim stanovanjem,

— pri delavcih, ki si lahko svoj stanovanjski problem ob ustrezni družbeni pomoči rešujejo sami in pri novo zaposlenih strokovnjakih, katerih dohodek na člana družine bo v večini primerov prav gotovo tak, da bodo svoj stanovanjski problem prav tako reševali v glavnem sami, bi bilo potrebno razmisliti o namenskih najemnih stanovanjih, ki bi bila dodeljena za določen čas (dve do štiri leta), v katerem si mora tak delavec svoj stanovanjski problem rešiti in izprazniti stanovanje.

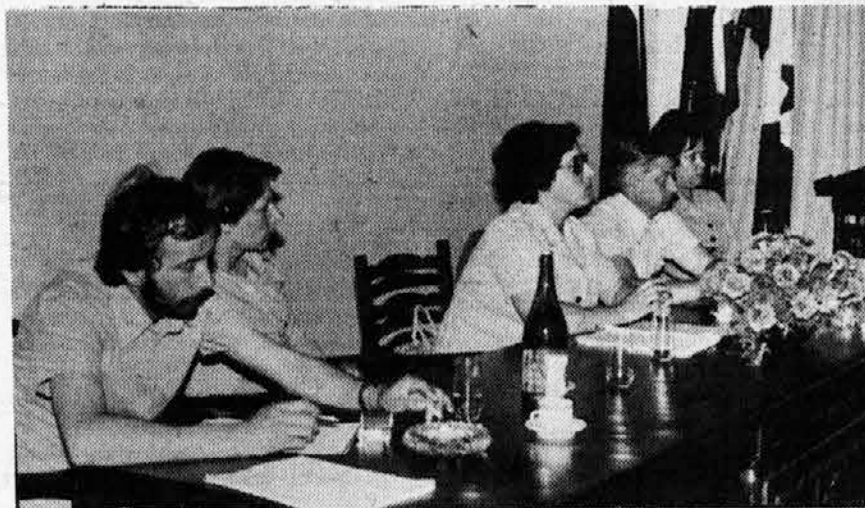
Naša obstoječa samoupravna zakonodaja nam zaenkrat še ne omogoča, da bi se posluževali vseh naštetih izhodišč. Zato si prizadevamo, da bi stanovanjske probleme naših delavcev reševali v tem smislu individualno s pomočjo dogovora z zainteresiranimi. Že danes pa je potrebno razmišljati o novem samoupravnem aktu s področja stanovanjskih zadev, ki bo moral vsebovati taka določila, na podlagi katerih se bodo stanovanjski problemi reševali tako, kot je predvideno z ustavo in v skladu s širšimi dogovorjenimi družbeno političnimi stališči, seveda ob upoštevanju načela solidarnosti.

Nova sindikalna vodstva

Žika Jovičič

Na letni skupščini Zveze sindikatov izolske občine so bili izvoljeni novi člani občinskega sindikalnega sveta in nadzornega odbora ter delegati za republiški in zvezni kongres Zveze sindikatov.

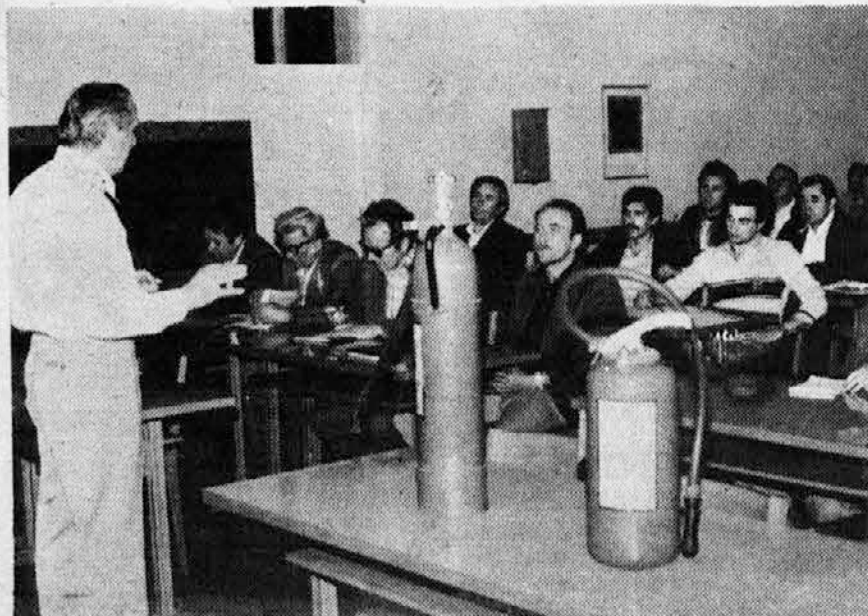
Predsednik občinskega sindikalnega sveta Jože Rojc je v obsežnem referatu opozoril na nekatera vprašanja in probleme, ki so v središču pozornosti sindikata v izolski občini. Opozoril je tudi na nekatere težave pri uresničevanju zakona o združenem delu v samoupravi praksi. Na skupščini je bila podana tudi ocena uresničevanja sklepov 9. kongresa ZSS. Po volitvah članov novega sindikalnega sveta nadzornega odbora in delegatov za republiški in zvezni kongres ZS so se delegati vključili v problemske razprave o delovanju sindikata.



Seminar o varstvu pri delu

Žika Jovičič

Zavod za varstvo pri delu (poslovna enota Koper) je organiziral seminar in preizkus znanja iz varstva pri delu za vse vodstvene delavce naše DO. Vodstveni delavci in odgovorni vodje so se na seminarju seznanili z osnovami pravne ureditve varstva pri delu, s tehničnim, požarnim in zdravstvenim varstvom pri delu. Na koncu seminarja so opravili preizkus znanja s pomočjo kombiniranega testa.



Koncept kadrovanja

Ljubo Klanjšček

Morda nič bolj in nič manj kot pri ostalih funkcijah v MT se tudi pri kadrovski srečujemo z uspehi in težavami. Medtem, ko uspehov pogosto niti ne opazimo, ker naj bi bili sami po sebi umevni, pa so težave dokaj občutljiva zadeva.

Pogosto tudi ugotavljamo, da so prav kadrovske odločitve za uspešno poslovanje DO najbolj strateške in ob tem pozabljamo v kolikšni meri so na tej stopnji kadrovske metodologije v Mehanotehniki te odločitve prepuščene naključju ali odločanju kadrovske metodologije v Mehanotehniki te odločitve prepuščene naključju ali odločanju na osnovi nepopolnih informacij o kandidatih.

Če naj ustrezna kadrovska politika omogoči vsakemu posamezniku vsestranski razvoj sposobnosti ter ustrezno mesto v družbi, bi morala biti kadrovska funkcija ne le delno, temveč v polni meri nosilec poslov za: — ugotavljanje potreb, selekcijo-orientacijo in razmeščanje kadrov; — urejeno evidenco, periodične analize in preglede stanja; — uvajanje v delo, stalno strokovno in DP izobraževanje in izpopolnjevanje zaposlenih; — skrb za telesno in duševno zdravje delavca (varno delo); — proučevanje in reševanje psihološke, sociološke in socialne problematike delavca in kolektiva.

Le kadrovska funkcija s tako široko zastavljeno in strokovno izvajano vsebino dela, nam bo lahko nudila garancijo za ohranjanje optimalnega ter izboljševanje kadrovskega sestava, predvsem pa splošne socialno-psihološke klime v podjetju in tako predstavlja katalizator ostalim funkcijam v DO. Pri tem se nam ob sedanjem delu odpira alternativa v poglobljeni analizi in planiranju kadrov.

Namen in cilji analize kadrov

Personalna evidenca (ki je pri nas v klasičnem smislu sicer dobro zastavljena) le spremlja stanje in spremembe, o dejanskih kvalitetah delavcev oz. delovnih skupin pa se relativno malo ve. Dejanski kadrovski sektor je, tako kot marsikje tudi pri nas, več ali manj „neznanka“ in ob tem so odločitve plod boljše ali slabše intuicije.

Podatki o problematiki

Problematične (periodične) analize kadrovskega sestava dajejo dokaj izčrpno sliko in omogočajo ocene stanja kadrov. Ocena stanja je osnova za postopno izboljševanje stanja in perspektivno kadrovske problematiko.

Vsebina in obseg analize

Vsaka analiza je po obsegu (katere skupine delavcev zajema) in po vsebini (katere podatke daje) definirana na osnovi konkretne problematike DO. V Mehanotehniki bo morala zajemati:

- določene strokovne službe, sektorje, TOZD, oziroma DSSS, delovne enote oz. posamezne organizacijske enote,
 - določene grupe — profile delavcev: npr. delovodja, delavce na delih s povečano nevarnostjo, oz. tam, kjer se pojavljajo organizacijski ali drugi problemi,
 - redne in izredne štipendiste,
 - strukturo članstva v DPO.
- Analiza lahko zajema tako posameznike, kot posamezne skupine.

Pri posamezniku so možne informacije:

- ocena (podatki) o nivoju sposobnosti,
- ocena nivoja znanja, usposobljenosti,
- podatki o ambicijah,
- podatki o motivih in interesih ter osebnostne lastnosti v ožjem smislu;

Pri skupinah pa:

- sestav po sposobnostih,
- KV in starostni sestav,
- potrebe po strokovnem izpopolnjevanju,
- odstopanja od sistemizirane in dejanske kvalifikacije in zahtev,
- nivo informiranosti in odnosov v skupini,
- splošna psihološka klima in stopnja zadovoljstva pri delu po posameznih kategorijah (delo, plača, sodelavci, vodja, napredovanje),
- po potrebi pregled po katerikoli lastnosti (starost, spol, nacionalnost itd.).

Sistem analize kadrov

Glede na možnosti, ki nam jih nudi EOP, bo potrebno razviti funkcionalni koncept analiz in pri tem opredeliti: 1. podatke (evidenco) potrebne za analize (INPUT); 2. modele (sheme) kadrovskih analiz; 3. ustrezno obliko prezentiranja predelanih podatkov (OUTPUT).

Okvirni koncept EOP:

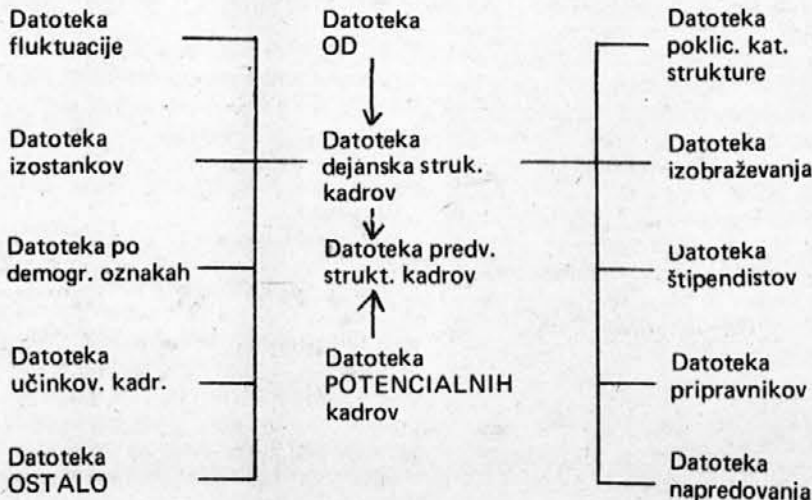
Kadrovske socialne analize — output:

- občasne analize (ali izpisi podatkov glede na posamične zahteve zunanjih institucij);
- občasne kadrovske analize — potrebne za planiranje kadrovske funkcije in kadrovske politike;
- periodične analize v zvezi s pregledi kadrovske strukture;
- periodične in nujne kadrovske analize ali evidence v zvezi z obveznim dost. kadr. podatkov ali popis;

Input:

- manj pomembni kadrovski podatki;
- ažurirani kadrovski podatki
- stabilni kadrovski podatki (zakon o evidenci)

Osnovno bazo za izdelavo kadrovskih analiz predstavlja kadrovska evidenca (INPUT). Analize (OUTPUT) pa bi namdale naslednje datoteke kot osnove za sprejemanje odločitev:



Vhodni podatki bi v sistemu analize predstavljali definiran obseg in vsebino analize.

Izhodni podatki pa bi predstavljali stanje analizirane skupine in oceno tega stanja z vsemi podatki za posameznega delavca.

Tako skupine, kot vsak delavec posebej lahko zahtevam dela zadovoljuje v celoti, ali pa šele po „izboljšavi“ npr. izobraževanju in dopolnjevanju.

V vsakem podatku je nekaj pozitivnega, kar se ob upoštevanju ugotovljenih pomanjkljivosti uporabi tako, da se poišče posamezniku primerno področje dela.

Slika stanja kadrov kot osnova za kadrovske načrtovanje

Analize bi nam nudile sliko tako za celotno DO — Mehanotehnika, kot tudi za posamezne organizacijske enote. Iz združenih podatkov bi bilo tako v vsakem trenutku (periodičnem preseku) razvidno:

- A — koliko ljudi zadovoljuje vsem zahtevam;
 - B — koliko jih je potrebno izobraževati-usposablјati;
 - C — koliko ljudi je s slabimi sposobnostmi;
 - D — koliko jih ne zadovoljuje po vseh lastnostih
- npr.
A = 50 %
B = 30 %
C = 10 %
D = 10 %

Le kompleksno podane analize s podatki in interpretacijami (predlogi) po posameznih dimenzijah nam bodo lahko omogočile usmerjeno in zavestno poseganje v kadrovski sestav ter vplivanje in pomoč tam, kjer se kažejo „najšibkeje točke“. S tem, da bi bili podatki uporabni kot osnova za kreiranje in izvajanje ustrezne kadrovske socialne politike tako v posameznih organizacijskih enotah kot na nivoju celotne DO, bi diagnoza in planiranje kadrov dosegla svoj namen tudi v Mehanotehniki. S tem bi postal

konstruktiven faktor vpliva kadrovske funkcije tudi na ekonomsko stanje DO.

Čeprav smo v Mehanotehniki šele na začetku razmišljanja o za nas ustreznem konceptu sodobnih kadrovskih analiz, se je vendarle treba zavesti, da je perspektivna kadrovska politika prav tako kot druga področja odvisna od sistema odločitev na osnovi strokovnih analiz in informacij.

DAN CIVILNE ZAŠČITE

Vladimir Popović

Ob dnevu civilne zaštite je bila v delovni organizaciji Mehanotehnika organizirana razstava opreme in materiala za osebno in kolektivno zaščito. Predvsem so bili razstavljeni predmeti in oprema RBK zaštite, kot so:

— radiološki detektor, kemični detektor, osebni dozimeter, čitalec osebnega dozimetra itd.

Poleg tega je bil razstavljen tudi osebni komplet za zaščito, katerega bi po odloku ZIS moral imeti vsak delavec, oziroma državljan.

Na panoju so bile razstavljene slike, ki so prikazovale naše dosežke in uspehe na področju civilne zaštite, tako so se delavci s tem seznanili.

Zanimanje za razstavo je bilo veliko. Zavedati se moramo, da dobro organizirana in usposobljena civilna zaštita zmanjšuje izgube ob vojnih akcijah ali elementarnih nesrečah.



Kulturo delavcem

Aleksandra Grbec

Ko govorimo o kulturi, o približevanju te dejavnosti človeku — delavcu, se zavedamo, da smo pravzaprav na tem področju šele začetniki, vendar se že lahko pohvalimo z različnimi prireditvami, ki smo jih organizirali in ne nazadnje seveda z našim časopisom, ki je po daljšem premoru spet oživel in zbudil v delovnem človeku željo in zavest po izpopolnjevanju in sprostivni.

Pred kratkim nas je obiskala skupina igralske akademije iz Ljubljane in nam predstavila kratko Cervantesovo enodejanko.

Diplomanti akademije so za svoje diplomsko delo izbrali priljubljeno tematiko iz vsakdanjih življenjskih dogodivščin in jo želeli prikazati delavcu, da bi tako utrdili sodelovanje med delovnimi organizacijami in gledališčem.

V humoreski je bila prikazana ženska zvičajnost in iznajdljivost, ki je med našimi delavci izzvala smeh in dobro voljo. Skupina je bila sprejeta z navdušenjem in zadovoljstvom ter nagajena s prisrčnim in dolгим aplavzom.

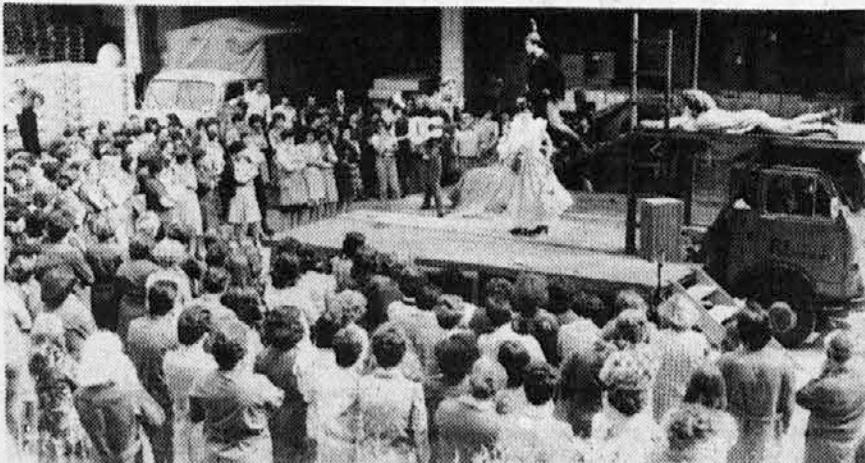
Po predstavi so si igralci želeli ogledati našo tovarno. Spremljali smo jih po delovnih obratih, kjer so si z zanimanjem ogledovali proizvodnjo. Občudovali so vztrajnost in spretnost naših delavcev, predvsem tistih na tekočih trakovih, saj se jim je zdelo prav to precej utrujajoče, nezanimivo in enolično.

„Nikoli ne bi mogla dan za dnem vedno z istimi gibi, tako mehansko opravljati enega dela,“ je pri obhodu izjavila profesorica in vodja skupine.

Ob koncu so se nam lepo zahvalili za tople sprejem in nam obljubili, da bodo še prišli, seveda če si bomo želeli.

Seveda si bomo želeli, ne samo želeli, ampak pozdravljali in poglabljali bomo tako obliko sodelovanja.

Gledališki skupini igralske akademije se iskreno zahvaljujemo za obisk saj so s svojo predstavo obogatili naše ne preveč pestro kulturno življenje.



Požarne nevarnosti pri uskladiščenju plastičnih mas

BRANKO HOMOVEC

Dandanes proizvaja industrija številne sintetične ali plastične mase. Na široko jih uporabljamo v industriji, prometu, elektroniki, v vsakdanjem življenju itd. Ločimo termoplastične in termoplastične mase. Prve se pri segrevanju zmehčajo, nato pa staliijo, pri ohlaiditvi pa se ponovno strdijo. Termoplaste lahko večkrat zmehčamo, pa se ponovno strdijo.

Osnova plastičnih mas so umetne smole. Te mešajo z različnimi dodatki, npr. z žaganjem, tekstilom, azbestom, sljudo, itd. odvisno od tega čemu bo namenjena nova plastična masa, oziroma kako naj bo mehancično ali drugače odporna. Izbira dodatka zelo vpliva na vnetljivost plastične mase. Če je dodatek organski (azbest, sljuda), se vnetljivost zmanjša, npr. masa iz fenolne smole in papirja se vname pri 600° C, plastična masa iz iste smole in sljude pa šele pri 810° C.

Vse plastične mase so praviloma gorljive, vendar gorenje poteka različno. Večinoma gori počasi — razen celuloide in nitroceluloze — toda hitrost gorenja narašča pri rakranjanju, kar se dogaja, če nastane požar. Delavci v skladiščih in gasilci mo-

rajo dobro poznati nevarnosti razkranjanja plastike pri požaru. Po svetu so se že množično zastrupili delavci in celo gasilci pri gašenju manjših požarov plastičnih snovi. Mase na osnovi gifi talnih smol izločajo pri segrevanju strupeno hlapljivo snov akrolein.

Pri nepopolnem zgorevanju acetatne celuloze in nekaterih vinilnih snovi nastaja očetna kislina. Snovi na osnovi dušičnatih spojin sproščajo pri gorenju amoniak. Sem spadajo tudi korbamidne in malaminske smole. Polivinilklorid izloča pri segrevanju nad 150° C klorovodik, ogljikove okside in organske klorove spojine. Te snovi dražijo služnice oči in nosa.

Pri nekem požaru v inozemstvu se je dogajalo takole: V skladišču je bilo veliko bal naslednjih sintetičnih tkanin: kurtela; vercla, lavsana, konekolona, akrilbela, grilora in polipropilena. Pri gorenju kurtela, lavsana in drugih vlaken je nastala viskozna, smolasta tekočina temno rjave barve. Lezla je navzdol v obliki debelih kapelj in zažigala druge materiale. Požar so opazili, ko je gorelo nekaj bal lavsana in kurtela. Skladišče se je naglo napolnilo z dimom ostrega vonja in je bilo težko locirati center požara. Pet minut po odkritju požara je bale v 90 kv. m velikem oddelku zajel ogenj. Plamen je prišel skozi vratne prehode na odprt prostor in v 10 minutah zajel snovi na površini 240 kv. m ter segel do 20 m visoko. Strešna in nosilna konstrukcija se je začela deformirati. Nad centrom požara na površini 80 kv. m se je odprla strešna konstrukcija. Ogenj je zaletel tudi kovinske sode s (Nadaljevanje na 6. strani)

POŽARNE NEVARNOSTI PRI USKLADIŠČEVANJU PLASTIČNIH MAS

(Nadaljevanje s 5. strani)

tekočimi utrjevalci. Zagrmelo so zamolkle eksplozije. Dva soda je vrglo 60 m daleč. Tekočina, ki se je razlila, je prišla v dotik s plamenom in je izparela. Para je znatno otežila dihanje.

POGOSTE VRSTE SINTETIČNIH PLASTIČNIH MAS

Fenoplasti

Osnova za pridobivanje fenoplastov so fenolne smole, ki obstajajo v treh stanjih: rezol, ritizol in rizit. Rezolne smole se razkrajajo v alkoholu in tope pri segrevanju. Pri povišani temperaturi smola kondenzira in prehaja iz rezolnega v rizitolno stanje; topi se pri segrevanju, a v alkoholu se ne razkrajajo. Pri nadaljnjem segrevanju preide smola v končno stanje — rizit, ki se več ne topi pri povišani temperaturi in se ne razkrajajo v alkoholu. Proces strjevanja se začne pri relativno nizkih temperaturah. Požarno nevarne so zlasti raztopine fenolnih smol v alkoholu. Uporabljajo jih za proizvodnjo lakov in premazov proti rjavenju. Zlasti so koristne v lesni industriji pri izdelavi pohištva.

Če trdne fenole zmeljemo in mešajo z ustreznimi dodatki, barvami, antioksidanti, itd., maso lahko stiskajo in oblikujejo v modelih za razne izdelke. Fenoplasti se precej težko vžgejo. Če se z njimi dotaknemo ognja, začno goriti, če jih odmaknemo, ugasnejo. Iz fenoplastov stiskajo plošče, vlivajo cevi... Veliko jih uporabljajo v elektriki kot neprevodnike.

Anioplasti

V to skupino spadajo karbaminske in melaminske smole, ki so si sorodne glede gorljivosti. Karbaminske smole prihajajo na trg v trdem stanju kot prah ali kot briketi. Tako niso posebno požarno nevarne. Hranijo jih v suhih in hladnih prostorih. Sorodne melaminske smole so na tržišču tudi v prahu ali v briketih in jih hranijo enako kot karba midne. Raztopine melaminskih smol uporabljajo za impregniranje papirja, tkanin in kože, s čimer povečajo odpornost proti mokroti in temperaturnim spremembam. Uporabljajo jih tudi za izdelavo različnih lepil. Aminoplasti so beli, lahko pa jih tudi barvajo. Aminoplaste lahko enako kot fenoplaste stiskajo v razne izdelke, profile itd. Pri segrevanju nad 150° C začne aminoplasti razpadati v fenol, amoniak in ogljikov dioksid.

Silikoni

Silikone lahko dobimo na trgu kot olja, sredstva za impregniranje in mase za električne izolatorje. S silikonskim oljem obdelana koža postane prožna in mehka ter odporna proti mokroti in kemičnim učinkom. Enako tudi tkanine. Silikonske smole ne gorijo in so odporne proti vročini. Iz steklene volne in silikonskih spojin izdelujejo izdelke, ki so odporni proti visokim temperaturam.

Poliamidi

Roževinaste poliamidne mase so osnovne snovi za izdelavo umetnih vlaken (nylon, kapron...). Iz poliamida izdelujejo tudi debelejša niti za ščetine čopičev itd. Poliamidne folije uporabljajo za različno embalažo.

Polietilen

Polietilen prihaja v promet v obliki niti, folij, cevi, raznih profilov in drugih kompliciranih proizvodov. Vsi ti proizvodi se vnamejo pri 400° C; z zrakom mešani prah lahko eksplodira. Pri segrevanju izloča polietilen ogljikov oksid, aldehide in klorove organske spojine, ki dražijo dihalna. Gasimo ga z vodo, kateri po možnosti primamo sredstva za zboljšanje močilnosti s peno.

Polistirol

Polistirol uporabljajo kot surovino za izdelavo niti, folij, lakov, cevi in detajlov raznih oblik. Je vnetljiva trdna snov. Pri segrevanju postane elastičen, pri temperaturi nad 100° C preide v viskozno tekočino. V zrak zvrtničen polistirolni prah lahko tvori eksplozivne zmesi. Gasimo s peno in razpršeno vodo.

Polivinilklorid (PVC)

Mehke polivinilkloridne mase proizvajajo z dodatkom mehalcev. Talijo se pri 100° — 140° C. Poleg mehalcev dodajajo PVC tudi stabilizatorje, ki izboljšujejo kemično odpornost

proti učinkom temperaturnih sprememb in sončnim žarkom. Polivinilklorid vsebuje v primarnem stanju okrog 56 % klor, praktično ne gori in je odporen proti zvišani temperaturi. Pri 100° C ne spremeni ne strukture ne barve. Zelo ga uporabljajo v elektrotehniki za pridobivanje vlaken in folij, za rezervoarje in aparate v kemični, prehrabeni in tekstilni industriji. Gasimo ga z razpršeno vodo in peno.

Opozorila pri skladiščenju plastičnih mas

1. Plastične mase je treba hraniti v protiognju odpornih skladiščih.
2. Skladišča naj imajo po možnosti naprave za hitro odvajanje dima ob požaru.
3. Ni priporočljivo, da so v isti stavbi skladišča in stanovanja. Ob požaru se lahko razvijejo zelo strupeni plini.
4. Če je skladišče v prostoru brez oken, je gašenje zelo oteženo.
5. Skladišče naj bo, če je le mogoče, razdeljeno z negorljivimi zidovi v več požarnih odsekih. Tako bi lahko požar hitreje lokalizirali. Oddelki za termoplaste naj bi bili posebej in na površini do 150 kv. m.
6. Police za hranjenje plastičnih mas naj bodo iz negorljivega materiala.
7. Pri graditvi večnadstropnih skladišč mora biti zagotovljen hiter dostop v notranjost, prehodi pa zavarovani pred dimom.
8. Skladiščni prostori naj bodo opremljeni z alarmnimi napravami za avtomatsko gašenje.

Varno na cesti

Milovan Vidmar

Kot smo lahko prebrali v 36. številki Informatorja, smo na posvetu, ki je bil 23. maja 1978, razpravljali o celi vrsti problemov, ki jih moramo rešiti v zvezi z varnostjo prometa v občini Izola.

Naša dolžnost je, da v teh mesecih (pa ne samo sedaj) tudi mi razmislimo o tem in da osvežimo stvari, ki jih že poznamo, vendar na njih hote ali nehoti pozabljamo.

Udeleženci v prometu so predvsem pešci ter vozniki motornih vozil, koles in motornih koles.

Pešci so največja masa, ki se na poti z dela ali na delo vključuje v cestni promet. Zato bi se morali kot pešci na cesti obnašati zelo previdno in disciplinirano. Iz dnevnega časopisa vemo in tudi sam uvodni del poročila posveta govori, da so prav pešci v prometu najbolj izpostavljeni in doživijo največ nesreč.

Vemo, da ceste in pešpoti niso najbolj urejene, vendar to ne sme biti razlog, da ne bi upoštevali in spoštovali prometnih predpisov in s tem sebe spravljali v nevarnost.

Za delavce Mehanotehnike je nevarno območje na koncu pešpota ob plinarni, ko prečkajo cesto, po kateri se premikajo vozila iz industrijske cone ter koja od tega dela do križišča, kjer ni urejenega pločnika. Na prehodu za pešce, kjer usmerjanje prometa ureja semafor, se večkrat opazi, kako nekateri, čeprav je že rdeča luč, tečejo čez križišče ter tako sebe in druge udeležence v prometu spravljajo v življenjsko nevarnost. Najbolj nevaren del pa je hoja po magistralni cesti v smeri Portoroža, koder se premika veliko naših delavcev. Posebno nevarno pa je prečkanje magistralne ceste tam, kjer prehodi za pešce niso označeni. Delavci posamično ali v grupah tečejo čez cesto in to je, sami vedo, najbolj nevarno, saj je ta del ceste že terjal nekaj žrtev. Prošnja, da bi delavci prečkali glavno cesto ob koncu Kraške ulice, pa je bila zavrnjena (Informator št. 32).

Pri avtokampu se, čeprav sta urejeni novi postajališči, še vedno ustavljajo avtobusi iz smeri Piran in Koper. Za delavce, ki prihajajo iz Kopra in odhajajo v Piran je treba pripomniti, da je prečkanje na tem delu nevarno, čeprav je označen prehod za pešce. Vozila prihajajo iz kopske smeri tudi z večjo hitrostjo kot je dovoljena, lahko pa je tudi dovoljena hitrost prevelika, če se pešec nepričakovano znajde pred vozilom. Zato tudi, ko stopate po prehodu za pešce, bodite zelo previdni.

Tudi vozniki motornih vozil bi morali posvetiti več pozornosti vključevanju v cestni promet in vzornejšemu prepuščanju prednosti pešcem. Pri vključevanju voznikov na ma-

gistralno cesto je pri avtokampu zavijanje v levo (proti Izoli) zelo nevarno. Zato bi bilo bolje, če bi se Izolčani vključevali v promet na novourejenem semaforiziranem križišču in da bi cesto pri avtokampu uporabljali le vozniki, ki vozijo v smeri proti Kopru (torej zavijajo v desno).

Opozorjam še na to, da bo prometna milica tudi na obalnem območju uvedla kontrole z „multanovo“, ki bodo zelo pogoste in bo voznik, ki bo kršil predpise, dobil sporočilo na dom.

Razmišljanja vredna je tudi ta varianta: Kaj če bi prihajali na delo peš? To bi vsekakor veljalo predvsem za Izolčane. Ali ste že razmišljali, kaj vse bi prihranili s tem? Porabili bi manj časa za prihod na delo kot z avtomobilom, predvsem v poletnem času; porabili bi manj goriva, oziroma nič, saj vemo, da je prav v mestnih voznih poraba goriva največja. Koliko medsebojnih trčenj in materialne škode bi lahko preprečili! Nadalje so še drugi dejavniki, ki govore v prid taki presusmeritvi, saj bi pri tem odpadla živčnost, ki jo povzroča čakanje pred semaforji in polževa vožnja v koloni vse do tovarne in nazaj. Izognili bi se tudi vročim vozilom, ki se v letnem času tako razgrejejo, da ni moč sesti vanje. Onesnaževanje zraka bi bilo manjše, poleg tega pa jutranji sprehod služil kot rekreacija, ki je vsakemu lahko le v korist. Ob tem pa bi mirno mislili na žrebca, ki nas zdrav in cel čaka doma.

Sodelavke in sodelavci, razmislimo o tej problematiki v cestnem prometu, ki dan za dnem pobira življenja in skušajmo biti čimbolj previdni, disciplinirani in ubogljivi do predpisov in znakov, ki jih srečujemo na cestah.

Sedaj, ko so se šolska vrata zaprla in so nekateri otroci prepuščeni sami sebi in cesti, oziroma ulici, je zadnji čas, da temeljito premislimo o treh mladih žrtvah v prometu. Da, kar trije otroci so izgubili življenje v tednu od 10. do 17. junija. Tako je v tem mesecu terjal promet na slovenskih cestah že pet otrok — žrtev prometnih nesreč. Zato skušajmo otroke kar najbolj pripraviti in poučiti še preden pride do najhujšega.

SREČNO!

Kaj pravijo naši praktikanti

Kavre Drago:

Glede na to, da bi morala biti proizvodna praksa predvsem pouk o proizvodnji in samoupravljanju v njej, ne pa toliko vaja spretnosti dela, in glede na to, da tega v Mehanotehniki ne upoštevajo dovolj, bi lahko trdili, da je ta praksa obsojena na neuspeh.

Po „Navodila za izdelavo poročila o proizvodnem delu“ naj bi v proizvodnem delu (poleg ostalega) spoznavali poklice in se poklicno orientirali. Do sedaj pa še nisem izvedel, da bi kakšen nekvalificiran delavec, ki dela, kar mu pokažejo in nič več (na delu samem), lahko kazal kakršnokoli usmeritev v določen poklic. Mislim na delavke, ki ponavljajo gib za gibom, ko opravljajo vedno eno in isto mehansko operacijo, ki bi jo lahko na višjem tehnološkem nivoju opravljal stroj. Edino za delovodjo bi lahko dejali, da opravlja „svoj poklic“; presusmeritev gimnazijcev na ekonomsko-administrativno smer pa večina ne pride v poštev.

O „spoznavanju tehnike, tehnologije in organizacije dela v sodobnem proizvodnem procesu“ ni (vsaj v DE 200 ne duha ne sluha. Proizvodni proces je tak, kot si ga lahko zamišljamo za povojne razmere: največ dela opravlja človek ročno.

Delovni čas se mi ne zdi pravilno razporejen: ideja o osemurnem delovnem času in o „prostih sobotah“ ni nič kaj prikladna, saj produktivnost v zadnjih dveh urah delovnega dne občutno pada. Bilo bi bolje, če bi na dan delali le 7 ur (kot je predvideno po zakonu) — no, če pa so delavci drugače sklenili, je to druga zadeva.

Žnidarčič Mojca:

Dosedanja praksa mi je dolgočasna. Skoraj osemurno nepremično sedenje, stalno enolično delo; česa takega nisem navajena, zato mi je večkrat nevzdržno sedeti do dveh. Mislim, da bi se morali pri delu bolj pogosto menjavati. Tako bi pregnali enoličnost in dolgočasje. Tudi odmora bi lahko bila vsaj dva, čeprav petminutna.

Opazila sem, da ima naš oddelek (TOZD Pisala) zelo strogega šefa. Zelo nepriazen je bil njegov sprejem, pa tudi sama strogost se mi zdi pretirana, mogoče zato, ker takega reda in discipline nisem navajena.

Pa še glede samoupravnih odnosov. Zdi se mi, da se delavke izogibajo sestankov. Mogoče se jim zdijo neprijetni, a če se ga že udeležijo potem bi lahko bila informiranost boljša. Udeleženka sestanka bolj odgovarja na vprašanje delavk, kot pa poroča o sestanku.

Pred sestankom bi se morale delavke sestati in razpravljati o določeni zadevi a tega nisem opazila. To so moji vtisi z dosedanje prakse, morda je v resnici drugače.

Pripis uredništva: Iz kritičnosti nekaterih člankov lahko sklepamo, da ima proizvodna praksa vendarle tudi za gimnazijce določen vzgojni vpliv. Druga plat medalje „strogega šefa“ pa je, da je praktikante že prvi dan nadrl, ker so si prisvajali kemične svinčnike.

Kos Lada:

Zdi se mi res koristno, da smo spoznali način dela in upravljanja v proizvodnji. Kar se tiče dela, ki ga mi opravljamo pa mislim, da bi bilo boljše, če ne bi delali ves čas v istem oddelku. S tem, da bi menjavali oddelke, bi se seznanili z različnimi načini izdelovanja igračk in nam ne bi bilo dolgočas. Tako pa hitro zgubimo voljo do dela in se nam zdi praksa predolga.

Na našem oddelku se nisem seznanila s samoupravljanjem delavcev, ker ni bilo prilike, torej o tem zelo malo vem.

Po moje bi bilo bolj koristno seznaniti se s tem v sami proizvodnji med delavci, kot pa poslušati dolgočasen in enoličen referat prvega dne. Delo za normo je zelo koristno in spodbuja delavce za nepretrgano delo brez „zabušavanja.“

Drugega nimam kaj pripomniti, le to, da mi je delo postalo že enolično, ker predolgo delam eno in isto stvar.

Komac Miranda:

Končno težko pričakovani četrtek! Tudi jaz sem kot vsak tukaj zaposleni morala priti v službo ob 6h. Sprejeli so nas nadvse prijazno. Vendar sem se vprašala, kaj če so samo danes tako uslužni in prijazni? Kaj če se vedejo tako le zato, da naredijo na nas dober vtis in zato; ker smo praktikantje? Toda že po nekaj dnevih so bila moja vprašanja odveč. Nadvse priazen sprejem sem imela povsod, kamor sem prišla. Razložili so mi vse, kar sem želela vedeti. Rado-

vedna sem bila malo preveč, a tudi to ni skalilo njihovega veselja, da mi lahko čim več povedo. Povedali so mi, pa naj je bila stvar še tako preprosta kot v resnici. „Potem pa je lepo biti v službi v Mehanotehniki?“ bi me sedaj marsikdo vprašal. Ne bi znala odgovoriti. Kajti teh nekaj dni, ko sem del tovarne, ko spadam med delavce, ki vedo le to, da morajo čim več narediti, da bodo čim več zaslužili, ne vem, kaj pomeni trdo delati in hraniti družino. Le sedaj vem to, da marsikateri delavec ne mara svojega poklica, izučil se je le za denar. In dokler bo delavec gledal le na denar, le na sebe, bo organizacija katerekoli tovarne na nizkih tleh. Toda letos so nam prakso dobro organizirali in marsikdo je lahko zadovoljen, ker je lepo biti v družbi, ki je organizirana. Sedaj mislim, vem, da bo v mojih mislih Mehanotehnika za vedno ostala tovarna, katere ljudje znajo v določenih trenutkih pomagati človeku, ga podučiti, pa čeprav samo nas praktikante, ki nas ni malo. Vesela sem bila začasnega spoznanja, da delo v tovarni ni lahko, a rade volje bi se vračala nazaj na letno prakso, če bi me sprejeli. Še to: Morda je prav našega otroka razveselila igračka Mehanotehnike Izola, zato ko se boste vozili mimo te tovarne, nikar ne prezrite table z velikim napisom:

MEHANOTEHNIKA, 25 LET

Blažević Palmira in Korenika Nives:

Po končanem teoretičnem pouku se praktikanti seznanijo s praktičnim poukom oziroma delom. Naše v šoli pridobljeno znanje skušamo izpopolniti s praktičnim delom. Prakso opravljamo v delovni skupnosti skupnih služb. Lanskoletna praksa ni bila dobro organizirana. Problemi so bili že pri samem določanju delovnih mest. Dodeljeni smo bili v tajništvo. Premalo smo bili seznanjeni z delom, ki ga opravljajo v posameznih oddelkih. S sodelavci smo bili v dobrih odnosih.

Letošnja praksa je bolj organizirana. Praksa se je začela z raznimi seminarji, s katerimi smo se seznanili o razvoju in dejavnostih „Mehanotehnike“, o samoupravljanju in o drugih stvareh. Prakso opravljamo v komercialnem in nabavnem sektorju. V vsakem oddelku so nam zelo obširno opisali potek njihovega dela. Z opazovanjem (drugih delavcev) dela v pisarnah, smo ugotovili, da se v pisarnah ne samo sedi in pije kavo temveč tudi naporno dela.

(Nadaljevanje na 7. strani)

V počastitev XI. kongresa ZKJ smo imeli v tovarni razstavo z nazivom Pozdrav 11. kongresu. Razstava je prikazovala pregled dosedanjih kongresov ZKJ Jugoslavije. Obenemsmo izkoristili priliko, da delavce Mehanotehnike spoznamo z marksistično literaturo. Ob tej priliki se zahvaljujemo mestni knjižnici — Izola za razumevanje in izposojeno literaturo.



KAJ PRAVIJO NAŠI PRAKTIKANTI

(Nadaljevanje s 6. strani)

SPOZNANJA IN VTISI V ŠESTIH DNEH PROIZVODNE PRAKSE

Praktikanti Gimnazije Koper iz DE IZO

V šestih dneh delovne prakse v Mehanotehniko smo spoznali delovne odnose v neposredni proizvodnji, predvsem pa smo občutili težavnost fizičnega dela — dela za tekočim trakom. Tako nas je delovna praksa naučila razlikovati enolično in neprekinjeno fizično delo od umskega dela, ki ga v določeni obliki opravljamo že sedaj v šoli, oziroma dela v administraciji, na vodilnih delovnih mestih ali kje drugje. Sicer pa je znanje, ki smo ga pridobili v teh šestih dneh (razen zgoraj navedenih dragocenih izkušenj) tako minimalno, da se včasih sprašujemo, če ni delovna praksa skoraj v celoti prazna izguba že tako kratkega in dragocenega počitniškega časa. Strokovno znanje, katerega nam je dala praksa v šestih dneh, bi lahko na bolj intenziven način pridobili v nekaj urah. Tako predlagamo, da bi skupinam, ki bodo opravljale prakso za nami, omogočili menjavanje po oddelkih in bi tako morda postala praksa bolj koristna in smiselna, saj bi dala dljakom več strokovnega znanja. Teoretično uvajanje praktikantov v delo je bilo nekvalitetno in pomanjkljivo. Tako je naprimer ogled oddelkov izgubil svoj smisel, ker je bil res zgolj „ogled“ saj nam nihče niti na grobo ni razložil delovni proces, pri katerem nastaja določena igrača, ali razkril njeno delovanje.

Ker tudi v oddelku ne izvedemo o igračah, ki nastaja pred nami (razen tistega kar vidimo) skoraj nič, se zgodi, da včasih sploh ne vemo, čemu služi delo, ki ga opravljamo in kako deluje igrača, ki nastaja pred nami. Pri medsebojnih odnosih med delavkami ne prihaja do večjih nasprotij in izpadov. Prav tako, kakor med seboj so tudi do nas delavke solidarne, prijazne, domače in nam pomagajo, če pri delu zaidemo v težave. Ta odnos je pravo nasprotje odnosov delavcev na vodilnih delovnih mestih, predvsem pa tistih, ki so nas prvi dan sprejeli in uvajali v prakso, do nas praktikantov. Če je tudi njihov odnos do delavk tako hladen in vzvišen, se ne čudimo slabemu mnenju o administrativnih delavcih in zavračanju vrednosti umskega dela v administraciji oz. dela na vodilnih delovnih mestih, ki se pojavlja med delavci v neposredni proizvodnji. Zato bi bilo prav, če bi vsi stari in mladi, ki ne poznajo teže fizičnega dela preživeli dva tedna za tekočimi trakovi, ali kje drugje v neposredni proizvodnji in bi se tako naučili ceniti in spoštovati delo delavca, ki opravlja fizično delo. Popolnoma odveč pa so ukrepi, ki še povečujejo enoličnost in dolgočasnost dela za tekočim trakom kot na primer prepovedano poslušanje radia, nezaželeno klepetanje... Mislimo, da ti ukrepi lahko samo zmanjšujejo delovno moralo delavca in tako slabšajo produktivnost njegovega dela. Človek, ki opravlja 10 let eno in isto delo, osem ur na dan, pri svojem delu sploh ne uporablja več možganov, ker so njegovi gibi že popolnoma avtomatizirani. Osemurni delavnik pa hitreje mine, če lahko svoje misli zaposli kje drugje, kot pri neprestanem gledanju na uro in ugotavljanju koliko minut manjka do prve pavze.

Se mnogo je takih in podobnih pomanjkljivosti, ki nastajajo pri delavnem procesu in smo se z njimi prvič soočili šele sedaj. Tako spoznavamo, da izvajanje samoupravljanja v organizacijah združenega dela le ni tako idealno kot je zapisano v knjigah.

Mirjam Bratina:

Zjutraj smo se z zaspanimi obrazi zbrali pred tovarno MECHANOTEHNIKA v Izoli. Po sprejemu, uvodnih predavanjih in ogledu tovarne so nas razdelili po oddelkih. Dodeljena sem bila na oddelke ELEKTROVLAKI. Vodja traka nam je razložil delovne procese na traku ter nas seznanil z delom. Delo ni bilo težko, vendar preveč enolično in dolgočasno. Vendar sem se kmalu spoprijateljila s sodelavkami in tako je delo potekalo hitreje. Delavke so bile z mano prijazne in mi tudi pomagale, svetovale, me sprejele medse. Privadila sem se in tako je tudi vsem.

Vseeno pa menim, da je delo na traku preveč enolično in da bi se delavke morale pogosteje menjavati na različnih delovnih operacijah. Tudi samoupravni odnosi bi morali biti še bolj razviti, posebno med delavci in vodji naj bi se ustvarili prijateljski odnosi. Mislim, da je ta praksa za nas

koristna. Spoznali smo, da moramo spoštovati in ceniti tudi najpreprostejše delo, spoznali smo zgradbo tovarne, odnose v tovarni in s tem teorijo o samoupravljanju (ki smo jo spoznali v šoli) lahko uporabili v praksi.

Zupančič Tanja:

Končala sem prvi letnik ekonomske šole v Kopru. V Mehanotehniko sem prišla na prakso 22. junija 1978.

Ko sem prišla v pisarno k tov. Klanjščeku, me je ta zelo lepo sprejel. Enako so me sprejeli tudi v ostalih oddelkih, kjer sem bila na praksi. Mentorji so mi povedali vse, kar sem vprašala, nekateri pa tudi več o organizaciji, o delovanju organizacije, o delovanju svojih oddelkov. Organizatorji za obvezno prakso so se zelo potrudili, saj smo praktikanti šli skozi skoraj vse oddelke, spoznali njihovo delo in funkcijo v delovni organizaciji. Prakso sem opravljala v izvoznem oddelku, v službi za elektronsko obdelavo podatkov in v prodaji. Najlepše sem se imela v izvozu, saj sem se tu najdalj zadrževala in bolj natančno spoznala delavce v tem oddelku. Največ o organizaciji sem izvedela v EOP. Malica je tudi dobro organizirana in dobra, ker lahko izbiraš med toplo in suho malico.

To so bile dobre strani delovne organizacije.

Slabo pa je to, da sem se več kot polovico delovnega časa dolgočasila, ker po oddelkih ali niso imeli dela zame (imajo tako delo, da je to nemogoče) ali pa se jim mudi, ker morajo delo končati do določenega roka. Najbolj zaposlena sem bila v EOP, kjer sem morala oba dneva pisati podatke o delavcih.

To je moja edina kritika delovne organizacije.

Semenič Andrej

Končal sem prvi letnik ekonomske srednje šole in sem obvezen opravljati prakso. Jaz jo opravljam v Mehanotehniko. Tu bom 21 dni in naj bi na splošno spoznal potek poslovanja.

Prve dni prakse sem bil v oddelku za elektronsko obdelavo podatkov.

Spoznal sem nekaj osnov računalništva, katere mi je razložil mentor. Z njim smo se pogovarjali tudi o poslovanju Mehanotehnike.

Nato so me preselili v skladišče, kjer sem si ogledal kako prejemajo in oddajajo blago. V skladišču sem imel nekaj več dela, kakor na EOP in bil sem tudi manj prost.

Iz skladišča sem prišel v izvozno pisarno, kjer sem še vedno. Dosedaj mi je bila praksa všeč. Spoznal sem tri oddelke in delo v njih. Mislim, da bo tudi te dneve, ki so ostali podobno.

Obiskali smo Mehanotekniko

V počastitev dneva mladosti so našo tovarno obiskali učenci osnovne šole s italijanskim učnim jezikom iz Izole.

Po ogledu tovarne sta nam dva učenca zapisala tudi svoje vtise o obisku.

Visita alla Mehanoteknika

Venerdì, 26. maggio, siamo andati a visitare la Mehanoteknika. Abbiamo visto molte cose interessanti. C'erano tante sale di produzione piene di macchine che facevano tanto rumore. C'erano pure due lunghe catene di montaggio sulle quali lavorano molte operaie. Stavano montando i biliardini meccanici, i trenini elettrici, gli autocarri, le macchine da cucire, le pale, i rastrelli, i telefoni, ecc... Oltre ai giocattoli si stavano producendo pure le viti e i bulloni.

Mentre guardavamo tutto questo, c'era un compagno che ci spiegava come si fa questo, come si fabbrica quello ecc... Ci hanno dato anche dei cartoni per l'imballaggio dei giocattoli che a scuola abbiamo ritagliato per fare il cartellone sui prodotti della fabbrica.

Poi siamo andati nella mensa, dove ci hanno offerto da bere e da lì siamo ritornati a scuola tutti contenti nel sapere che tanti operai lavorano con tanto sacrificio per allegrare i bambini di cinquanta stati d'ogni parte del mondo.

Chicco Daniela,
III. cl. Isola,



Escursione alla Mehanoteknika

Il giorno 26. 5. arrivati a scuola ci hanno detto che saremmo andati a visitare la Mehanoteknika.

La Mehanoteknika è nata il 1. novembre di 25 anni fa. È una fabbrica di giocattoli in plastica, ferro, stoffa, ecc... All'interno abbiamo potuto osservare molte macchine per la lavorazione dei giocattoli. Abbiamo potuto assistere al montaggio di vari

prodotti: trenini, macchinine, barche, telefoni ecc...

La Mehanoteknika ha pure un reparto PLIS a Materija. Poi abbiamo visitato il giardino che si trova dietro alla fabbrica e con dentro una grotta in miniatura che riproduce quella di Drvar. Alla fine ci hanno offerto da bere. Penso che sia stata un'escursione interessante e che abbiamo imparato molte cose nuove. Radojković Fredi,
VI classe, Isola



Nekateri otroci so pri ogledu tovarne srečali tudi svoje starše.

Spoznavajmo svojo okolico

Planinsko društvo Koper nam je poslalo material, da bi spoznali (planinske točke) vrhove naše bližnje okolice in napotke, kako naj se opremimo za pohod v planine. Material bomo posredovali v nadaljevanjih. Vse

planinske točke imajo svoj žig in so primerne za rekreacijske izlete. Želimo vam prijetne pohode.

NEKAJ OSNOVNIH PRAVIL ZA HOJO V PLANINAH

(brez obrazložitve, razlogov in posledic njihovega nasprotovanja)

- Strah in trema kakor tudi predznanost pustiti v dolini.
- Če grozi hudo poslabšanje vremena, prekini turo že v dolini, zlasti če si sam.
- Med nevihto se umakni z izpostavljenih grebenov in vrhov, iz bližine

TERMINSKI KOLEDAR 1978

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AVG	SEP	OKT	NOV	DEC
DAN	DAN	DAN	DAN	DAN	DAN	DAN	DAN	DAN	DAN	DAN	DAN
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
URE ZA PLAČILO	184	176	184	176	184	180	184	184	184	184	184
DELOVNI DNEVI	21	22	23	20	21	23	23	23	23	20	23

— DRŽAVNI PRAZNIK

— NEDELJA

— PROSTA SOBOTA

— KOLEDARNI DOPLET

— DAN SOLIARNOSTI

- žic, klinov ali cepinavode in dreves pod kak previs na položnejšem območju. Tudi votlin se izogibaj, če so pod balvanom
- Hodi premišljeno, glej pod noge in predse.
- Hodi enakomerno. Na začetku ture hodi počasi.
- Stopaj po možnosti s celotnim stopalom (ploskvijo) in se izogibaj prosto ležečemu kamenju.
- Dihaj mirno. Med hojo ne kadi in govori malo.
- Pri sestopu stopaj na cela stopala, upognjen naprej, kolena pa naj bodo upognjena in prožna.
- Klini in žice služijo za varnost (ravnotežje) ne pa, da se nanje obešaš.
- Brez izkušenj vodnikov, ki sami dobro poznajo pot, ne zapuščaj markirane poti.
- Ne proži kamenja.
- Ne oprijemaj se krušljivih skal.
- Hoja v skupini je za četrtno počasnejša od poprečnega samohodca, zato se pri organiziranem izletu prilagodi skupini.
- V skupini hodi disciplinirano, v gosjem redu, šibkejši naj stopajo takoj za vodji ali v sredini.
- Na snežiščih uporabljaj cepin, če tega ni, si stopinje izdelaj z ostrim kamnom, vendar le pod pogojem, da se snežišča ne moreš izogniti.
- Med hojo ne pij mrzle pijače, in ne jej snega; uživaj samo zmerno lahko hrano.

Nasveti:

Dober in predvsem strokovno podkovan planinec postaneš tako, da vsaj:

1. spoštuješ in deluješ po pravilih društva in častnem kodeksu slovenskih planincev
2. obiskuješ eno od planinskih šol za mladino ali za odrasle
3. se naročiš in spremljaš „Planinski vestnik“
4. kupiš in proučiš vsaj naslednjo literaturo:
 - gradivo za planinsko zgodovino
 - branje kart in orientacija
 - hoja in plezanje v gorah
 - nevarnost v gorah
 - plazovi
 - vremenoslovje
 - narava v gorskem svetu
 - prva pomoč, kar vse dobimo (če ni razprodano) po knjigarnah ali pa pri Planinski zvezi Slovenije.
5. Kupuješ številne planinske vodnike (priročne knjige), planinske in turistične karte, transverzalne knjižice z opisi poti in jih seveda študiraš.

Straža (377 m)

Pomjan je, če izvezamo Tinjan, najvišja vas v okolici Kopra in si jo je vredno ogledati. Po vasi se imenuje tudi vrh, ki leži med Šmarjami in Pomjanom in je visok 405 m. To pomeni, da sta oba vrhova, tako Pomjan kot Straža celo višja od Tinjana. Višje vrhove najdemo v občini Koper le na njeni vzhodni strani (Lačna, Snežnik idr.) ter skrajnem jugu občine (Gabrje pri Gradinu, Hrvoji idr.). Pomjanski vrh pa nima svoje štampljke, pač pa samo Straža, ki leži naprej od vasi Pomjan.

Dostop: Če vzamemo kot izhodišče Šmarje, sledimo na koncu vasi

(Nadaljevanje na 8. strani)

Ali že veste...

— Lani smo v Sloveniji sprejeli 1049 raznih sporazumov, torej povprečno tri na dan. Iz tega sledi: če rabi zbor delavcev za sprejem sporazuma samo eno uro, smo lani tri ure sprejemali sporazume, pol ure malicali in samo štiri ure in pol zares „efektivno delali“. Upajmo, da je še kaj sporazumov na zalogi.

— V Jugoslaviji je približno 30.000 direktorjev, zato ni čudno, da imajo delavci po statistiki tako velik povprečen osebni dohodek.

— V Sloveniji pride na 100 proizvajalcev kar 82 neproizvajalcev. To je zelo razveseljiv podatek, kajti do sedaj smo mislili, da je obratno.

— V Jugoslaviji čaka na stanovanja kar 800.000 ljudi. Predlagamo, da zgradimo nekaj tovarn za šotore in spalne vreče.

Pogovor

— Zdravo Janez, letos pa boš dobil kar 2000 din regresa, lepo ne?

— Ja zelo lepo, z njim bom plačal najemnino garsonjere, da bo lastnik lahko odšel na dopust.

Delavec: Tovariš šef, rad bi, da mi povečate plačo...

Šef: Tudi jaz bi rad imel večjo, pa ti premalo narediš za oba.



Ob 14. uri vsak dan na našem urejenem parkirnem prostoru. „Kam bo kolo zavil — se zabil?“



Aktualno za varnostnega inženirja



Kdo pravi da delavci niso obveščeni, Kar pogledj jih kako z zanimanjem berejo naš Informator.



Še sam ne vem kaj je bolje: da si plačan po delu ali da delaš po plači



— Si se dobro pripravil za jutrišnji sestanek? — Seveda, vse sklepe sem napisal že prejšnji teden!



TOV. MILIČ FRANC JE ODŠEL V POKOJ

Čendak Vladimir

9. junija smo se skladiščni in transportni delavci poslovili od svojega sodelavca tov. Miliča Franca, ki je odšel v pokoj.

Priradili smo nogometno tekmo med delavci komercialne operative in transportni delavci na nogometnem igrišču v Izoli.

Tekma je bila zelo zanimiva, ni manjkalo navijačev: seveda pa s praznimi želodci nihče ne bi skakal po igrišču. V bližini smo pekli čevapčiče in kotle. K dobremu razpoloženju je pripomoglo tudi lepo vreme in dobra muzika (duet Zabar-Kocjančič).

Zmagali so transportni delavci (nič čudnega, saj pogosto trenirajo na tovarniškem dvorišču).

Ob dobri kapljici in veseli muziki smo se zabavali še dolgo v noč.



Tovariš Mirko Babuder iz TOZD Pliš igrače je odšel v pokoj

Razmišljanje o znanju

Bogomir Likon

Zanimivo bi si bilo ogledati, kako znanje napreduje s časom. Najbolj primerna za to se zdi primerjalna metoda, kot objekta za primerjavo pa vzamemo npr. komercialista in strojnega inženirja.

Komercialist pridobi v šoli določeno znanje. Lahko bi rekli, da ve nekaj o nekaterih artiklih. Praksa ga izobražuje in usposablja, pri tem pa se veča število artiklov, ki jih mora prodajati. Pri tem naraščanju količine artiklov pa lahko ugotovimo, da pada kvaliteta znanja o teh artiklih ali: sedaj komercialist ve nekaj manj o nekaj več artiklih. To se nadaljuje in že dobimo prvi pomembni zaključek: KOMERCIALIST PO DOLOČENEM ČASU NE VE NIČ VEČ O VSEM!

Pri strojnem inženirju pa je stvar bistveno drugačna. Po končani fakulteti inženir podobno kot komercialist nekaj ve o nekaterih stvarih. Obširno področje tehnike in njen pošastno hiter razvoj ga pripelje do bolj zgošče-

nega študija neke ožje usmeritve. Snovi je torej manj, kvaliteta znanja o tej snovi pa boljša, torej: po določenem času inženir ve nekaj več o manj stvareh. Končno pridemo do druge logične ugotovitve: INŽENIR PO DOLOČENEM ČASU VE VSE O NIČEMER!

mi

menanotehnika izola

glasilo delovne organizacije Mehanotehnika Izola, Polje 9. Izdaja odbor za informiranje. Ureja uredniški odbor: Laura Lisjak (glavni urednik), Ciril Mezek (odgovorni urednik), Ljubo Klanjšček, Boris Milošev, Viljem Orel, Janko Gobbo, Janez Skok, Jože Bolha. Naklada 1800 izvodov. Izhaja mesečno. Tisk Ljubljanski dnevnik. Naslov redakcije: Izola, Polje 9, telefon 71-620, int. 203.

SPOZNAVAJMO SVOJO OKOLICO

(Nadaljevanje iz 7. strani)

cesti, ki zavija v levo proti Pomjani. Čez kakih sto metrov priporočamo zapustitev glavne ceste in pri kraju, kjer električni drogovji prečkajo cesto, zaviti na poljsko pot na levo, ki nas pripelje na vrh Pomjana 404 m. Na pomjanskem hribu je bilo predzgodovinsko gradišče. Po pripovedovanju domačinov nato tudi rimska naselbina, zato pravijo vrhu Romana. Z vrha se spustimo prav tako po poljski poti v vas Pomjan. Od tu dalje mimo cerkve na Stražo. Druga smer je iz Marezig ali Babičev proti vrhu s tem, da pred prihodom v Pomjan, zavijemo na levo na vrh, sicer bi šli mimo Straže. Iz Kopra do Pomjana je 14 km. V pomjanski cerkvi srečamo celo glagolske napise iz leta 1439.

Razgled: S Straze, kakor tudi s Pomjana se nam odpira edinstveni razgled na Koper. Poleg tega pa lepo vidimo Labor, Boršt, daleč na vzhodu pa Slavniki in Učko.

Tura in povratek: Sestop priporočamo na Rojce in Babiče, oziroma Marezige, razen če smo s te strani prišli.

Štampiljka: Štampiljka z vrha Straže je shranjena v gostilni Tomšič na koncu vasi v smeri proti Straži.

Na podlagi 336., 463. in 468. člena zakona o združenem delu, so delavke in delavci temeljne organizacije „Proizvodnja tehničnih igrač“, združene v delovno organizacijo „Mehanotehnika“ Izola, z referendumom dne 9. 3. 1978 sprejeli

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji

1. člen

S tem sporazumom delavci temeljne organizacije (v nadaljnjem besedilu TOZD) določajo osnove:

- dejavnosti TOZD;
- družbeno ekonomske osnove glede upravljanja s sredstvi, razporejanje dohodka in čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke;
- uresničevanja samoupravljanja;
- urejanja medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu;

2. člen

S pismeno izjavo o sprejemanju tega sporazuma vsak posamezni delavec združuje svoje delo v TOZD „Proizvodnja tehničnih igrac“ in preko nje, združujoč delo in sredstva, se povezuje s celotnim družbenim delom in sredstvi v družbeni lastnini.

3. člen

Z združevanjem svojega dela v TOZD, delavci pridobijo pravico delati in upravljati s sredstvi, kot svojo neodtujljivo pravico, zaradi zadovoljevanja svojih osebnih in družbenih potreb ter da svobodno in ravnopravno z drugimi delavci v združenem delu upravljajo in odločajo o pogojih in razporejanju z rezultati svojega dela.

4. člen

Na podlagi tega sporazuma v soglasju z določili zakona o združenem delu sprejemajo delavci TOZD statut in druge samoupravne akte, s katerimi se podrobno urejajo dejavnosti in medsebojni odnosi delavcev v TOZD.

Statut TOZD ne more biti v nasprotju z določili tega sporazuma, drugi samoupravni akti pa morajo biti v soglasnosti z določili tega samoupravnega sporazuma in statuta.

Določbe drugih samoupravnih aktov, ki so v nasprotju z določili tega samoupravnega sporazuma in statuta so neveljavne in se ne smejo uporabljati.

5. člen

Vsakemu delavcu, ki se sprejme za člana kolektiva TOZD, se mora ob sprejemu vročiti prepis tega samoupravnega sporazuma in statuta TOZD.

II – Dejavnost temeljne organizacije

6. člen

Glavna dejavnost TOZD je:

- Proizvodnja mehaničnih, električnih in tehničnih igrac (šifra dejavnosti 013909);

7. člen

Stranske dejavnosti TOZD so:

- Proizvodnja kovinskih stisnjenih proizvodov (šifra dejavnosti 011390);
- Proizvodnja izdelkov iz plastičnih mas (šifra dejavnosti 011949);

8. člen

Dejavnost TOZD se določa v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo. Če se pokaže potreba se določila dejavnosti TOZD lahko dopolnijo ali spremenijo, o čemer odloča delavski svet TOZD. Za vpis dejavnosti TOZD v sodni register, kakor tudi o spremembah dejavnosti, skrbi poslovodni organ TOZD.

III – Osnove in urejanja družbeno ekonomskih odnosov

1. Upravljanje z družbenimi sredstvi

9. člen

Sredstva dela in poslovanja so stvari, materialne pravice in denarna sredstva, katere delavci v TOZD koristijo pri delu, jih proizvajajo ali pridobijo z delom in poslovanjem v združenem delu, tako tekočem ali minulem.

10. člen

Osnovna sredstva TOZD so stvari, ki predstavljajo sredstva za delo in poslovanje, katerih je čas trajanja uporabe daljši od leta dni in njihova nabavna vrednost znaša nad višino, ki jo določajo zakonski predpisi.

Osnovna sredstva so tudi stvari iz prejšnjega odstavka, ki so še v gradnji ali se nahajajo izven uporabe. Ostala sredstva dela in poslovanja TOZD, ki služijo predvsem za proizvodnjo in poslovanje TOZD, so njena obratna sredstva.

11. člen

Sredstva, ki jih delavci TOZD iz čistega dohodka in iz svojih osebnih dohodkov, razporedijo in združijo za zadovoljevanje osebnih ter skupnih potreb in interesov so sredstva za zadovoljevanje potreb družbenega standarda (sredstva skupne porabe).

12. člen

Delavci TOZD imajo pravico in dolžnost, da koristijo družbena sredstva in da z njimi razpolagajo v skladu z naravo in namenom teh sredstev po načelu dobrega gospodarja. Dolžnost je vsakega delavca TOZD, da čuva družbena sredstva, da jih zavaruje od propadanja, uničenja ali poškodb ter da jih pri koriščenju skrbno in pravilno uporablja.

13. člen

Podrobnejša določila o upravljanju in razpolaganju z družbenimi sredstvi se določijo s statutom.

2. Razporejanje dohodka in čistega dohodka

14. člen

Dohodek TOZD pridobi, ko iz celotnega prihodka poravna obveze za porabljeni material, amortizacije po minimalnih stopnjah predpisanih z zakonom porabljene storitve drugih delovnih organizacij in druge materialne stroške. Celoten prihodek TOZD tvorijo ustvarjeni prihodki:

- s prodajo izdelkov in storitev na domačem in inozemskem trgu ter drugimi TOZD v sestavi delovne organizacije;
- z udeležbo v skupno ustvarjenem dohodku z drugimi delovnimi organizacijami;
- na ime kompenzacij, regresov, premij, dotacij in drugih osnovah določenih z zakonom ali drugimi predpisi.

15. člen

Dohodek TOZD se razporeja na:

- obveze proti SIS, ki opravljajo dejavnosti izobraževanja, kulture, zdravstva, socialnega varstva in drugih družbenih dejavnosti;
- obveze proti SIS, ki opravljajo družbeno in gospodarsko dejavnost skupnega pomena;
- obveze proti delovni skupnosti skupnih služb delovne organizacije;
- članarine, oziroma prispevki zbornicam in poslovnim združenjem;
- izdatke za narodno obrambo in družbeno samozaščito;
- izdatke za amortizacijo nad predpisanimi minimalnimi stopnjami;
- izdatke za denarne kazni, administrativne takse in sodne stroške;
- premije za zavarovanje družbenih sredstev;
- druge izdatke za s sporazumom prevzete obveze, ki so določene z zakonom;
- čisti dohodek TOZD.

16. člen

Čisti dohodek TOZD se razporeja za:

- osebne dohodke;
 - skupno porabo (sklad skupne porabe);
 - ustvarjanje in obnavljanje rezerv (rezervni sklad);
 - medsebojno pomaganje v združenem delu (solidarnostni sklad);
- Osnove in merila za razporejanje čistega dohodka se podrobno določajo s samoupravnim sporazumom o delitvi dohodka enotno za celotno delovno organizacijo.

3. Delitev sredstev za osebne dohodke in sklada skupne porabe

17. člen

Vsakemu delavcu TOZD pripada osebni dohodek, ki služi za zadovoljevanje njegovih osebnih potreb, kakor tudi za zadovoljevanje skupnih in splošnih potreb, ki se na podlagi zakona financirajo iz njegovega osebnega dohodka.

18. člen

Osebni dohodek posameznega delavca TOZD se ugotavlja na podlagi rezultata njegovega dela pri opravljanju delovne naloge (na delovnem mestu) in njegovem prispevku k ustvarjanju oziroma povečanju dohodka TOZD.

Mimo načela delitve sredstev namenjenih za osebne dohodke po opravljenem delu v smislu predhodnega odstavka, se pri delitvi sredstev upošteva tudi načelo solidarnosti, zlasti za kritje določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjimi osebnimi dohodki.

19. člen

Vsakemu delavcu TOZD je na podlagi dela zajamčen osebni dohodek najmanj v višini, ki zagotavlja njegovo materialno in socialno varnost.

Višina zajamčenega osebnega dohodka se določa s samoupravnim sporazumom skladno z družbenim dogovorom za območje sedeža TOZD.

20. člen

Osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke se določajo s samoupravnim sporazumom o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke enotno za vse TOZD v sestavi delovne organizacije.

Samoupravni sporazum o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke mora biti v skladu z določili družbenega dogovora za območje sedeža TOZD ter samoupravnega sporazuma panoge dejavnosti.

21. člen

Delavec, ki z izumom, novatorstvom, racionalizacijo ali v drugi obliki ustvarjalnosti pri delu prispeva k povečanju dohodka TOZD ima pravico do posebne nagrade. Pogoji in način nagrajevanja za prispevek v smislu prejšnjega odstavka se določijo s Pravilnikom o nagrajevanju izumiteljstva, novatorstva in racionalizacije enotno za vse TOZD v sestavi delovne organizacije.

22. člen

Sredstva za skupno porabo služijo za neposredno uporabo in za investicijska vlaganja v objekte skupne porabe. S temi sredstvi se zadovoljujejo potrebe kreditiranja nakupa stanovanj in gradnje stanovanjskih hiš, potrebe prehrane, počitka, rekreacije, kulture in druge potrebe skupne porabe.

Ta sredstva se združujejo s sredstvi drugih TOZD v sestavi delovne organizacije in tvorijo enoten sklad.

Pogoji in način oblikovanja in koriščenja sredstev skupne porabe se detaljneje določijo s samoupravnim sporazumom enotno za vse TOZD v sestavi delovne organizacije.

4. Izhodišča za oblikovanje in porabo sredstev za napredek in razširitev materialne osnove dela, sredstev rezerv in sredstev solidarnosti

23. člen

Sredstva za napredek in razširitev materialne osnove dela se oblikujejo v skladu:

- z naravo proizvodnje v TOZD;
- z vlogo TOZD v družbeni reprodukciji skladno s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo, samoupravnim sporazumom o temeljih plana razvoja ter drugimi sklenjenimi družbenimi dogovori in sporazumi.

Pri razporejanju sredstev je osnovno izhodišče zagotavljanje razvoja in napredka ter izboljševanje materialne podlage za uspešno opravljanje dela in poslovanja TOZD.

24. člen

Sredstva za ustvarjanje in obnavljanje rezerv TOZD se oblikujejo v odvisnosti od:

- narave dejavnosti TOZD;

- rizikov v proizvodnji in poslovanju TOZD;

Pri oblikovanju in porabi sredstev rezerv se upoštevajo potrebe in interesi TOZD, zakonska določila in določila samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo in samoupravnega sporazuma o osnovah plana.

25. člen

Sredstva solidarnosti se oblikujejo in koristijo v odvisnosti od:

- narave dejavnosti TOZD v sestavi delovne organizacije;
- rizikov v proizvodnji in poslovanju TOZD v sestavi delovne organizacije.

Skladno z določili samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo, samoupravnega sporazuma o osnovah plana in samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka.

5. Samoupravno planiranje

26. člen

Odnosi v družbeni reprodukciji, zlasti pa odnosi pri pridobivanju dohodka, razpolaganju z dohodkom in uporabi sredstev se vsklajujejo s samoupravnim načrtovanjem (planiranjem).

Pravico in dolžnost načrtovanja razvoja in odnosov se uresničuje s samostojnim sprejemanjem planov v delovni organizaciji in s sklenjenjem samoupravnih sporazumov o osnovah planov delovne organizacije, samoupravnih interesnih skupnosti in drugih samoupravnih organizacij, ki opravljajo zadeve skupnega pomena.

To svojo pravico in dolžnost delavci TOZD uresničujejo tudi s tem, da preko svojih delegatov sodelujejo pri sklepanju dogovorov o osnovah planov družbeno političnih skupnosti.

27. člen

S sprejetimi plani TOZD ter delovne organizacije kot celote morajo biti upoštevane (vedno) in v celoti sprejete obveznosti iz sklenjenih sporazumov in dogovorov. Z ustreznimi ukrepi se mora zagotoviti izvajanje sprejetih planov ter obveznosti.

IV – Uresničevanje samoupravljanja

28. člen

Pri uresničevanju svojih samoupravnih pravic in dolžnosti delavci TOZD odločajo:

- na zborih delavcev;
- z referendumom in z drugimi oblikami osebnega izražanja mnenj;
- preko izvoljenih delegatov v delavskem svetu;
- s kontrolo dela organov samoupravljanja;
- preko izvoljenih delegacij in delegatov v samoupravnih interesnih skupnostih in skupščine družbeno politične skupnosti;
- preko imenovanih delegatov v organe upravljanja drugih organizacij, ki opravljajo zadeve skupnega interesa.

29. člen

Delavci TOZD odločajo z referendumom:

- o samoupravnem sporazumu o združevanju dela v TOZD;
- o statutu TOZD in delovne organizacije;
- o samoupravnem sporazumu o združevanju TOZD v delovno organizacijo;
- o samoupravnem sporazumu o temeljih plana;
- o drugih samoupravnih sporazumih, kakor je določeno v samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo;
- o statusnih spremembah TOZD;
- o drugih zadevah, ko je to določeno z zakonom ali samoupravnim sporazumom ali pa to določijo delavci na zboru z večino glasov.

30. člen

Delavci TOZD na zboru podajajo inicijative, predloge in mnenja glede pravic delavcev do dela z družbenimi sredstvi in drugimi samoupravnimi pravicami in dolžnostmi, podajajo smernice za delo delegacij in delegatov ter sprejemajo druge odločitve pod pogoji in načinom, ki jih določajo zakon in statut TOZD. Če pogoji dela in poslovanja ne omogočajo, da bi bil zbor delavcev TOZD enoten, se izražanje mnenj izvrši na zborih delovnih enot v skladu z določili statuta TOZD.

31. člen

Za zagotovitev uresničevanja samoupravnih pravic in dolžnosti se v TOZD organizira komisija samoupravne delavske kontrole.

32. člen

V TOZD se organizira delavski svet kot organ samoupravljanja z delom in poslovanjem TOZD.

Delavski svet TOZD sestavljajo delegati delavcev iz vseh delovnih enot v temeljni organizaciji, ki jih izvolijo delavci neposredno.

33. člen

Kot izvršilni organi delavskega sveta se organizirajo:

- komisija za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu;
 - komisija za gospodarstvo;
 - komisija za varstvo pri delu;
 - komisija za spremljanje sistema delitve dohodka;
 - komisija za narodno obrambo in družbeno samozaščito.
- Komisije sestavljajo delavci TOZD, ki jih imenuje delavski svet TOZD.

34. člen

Poslovodni organ TOZD je direktor TOZD. Direktorja TOZD imenuje in razrešuje delavski svet TOZD na način in pod pogoji, ki so določeni z zakonom in statutom TOZD.

35. člen

Podrobna določila o izvolitvi, imenovanju, pristojnosti in odgovornosti delavskega sveta, izvršilnih organov delavskega sveta, drugih samoupravnih izvršilnih organov ter poslovodnega organa TOZD se določijo s statutom TOZD.

V – Medsebojna delovna razmerja

I. Urejanje medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu

36. člen

Delovno razmerje je medsebojno razmerje, ki nastaja med delavci TOZD pri skupnem delu z družbenimi sredstvi in ga delavci urejajo s samoupravnimi splošnimi akti v skladu z zakonom.

37. člen

Delavci TOZD svobodno in enakopravno v skladu s tem sporazumom urejajo medsebojne pravice, dolžnosti in odgovornosti, ki izvirajo iz združenega dela s:

- pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji opravljanja delovnih nalog;
- pravilnikom o pravicah in dolžnostih delavcev v združenem delu;
- pravilnikom o varstvu pri delu;
- pravilnikom o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev;
- pravilnikom o izobraževanju.

V skladu z zakonom, statutom TOZD in delovne organizacije kot tudi z drugimi sklenjenimi samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori.

38. člen

Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji opravljanja delovnih nalog urejajo in sprejemajo delavci TOZD samostojno.

Pravilnik o pravicah in dolžnostih delavcev v združenem delu ter pravilnik o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev sprejemajo in urejajo delavci TOZD soglasno z delavci ostalih TOZD enotno za vse TOZD v sestavi delovne organizacije.

39. člen

S pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih nalog se urejajo način in odnosi ter odgovornost delavcev za opravljanje nalog, ki izvirajo iz združenega dela.

Izhodišča in osnove pri tem so:

- da vsak delavec mora opravljati delo, ki je predvideno s pravilnikom in ustreza njegovi strokovni in fizični sposobnosti;
- da je delavec lahko razporejen na delo, kjer se vršijo opravila, ki zahtevajo nižjo strokovno izobrazbo od njegove, da pa pri tem ne sme biti oškodovan.

S pravilnikom se določijo tudi pogoji dela, kot so:

- zahtevana strokovna in fizična sposobnost za opravljanje določenega dela;
- kategorija oziroma vrsta dela glede na odgovornost in težavnost;
- ekološki pogoji pod katerimi se opravlja delo;
- drugi elementi in pogoji, ki vplivajo na potek dela.

Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih nalog sprejema delavski svet TOZD po predhodni javni razpravi.

2. Sklenitev delovnega razmerja

40. člen

Vsak lahko svobodno, enakopravno in ob enakih pogojih dela, na način določen z zakonom in pravilnikom o pravicah in dolžnostih delavcev v združenem delu sklene delovno razmerje z delavci v TOZD.

41. člen

Delovno razmerje lahko sklene oseba, ki je dopolnila 15 let starosti in je zdravstveno sposobna za delo, če izpolnjuje pogoje določene z razpisom ali objavo prostega delovnega mesta.

42. člen

Delovno razmerje se sklene potem razpisa ali objave prostega delovnega mesta.

Delavec sklene delovno razmerje, ko poda pismeno izjavo, da sprejema pogoje, oziroma določila tega sporazuma.

Delavec pridobi pravice, dolžnosti in odgovornosti, ki izvirajo iz sklenjenega delovnega razmerja z dnem, ko nastopi z delom.

43. člen

Delovno razmerje se sklene praviloma za nedoločen čas, izjemoma pa ob pogojih določenih z zakonskimi predpisi tudi za določen čas.

3. Razpored delavcev na delovna mesta

44. člen

Ob sklenitvi delovnega razmerja se delavca razporedi na delovno mesto, oziroma se mu poveri opravljanje nalog kot je bilo navedeno v razpisu ali objavi.

Ob razporedu na delovno mesto se lahko določi rok, v katerem se izvrši ocena delavčeve sposobnosti za opravljanje predvidenih nalog, če je bil ta pogoj objavljen ob razpisu ali objavi.

45. člen

Za čas trajanja delovnega razmerja je lahko delavec premeščen na drugo delovno mesto, oziroma se mu poverijo druge delovne naloge za katere je strokovno in zdravstveno sposoben upoštevajoč pri tem določila zakona, samoupravnega sporazuma ter pravilnika o pravicah in dolžnostih delavcev v TOZD.

46. člen

Izjemno v nujnih primerih se lahko začasno premesti delavca tudi na drugo delovno mesto, za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba kot jo ima delavec s tem, da pri tem ni prikrajšan pri osebnem dohodku.

Trajna premestitev v smislu prejšnjega odstavka je možna le z delavčevo privolitvijo.

4. Delovni čas

47. člen

Poln delovni čas delavcev v TOZD znaša 42 ur tedensko.

Delovni teden znaša najmanj 5 dni.

Razpored polnega delovnega časa se določa za vsako leto posebej ob sprejemanju gospodarskega načrta s koledarjem delovnega časa.

48. člen

Redni delovni čas v teku dneva traja od 6. do 14. ure. Na delovnih mestih, oziroma opravilih kjer se delo vrši v izmenah, traja delovni čas:

- za I. izmeno od 6. do 14. ure
- za II. izmeno od 14. do 22. ure
- za III. izmeno od 22. do 6. ure naslednjega dneva.

49. člen

Izjemoma v primerih, ko to narekujejo potrebe nepretrganega dela ali odklonitve škodljivih posledic, če se delo ne izvrši v določenem roku in v drugih primerih, ko bi nastala večja gospodarska škoda, če se delovni čas ne bi podaljšal, je možno delovni čas podaljšati ali prerazporediti drugače kot je določeno v prejšnjih členih.

Podrobna določila o pogojih po katerih je upravičen postopek v smislu prejšnjega odstavka se predpišejo s pravilnikom.

50. člen

Vsak delavec TOZD ima pravico, da v skladu z zakonskimi predpisi koristi:

- odmor v teku dneva;
- odmor med dvema delovnima dnevnoma;
- tedenski odmor;
- odmor za dneve državnih praznikov;
- letni dopust.

Delavci imajo pravico do plačane in neplačane odsotnosti z dela v primerih, ki so določeni z zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom. Podrobna določila o pravicah do odmora, dopusta in odsotnosti z dela se predpišejo s pravilnikom.

5. Varnost pri delu

51. člen

Delavci v TOZD imajo pravico in dolžnost, da urejajo pogoje dela in ukrepajo za varno delo tako, da se zavaruje njihova fizična in zdravstvena integriteta, da zagotavlja zaščito od drugih nevarnosti, ki bi ogrožali njihovo zdravje in delovno sposobnost, življenje, kot tudi da upoštevajo predpisana določila in normative za varnost pri delu.

Delavci TOZD so dolžni sodelovati in izvrševati ukrepe za zavarovanje okolja.

Varnost pri delu in urejevanje okolja se urejuje s Pravilnikom za varnost pri delu v sodelovanju z delavci ostalih TOZD.

6. Odgovornost za izvrševanje delovnih dolžnosti

52. člen

Delavci TOZD se medsebojno in osebno odgovorni za vestno izpolnjevanje delovnih dolžnosti.

Delavec, ki ne izpolnjuje delovnih dolžnosti je odgovoren disciplinsko in materialno.

53. člen

Za kršitev delovnih dolžnosti ter druge kršitve delovne discipline, se lahko delavcu izreče naslednje disciplinske ukrepe:

- opomin;
- javni opomin;
- razpored na drugo delovno mesto, oziroma opravljanje drugih delovnih nalog za določen čas;
- denarna kazen;
- prenehanje delovnega razmerja;

Podrobna določila o vzajemnih ukrepih in postopku za ugotavljanje kršitve delovne dolžnosti, izrekanju ukrepov, o organih za ugotavljanje kršitve, disciplinskem postopku ter drugih pogojih in ukrepih v zvezi ukrepanja za storjene prekrške, določajo delavci TOZD s Pravilnikom o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev v sodelovanju z delavci drugih TOZD enotno za celotno delovno organizacijo.

54. člen

Delavec, ki pri delu ali pri izvrševanju drugih dolžnosti delavca

TOZD, namerno ali iz nepazljivosti povzroči škodo temeljni organizaciji, je dolžan škodo nadomestiti.

Delavec, ki je utrpel škodo na delu ali v zvezi z delom v TOZD, ima pravico zahtevati nadomestilo za utrpelo škodo po splošnih predpisih o odgovornosti za povzročeno škodo.

Pogoji in postopek za ugotavljanje materialne odgovornosti se določijo s pravilnikom.

7. Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

55. člen

Vsak delavec TOZD ima pravico in dolžnost, z namenom da z večjim znanjem čim več prispeva za doseganje večjega in zadovoljivega poslovnega uspeha TOZD ter s tem realizacijo večjega čistega dohodka TOZD in njegovega osebnega dohodka, da stalno izpopolnjuje svojo strokovno usposobljenost in splošno znanje.

56. člen

Podrobna določila glede pogojev omogočanja delavcem, da se strokovno izobražujejo in izpopolnjujejo svoje znanje določijo delavci TOZD v sodelovanju z delavci drugih TOZD enotno za celotno delovno organizacijo s Pravilnikom o izobraževanju.

8. Narodna obramba in družbena samozaščita

57. člen

Pravica in dolžnost slehernega delavca TOZD je, da sodeluje v okviru svoje dejavnosti na izpopolnjevanju narodne obrambe in družbene samozaščite ter izvršuje ukrepe, ki se že določijo. V ta namen delavci TOZD v skladu z zakonom in splošnimi samoupravnimi aktivnostmi zagotavljajo potrebna sredstva za njihovo uresničevanje.

58. člen

Pravice in dolžnosti iz prejšnjega člena delavci TOZD uresničujejo ob sodelovanju delavcev drugih TOZD v sestavi delovne organizacije na enoten način po določilih Pravilnika o narodni obrambi in družbeni samozaščiti.

9. Prenehanje delovnega razmerja

59. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po njegovi želji, oziroma soglasnosti:

- če pisмено izjavi, da ne želi več delati v TOZD;
- če se s pooblaščenim organom TOZD dogovori o sporazumnem prenehanju delovnega razmerja..
- če odbije delo, ki mu je zaupano in to delo odgovarja njegovi fizični in strokovni sposobnosti.

60. člen

Delavcu lahko preneha delovno razmerje neodvisno od svoje volje:

- če je ob nastopu v delovno razmerje zamolčal ali podal neresnične podatke, ki bi znatno vplivali na njegov sprejem v delovno razmerje;
- če izvrši težji prekršek delovne discipline oziroma dolžnosti;
- če po izteku pripravniškega staža ne opravi ustreznega izpita;
- če se ugotovi, da nima sposobnosti za opravljanje nalog, ki so mu zaupane in jih je sprejel z izjavo, da se počuti sposobnega;
- če je sprožen postopek za prenehanje poslovanja TOZD.

61. člen

Delavcu preneha delovno razmerje po sili zakona;

- če se na način določenim z zakonom ugotovi, da je popolnoma nesposoben za delo;
- ko izpolni pogoje za starostno upokožitev;
- če mu je z zakonom ali odločbo sodišča prepovedano, da opravlja delo, ki ga je opravljal in ga ni mogoče razporediti na drugo delo, ki odgovarja njegovi strokovni in fizični sposobnosti in drugega ne sprejme;
- če je obsojen na zaporno kazen daljšo od 6 mesecev;
- če zaradi varstvenih ukrepov ne more opravljati dela za čas daljši od 6 mesecev;

- če je po postopku določenem s samoupravnim sporazumom ali pravilnikom razporejen na delo v drugo TOZD;
- ko izteče rok, če je bilo delovno razmerje sklenjeno za določen čas.

VI — Obveščanje delavcev

62. člen

Delavci izvoljeni ali imenovani v organe upravljanja so dolžni, da skrbijo za redno, pravočasno, resnično, popolno in po vsebini in obliki pristopno in razumljivo obveščanje delavcev o celotnem poslovanju TOZD in o materialno-financijskem stanju v katerem se nahaja. O razporeditvi dohodka, o koriščenju sredstev, o ustvarjenem dohodku z združevanjem dela in sredstev, kakor tudi o drugih podatkih, ki so pomembni za upravljanje in odločanje.

63. člen

Delavci TOZD imajo pravico in dolžnost zahtevati od pristojnih organov, da bodo obveščeni o izvrševanju sklepov samoupravnih organov ter poslovnega organa TOZD, delovne organizacije in drugih organizacij in skupnosti s katerim združujejo delo in sredstva.

64. člen

Samoupravni organi in poslovodni organ TOZD so dolžni sindikalno organizacijo TOZD obveščati o opozorilih, poročilih in odločbah družbenega pravobranilca združenega dela, službe družbenega knjigovodstva, organov pristojnih za nadzor zakonitosti poslovanja, sodišč ter drugih organov družbenopolitičnih skupnosti. V primerih, ko navedeni organi to zahtevajo, se morajo o tem obvestiti tudi delavci TOZD neposredno.

VII — Spremembe in dopolnitve sporazuma

65. člen

Pravico predlaganja spremembe ali dopolnitve tega sporazuma ima vsak delavec TOZD neposredno, odbor sindikalne organizacije ter izvršilni organi drugih družbeno-političnih organizacij v TOZD.

66. člen

Zahtevo za spremembo ali dopolnitev sporazuma se poda delavskemu svetu TOZD, ki o njej razpravlja. Če oceni utemeljenost predloga, poda to v detajlno analizo in izdelavo osnutka sprememb sporazuma pristojni strokovni službi. Osutek se poda v javno razpravo delavcem TOZD. Končni predlog sprememb ali dopolnitve sporazuma sprejme delavski svet TOZD po opravljeni javni razpravi v določenem roku, ter ga poda delavcem v sprejem z referendumom.

VIII — Prehodne in končne določbe

67. člen

Ta sporazum stopi v veljavo z dnem, ko komisija za izvedbo referenduma, imenovana od delavskega sveta TOZD, razglasi, da je večina delavcev TOZD sporazum sprejela z referendumom.

68. člen

Po razglasitvi veljavnosti sporazuma se vsakemu delavcu TOZD vroči izvod tega sporazuma. Ob tem delavec poda pismeno izjavo, da se strinja z določili sporazuma, kar velja za sklenitev delovnega razmerja.

69. člen

Smatra se, da je delavec, ki ne poda ob nastopu veljavnosti tega sporazuma, kakor tudi njegovih sprememb in dopolnil, zahtevo za prekinitev delovnega razmerja po lastni želji ter mu preneha delovno razmerje po preteku odpovednega roka določenega v samoupravnem sporazumu ali drugem splošnem aktu.

70. člen

Izjavo o sprejemanju določil sporazuma je dolžan delavec podati v roku od 10 dni od dneva, ko mu je vročen izvod tega sporazuma. Smatra se, da je delavec, ki ne poda v navedenem roku pismeno izjavo o soglasnosti, podal odpoved delovnega razmerja.

Določilo prejšnjega odstavka ne velja za delavca, ki je bil opravičeno onemogočen, da poda pismeno izjavo v določenem roku.

IX — Sprejem in razglas sporazuma

Komisija za izvedbo referenduma o sprejemu tega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji, imenovana od delavskega sveta TOZD, dne 6. 3. 1978 ugotavlja, da so delavci TOZD sprejeli ta sporazum na referendumu dne 9. 3. 1978 z 603 glasovi ZA, 75 glasovi PROTI. 168 delavcev ni glasovalo, 128 glasovnic pa je bilo neveljavnih.

Na podlagi navedenih ugotovitev komisija razglasa, da je ta sporazum stopil v veljavo z dnem 17. 3. 1978.

Komisija za izvedbo referenduma:

1. PREGELJ DUŠAN, predsednik
2. SOSIČ DUŠAN, namestnik preds.
3. KOREN VERA, član
4. ROPOTAR LJUBICA, član

21.000
30.000
40.000
50.000
60.000
70.000
80.000
90.000
100.000

