



Kvalitetno brušeno rezilno orodje - pogoj za kvaliteten izdelek

Zaostreni pogoji gospodarjenja se ponekod že občutno odražajo v naši DO.

Ne preveč obetavni periodični obračuni nas bodo morali »strezniti«. Resneje bomo morali poprijeti za delo. Vsi in na vseh ravneh. Kvaliteta dela in čas bosta še naprej tista dejavnika, ki bosta odločala o tem, kdo se bo še obdržal in kdo ne. Toda, ali imamo vsi pogoje, da bi lahko opravili svoje delo kot se od nas zahteva? Najbrž bi lahko ugotovili, da so pravzaprav pogoji dela v naši DO tisti dejavniki, ki nam onemogočajo boljše rezultate dela. Za izboljšanje le-teh je mnogokrat potrebno večje vlaganje, na katera danes nič kaj dosti ne moremo računati. Toda nekaj bo vendarle treba storiti. Kajti v nekaterih primerih ali vseh je naš skupni dohodek neposredno odvisen ravno od teh. Ena takšnih odprtih ran, kot lahko rečemo neustreznim delovnim pogojem, je nedvomno ostrilnica v TOZD Avtooprema, če trdimo, da je kvaliteta v proizvodnji danes nepogrešljiva bolj kot kdaj koli poprej. Za dosego kvalitete je potrebno dobro orodje. Dobro orodje pa pomeni tudi pravilno nabrušeno orodje. In tu se konča naša zgodba, bi lah-

Oster pogled in znanje, porok za dobro ostrenje, seveda poleg mnogih drugih pogojev, ki pa jih ni ...



ko rekli. Žal pa se pri nas tu šele začne. Kaj več o problemih, ki spremljajo vsakodnevno delo v ostrilnici je opisal njen vodja Milan Seidl.

»Da bi lažje razumeli težave pri ostrenju rezilnega orodja, moramo primerjati razvoj ostrilnice z razvojem DO oziroma TOZD TAP.

Prostor, v katerem je današnja ostrilnica, je bil zgrajen leta 1973. Takrat smo brusili rezilno orodje na šestih različnih brusilnih strojih. S tremi stroji smo zadovoljevali potrebe po rezilnem orodju strojnega oddelka takratne Tovarne avtoopreme Ptuj. Glavno breme vsega ostrenja je nosil ostrilni stroj »Deckel S-1«. Z izgradnjo oddelka GRAU in z nakupi prvega obdelovalnega stroja »Monforts« smo tudi v ostrilnici dobili še en ostrilni stroj »Deckel S-1«. To je bilo leta 1975. Ostrilnica je bila z nabavo novega stroja prenatrpana. Medtem smo zgradili še oddelke »Specialne obdelave«, kateri stroji zahtevajo visokokvalitetna in natančna orodja. Da bi bilo delavcu omogočeno takšno orodje izdelati, mora imeti okoli stroja dovolj prostora, dnevno svetlobo, pravilno odsesavanje prašnih delcev, primerno prezračevanje in ne preveč ropota in tresljajev tal. Žal delavec v ostrilnici teh pogojev nima. Če si zamišljamo, da stoji na 25 kvadratnih metrih šest strojev, profilprojektor, štiri omare in tri mize, vidimo, v kakšnih okoliščinah delamo v ostrilnici.

Če gledamo s stališča, da smo v TOZD TAP kupili preko šestdeset obdelovalnih strojev in da se je število pozicij rezilnega orodja povečalo od sto preko dvatisočststo in da je ostrilnica pri tako razširjeni proizvodnji ostala s popolnoma enakimi že dotrajanimi stroji, lahko vidimo, s kakšnimi težavami se borimo vsak dan. Že leta nazaj se poskušamo z odgovornimi na ravni TOZD dogovoriti o izgradnji nove ostrilnice in o nabavi novega ostrilnega stroja, vendar do danes nihče ne jemlje problema ostrilnice resno. Imeli smo že veliko sestankov na katerih so nam odgovorni obljubljali nove delovne prostore, vendar je to žal ostalo napisano samo na papirju. Zaradi težkih pogojev dela, zdravja in tudi nezaupanja do odgovornih je ostrilnico zapustilo že pet ostrilcev v roku treh let, eden pa je bil zdravstveno premeščen zaradi poklicne bolezni.

Uvajalna doba ostrilca je tri leta in si lahko predstavljamo, s kakšnimi težavami se srečujejo novi delavci. V vseh teh letih nihče ni uredil pravičnega odsesavanja, saj večina brusimo z diamantnimi brusnimi ploščami, katerih prah je najbolj nevaren dihalnim organom. Zdajšnje odsesavanje je neprimerno, saj premajhni ventilatorji ne odsesajo niti 30 % brusnega prahu. Ostali prah se porazgubi po majhnem delovnem prostoru

(Nadaljevanje na 2. strani)

IZ VSEBINE:

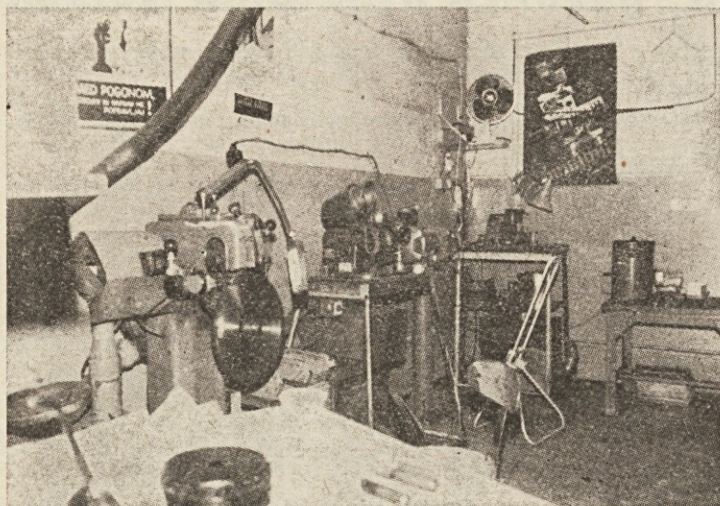
- Obiski avtomobilskih sejmov da ali ne?
- Analiza nesreč pri delu v DO
- Vesti iz TOZD
- Naša »telefoniada«
- Delavska ustvarjalnost ne pozna meja
- Komentar k doseženim poslovnim rezultatom za I. kvartal 1984
- Probleme moramo reševati tam kjer nastajajo
- Problem ocenjevanja
- Pripravištvu in letni dopust
- Tekmovanje kovinarjev mariborske regije
- Humor

(Nadaljevanje s 1. strani)

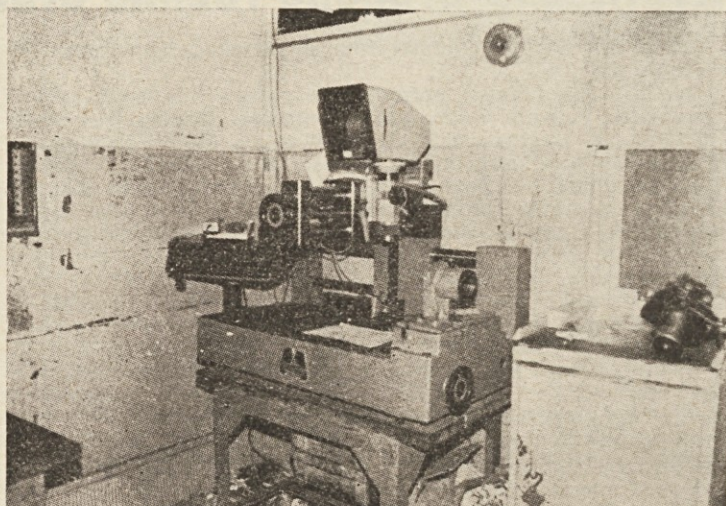
in v pljučih delavcev. Za predpisano obdelavo (površino) rezilnega orodja mora brusilni stroj teči popolnoma mirno, kar pa je v ostrilnici nemogoče zaradi prevelike bližine stiskalnic, ki prenašajo tresljaje na ostrilne stroje, s hrupom pa vplivajo na koncentriranost delavca pri zelo natančnih delih. Za merjenje visokih tolerančnih mer uporabljamo optično elektronski profilprojektor. To je zelo občutljiva merilna naprava, ki za pravilno delovanje potrebuje svoj prostor s stalno temperaturo 20° C (temperatura ostrilnice je pozimi 15° C, poleti pa 35° C) in brez zunanjih vplivov prašnih delcev, vlage, aerosoli, (neposredna bližina galvanike) itd. Kljub vestnemu in rednemu vzdrževanju pa jo vseeno naštetih dejavnikov počasi in neusmiljeno uničujejo. Prav žalosten je pogled na propadajoči, z devizami kupljeni merilni aparat. Velik problem predstavlja tudi avtomat za brušenje krožnih žag, na katerem je zaradi dotrajanosti nemogoče pravilno nabrusiti vse rezne in proste kote na žagi. Avtomat je že zdavnaj odslužil svojemu namenu, vendar ni sredstev za nabavo novega. Tudi oba ostrilna stroja »Deckel S-1« sta dotrajala in kljub nenehnim

opozorilom, da se nabavijo rezervni deli ali novi stroj, nihče ne reagira. Z vsemi temi dotrajanimi stroji je nemogoče natančno izdelati rezilno orodje in doseči željeno kvaliteto. Z obstoječimi stroji ostrilnica vse težje sledi normalni proizvodnji, saj je nemogoče zagotoviti rezilno orodje več kakor stotim obdelovalnim strojem na samo dveh dotrajanih ostrilnih strojih. Zraven tega dajemo veliko količino orodij na brušenje v kooperacijo, ki je neprimerno dražja in tudi kvaliteta je slabša od naše. Zraven tega vršita pritisk na brušenje orodja tudi TOZD Precizna mehanika in Velika oprema ter ostali tozdi, katerim v zadnjem času ni mogoče več ustreči. Mislimo, da s pametnim dogovorom na ravni delovne organizacije izgradnja nove ostrilnice in nabava novih strojev ne sme biti več problem, saj se vsi zavedamo, da nam kvalitetno izdelano orodje jamči kvalitetne izdelke, od katerih je odvisen naš osebni dohodek in obstoj.

Zaradi prostorske stiske smo morali iz ostrilnice izseliti brusilni stroj »Duxa«, ki sedaj rjavi in propada v odprtem skladišču. M. S.



Gneča, ki ovira normalno delo



Pogled na drago merilno napravo, ki bi si vsekakor zaslužila primernejše mesto...

Dajemo informiranju dovolj poudarka?

Bistvo medsebojnih odnosov v organizacijah združenega dela ni le v skupnem delu, temveč dosežejo svoj polni pomen šele takrat, ko ljudje vedo, zakaj sodelujejo in zakaj sodelujejo na takšen način. Posebnost človeškega sodelovanja pa je v tem, da sloni na informiranju. Popolnejša je obveščenost delavcev, boljši so njihovi odnosi.

Delovna komunikacija kot odprt sistem se izkaže kot odprto informacij. Ze s pojmom izmenjave sporočil je obenem povedano, da je vsaka dobra komunikacija samo v dvosmerni informaciji, na primer: delovodja obvešča delavce, ti pa njega. Zato je danes ob informaciji kot obveščevalni komunikaciji posebej poudarjeno tudi povratno informiranje. Pri povratnem informiranju ne gre samo za vračanje sporočil, temveč za mnogo več. Temeljna naloga povratnega informacijskega sistema je ohranjanje ravnotežja v razmerju do sprememb, ki prihajajo iz okolja.

V sistemu organizacije združenega dela je za medsebojno komunikacijo med skupinami in posamezniki, nadrejenimi in podrejenimi, odločilnega pomena prav vzvratno sporočanje. Ta dvojna pot sporočil v enem samem informacijskem dejanju, ko dajalec informacij sproti dobi odgovore od sprejemnika informacije in ko na osnovi teh odgovorov uravnava svoj končni odgovor. Vse to mora delovati nemoteno in spontano. Le tako so vsi prizadeti pravilno in pravočasno informirani in le tako imajo možnost za pravilno odločanje.

Informiranje v OZD ima predvsem štiri naloge, ki vsebujejo obenem že motivacijsko stran informacije. Te so:

1. Informacije posredujejo delavcu potrebno znanje: o sredstvih in načinih dela, o namenih in načrtih, uspehih in neuspehih, o stanju OZD in pričakovanih delavcev.

2. Informacije dajejo delavcu občutek povezanosti z organizacijo združenega dela in tudi z okoljem zunaj nje.

3. Informacija omogoča pravo delovno zavest. Pri tem gre predvsem za delovno usmerjenost. Neobveščen ali slabo obveščen delavec ne more prav vrednotiti niti delovne energije niti delovnega procesa in njegovega pomena za življenje. Zato se ne more kot delavec niti prav usmerjati niti osebno zavze-

mati svojega stališča o važnejših vprašanjih. Imeti delovno zavest pomeni imeti svoje delovno stališče.

4. Informacije dvigajo zavest o družbeni povezanosti. Delavec, ki ni dovolj tesno povezan z informacijskim sistemom, se čuti zapostavljenega ter je prizadet v zavesti enakovrednosti in enakopravnosti z drugimi.

Vzporedno s četverno funkcijo informacij bi lahko torej njihove učinke zasledovali prav tako v štirih smereh:

1. Neposredni učinek informacij je večja poučenost. Sprotno informacije, ki se nanašajo na delovni proces in njegovo organizacijo, pomenijo lahko tudi kot nekakšno dopolnjevanje strkovnega izobraževanja.

2. Informacija stopnjuje tudi delovno storilnost. S širšo poučenostjo o stanju v OZD raste v delavcu zanimanje za delo in prizadevnost, da bi dosegel postavljene cilje — norme.

3. Informiranost utegne v ugodnih primerih dvigniti tudi raven zadovoljnosti in osebno zadoščenje pri delu.

4. Čim večja je informiranost, tem večje je lahko sodelovanje s kolektivom. Informiranost namreč v bistvu ni nič drugega kot posebna stran sodelovanja v skupnem delu. Kajti, čim boljša je informiranost, tem ožja je povezava med člani kolektiva in čim ožja je medsebojna povezava, tem uspešnejše je sodelovanje.

Žal pa lahko ugotovimo, da je v organizacijah združenega dela tudi polno ovir dobrega obveščanja. Ena od teh je tudi ta, ko vmesni informatorji posredovano vsebino vse preveč po svoje sporočajo, razlagajo in usmerjajo ter zveržijo.

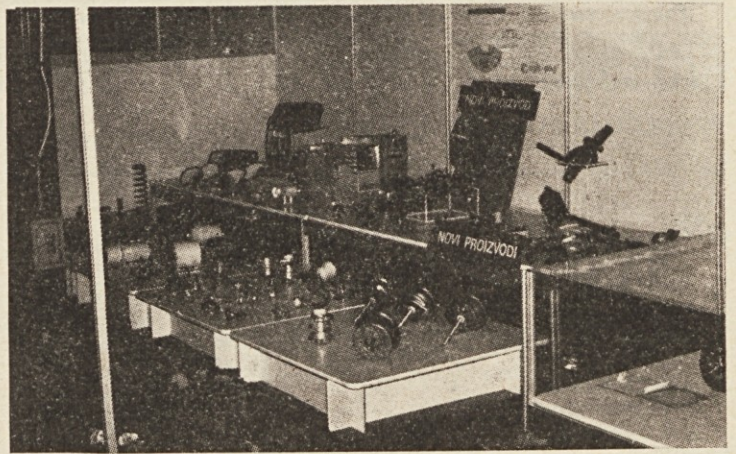
Ob koncu nam ostane še vprašanje, kako je z informacijami v naši delovni organizaciji. Ni bila morda pogostokrat informiranost delavcev o nekaterih preteklih odločitvah odtujena? Ob tem se namreč poraja vprašanje, ali bi se DO AGIS danes znašla v takšnem ekonomsko-finančnem položaju?

Zato je neobhodno potrebno, da so vsi zaposleni o vseh pomembnih zadevah bolje obveščeni, in to na preprost način, saj bi se tako bolj čutili kot odločujoč dejavnik pri razvoju delovne organizacije in ne samo kot člani delovnega procesa.

Obiski avtomobilskih sejmov da ali ne?

Salon avtomobilov je v razvitem svetu mesto, ki vleče kot magnet. Tam se zbirajo strokovnjaki s področja tehnike, poslovneži in vsi, ki se zanimajo za avtomobile, motocikle, ali ki se zanimajo za lepe stvari, kajti to je mesto, kjer se vidi marsikaj. Salon avtomobilov v Beogradu pa je prostor, kjer človek lahko postane samo žalosten. Gledaš lahko, kako naša avtomobilska industrija vse bolj zaostaja za svetovno, in kako je naše tržišče vse bolj siromašno, saj postajamo za zahodne proizvajalce avtomobilov vse manj zanimivi. Prav tako pa so iz leta v leto tudi vse manj prisotni. Lahko pa primerjamo tudi, kako je z Agisom nasproti našim konkurentom. Pred dvema ali tremi leti so naši konkurenti (Prva petoletka, Poliester, FVK) razstavljali lepe izdelke tujih partnerjev, od katerih imajo licence, mi pa smo razstavljali v glavnem že obstoječi proizvodni program. Letos so ti konkurenti imeli že marsikaj osvojeno in mogoče ni bilo tako lepo, bilo pa je. Mi pa smo letos zraven ostalega (starega) razstavili lepe sedeže iz tujine, na naš znak na njih pa počakajmo še par let, če sploh kdaj bo. Torej najkrajši zaključek je lahko, da spimo in zato posledice pripišemo kar sami sebi.

Toliko o sejmu. Sedaj pa še nekaj stvari v razmišljanje tistim, ki vedo toliko povedati o nesmotnosti obiska Beograjskega sejma — ali kakih drugih. V današnjem času se proizvodi ne razvijajo več tako, da se izoliraš in iščeš nekaj svojega — novega. Celi svet kopira. Iz konkurenčnih izdelkov se vzamejo boljše stvari, ki se dopolnjujejo z novimi rešitvami, oblikami in materiali. Da pa lahko kopiraš, moraš te izdelke videti, jih preizkusiti, skratka jih spoznati. Spoznaš pa jih najlažje prav na takih ali podobnih sejmih. Je pa druga stvar, če so na take sejme poslani vedno pravi ljudje, če ti ljudje opravičijo s kasnejšim delom te obiske in če so sploh izbrani



Del našega skrbno urejenega razstavnega prostora na avtosalonu v Beogradu

pravi sejmi za ogled. Verjetno bi mi marsikdo pritrdil, da se bi v to dalo dvomiti, kot se da dvomiti v veliko stvari v našem Agisu. Pri-trdili bi mi vsaj v kakšni gostilni ob špricarju, če že ne na zbrih ali na različnih sestankih DPO ali samoupravnih organov (tam vas lahko še kdo sliši!).

Darko

Kako se razvijati, ne da bi pogledali čez tovarniško ograjo

Vsak obisk sejma je upravičen, če se ne konča le s poročilom o službenem potovanju ...

Ob tem, ko kritično ocenjujemo uresničevanje planov po prvem tromesečju ne moremo mimo stroškov. Tu mislimo na vse stroške, od materialnih do nesmotne izrabe delovnega časa. Vsaka, tudi kritična ocena mora najti svoje mesto v našem vsakdanu, seveda če ima namen vzpodbuditi boljše medsebojne odnose, preko tega pa tudi boljše rezultate dela.

V ta kritična ocenjevanja sodijo vsekakor tudi negodovanja v zvezi z obiskom naših delavcev avtosalona v Beogradu. Pravzaprav ne gre za obsojanje obiska avtosalona samega, ampak se je postavljalo vprašanje, če je število udeležencev realno, če so se udeležili »pravi« ljudje, in kar je glavno, če je od teh obiskov pričakovati kakšne koristi. Ta tema je bila tako »vroča«, da je bila predmet obravnav IO konference sindikata ter nekaterih OO ŽK (Komerčiala in DSSS).

Če pomislimo, da smo 1700-članski kolektiv, ki je proizvodno usmerjen v avtomobilsko industrijo in se avtomobilskega sejma v Beogradu udeleži 27 delavcev naše DO, potem je čas, ki smo ga usmerjali v razprave — kritike, izgubljen (zavržen). Avtomobilski sejem v Beogradu je pregled dosežkov avtomobilske industrije in če mi sodimo med proizvajalce avtomobilske opreme, potem vsekakor sodimo na ta sejem. Sejem ni samo prostor, kjer so razstavljeni predmeti — avtomobili, temveč je nedvomno prostor, kjer se srečajo tudi ljudje. Najbrž je avtomobilski sejem tudi prostor, kjer lahko ugotovimo, kje se nahaja avtomobilska industrija in mi v njej. Ugotovitev, da nas čas prehiteva, da velikokrat zamujamo tudi zato, ker nečesa nismo videli, nam mora odpreti oči in odkriti spoznanje, da denar, porabljen za obisk sejma lahko pomeni nove usmeritve, možnosti novih osvajanj, s tem pa hitrejši korak naprej. Najbrž je jasno, da ni napredka brez novih osvajanj. Še bolj jasno pa je, da ni osvajanj, če se bomo zapirali za tovarniško ograjo.

Nove naložbe najbrž v sedanjih razmerah ne bodo možne. Možna pa so iskanja novih rešitev znotraj obstoječih kapacitet, za to pa je potreben razvoj. Razvoj, ki dela za jutri in ne za včeraj. Prav slednje pa se dogaja vsem tistim, pa tudi nam, ki jim zmanjkuje moči v današnjem tempu konkurence.

Ko postavljamo vprašanje, koliko nas vse to stane, bi bilo bolje, če bi vprašali, kakšna bo korist od tega? Kako bomo znali izrabiti vsa ta spoznanja, ki so se nam na sejmju odprla. Kaj in koliko pa nam bo to uspelo, pa bomo lahko ocenjevali čez nekaj časa ...

Iz naše DO so se avtosalona v Beogradu udeležili naslednji naši sodelavci:

TOZD KOMERČIALA

1. Plavec Franc
2. Savić Momčilo
3. Joha Branko
4. Rajh Jožica
5. Arnejčič Milica
6. Zupanič Franc
7. Papst Cvetka
8. Papst Rudi
9. Maučič Ludvik

TOZD AVTOOPREMA

1. Vuk Mladen
2. Ivartnik Avgust
3. Lah Darko
4. Kolarič Anton
5. Brenčič Franc

TOZD KOVINSKA OBDELAVA

1. Rižnar Miran
2. Fridl Maks
3. Jaušovec Martin
4. Primožič Valentin

TOZD VELIKA OPREMA

1. Meško Anton
2. Bela Peter

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

1. Bezjak Janez (šofer)
2. Žiger Bojan
3. Murko Franc
4. Danilović Zoran
5. Vezjak Ivan
6. Ozmeč Anton
7. Učakar Martin

V zvezi z obiskom avtosalona je nastalo približno 16,5 starih milijonov stroškov iz naslova prevoza in dnevnic. Toda številka ni tako visoka, da bi vzbujala skrb. Skrb nam morajo vzbujati druge stvari, kot so obiski drugih sejmov, s katerimi nimamo nič skupnega (Zagrebški velesejem in drugi, pa se jih udeleži še večje število). Pa tudi veliko drugih stvari — večjih, škodlivejših, pa tudi dražjih, gre žal mimo nas, ne da bi se jih dotaknili. Neurejene kalkulacije, slabi medtozdovski odnosi, slaba tehnološka in delovna disciplina, pretirane količine izmeta, in še je veliko stvari o katerih bi morali enako žolčno razpravljati. Pa jih žal ne vidimo ...

M.

Analiza nesreč pri delu v letu 1983 v DO AGIS

Podatki razvidni iz analize nam omogočajo predstavitev urejenosti delovne organizacije glede varstva pri delu ter nam naj bo opomnik pri urejanju in odpravljanju napak, ki se v proizvodnem procesu pojavljajo.

PREGLED GIBANJA NESREČ PO TOZD:

TOZD	Število nesreč	Število izgub. del. ur	Ustvarjene efektiv. del. ure	Indeks teže nesreč	Indeks pogost. nesreč
DSSS	2	208	441.591	47,1	0,41
Avtooprema	52	4876	1.077.498	452,5	4,82
Servisi	7	238	173.595	137,1	4,03
Kovinska obdelava	8	264	241.101	109,5	3,31
Precizna mehanika	2	—	176.846	—	1,13
Velika oprema	7	415	203.070	204,4	3,45
Orodjarna	11	830	229.827	361,1	4,79
Komerciala	2	1081	165.565	652,9	1,21
Vzdrževanje	10	775	256.029	302,7	3,91
Vzmetarna	9	92	115.326	79,7	7,81
DO AGIS	110	8719	3.080.448	283,05	35,7

- indeks teže nesreč pri delu: število izgubljenih delovnih ur v 100.000 opravljenih urah.
- indeks pogostosti nesreč: število primerov nesreč pri delu v 100.000 opravljenih urah.

VIRI IN VZROKI NESREČ PRI DELU:

Kot najpogostejši viri nesreč pri delu se pojavljajo:

- pogonski in obdelovalni stroji 48 primerov
- ročno orodje 18 primerov
- prevozna in transportna sredstva 14 primerov
- neurejeno delovno mesto, založenost 21 primerov
- ostali viri 9 primerov

Kot najpogostejši vzroki nesreč pri delu se pojavljajo:

- neuporaba osebnih zaščitnih sredstev 31 primerov
- nepreviden, nezanesljiv način dela 57 primerov
- neprimerne tehnične zaščitne naprave 3 primeri
- neizpravni pogonski in obdelovalni stroji — primerov
- ostali vzroki 19 primerov

KLASIFIKACIJA NESREČ PRI DELU:

- nesreče pri delu v rednem delovnem času 90 primerov
- nesreče pri delu v podaljšanem del. času 1 primer
- nesreče na poti na delo oz. z dela 19 primerov
- lažje nesreče pri delu 110 primerov
- težja nesreča pri delu 0
- smrtna ali kolektivna nesreča pri delu 0

PREGLED NESREČ PRI DELU GLEDE NA KVALIFIKACIJO:

NKV delavci	64 primerov ali 58,2 %
PKV delavci	7 primerov ali 6,4 %
KV delavci	34 primerov ali 30,9 %
VKV delavci	1 primer ali 0,9 %
SS	4 primeri ali 3,6 %
VŠ in Viš	—

PREGLED GIBANJA NESREČ PRI DELU GLEDE NA DNEVE:

ponedeljek	14 primerov
torek	22 primerov
sreda	24 primerov
četrtek	24 primerov
petek	16 primerov
sobota	10 primerov
nedelja	0 primerov

PREGLED GIBANJA NESREČ PRI DELU GLEDE NA DELOVNE URE:

1. ura	22 primerov
2. ura	6 primerov
3. ura	13 primerov
4. ura	16 primerov
5. ura	9 primerov
6. ura	24 primerov
7. ura	16 primerov
8. ura	4 primeri
nadure	0 primerov

UGOTOVITVE:

Službi varstva pri delu je bilo v času od 1. 1. 1983 do 31. 12. 1983 prijavljenih 110 nesreč pri delu od tega 19 nesreč na poti iz dela ali na delo.

Iz analize nesreč pri delu izhaja podatek, da število primerov nesreč pri delu kakor tudi izgubljenih delovnih dni zaradi nesreč pri delu pada. Rezultati pa bi bili prav gotovo ugodnejši, če bi nadrejeni delavci povečali nadzor nad uporabo osebnih zaščitnih sredstev, nad pravilnim izvajanjem tehnološkega postopka in nenazadnje tudi nad izvajanjem ukrepov s področja varstva pri delu.

Ponovno ugotavljamo, da je glavni vir nesreč pri delu človeški faktor — malomarnost in neodgovornost.

PREGLED BOLNIŠKE V DO AGIS:

- ustvarjene ure 3.761.670 ur
- bolniška 209.688 ur
- bolniška v % 5,57 %
- število primerov 1153

Iz izgubljenih ur zaradi bolniške dobimo približno število primerov na leto:

$$209.688 : 182 = 1153$$

kar nam da podatek, da v času od 1. 1. 1983 do 31. 12. 1983 ni delalo 96 delavcev.

Da bi se čim bolj približali dejanskemu številu bolniške, ki nastane v zvezi z delom, smo od skupne vrednosti vse bolniške odbili:

- spremstvo
- nega družinskega člana
- porodniški dopust
- Tako smo prišli do novih podatkov:
- ustvarjene ure 3.761.670 ur
- bolniška 161.603 ur
- porodniški dopust
- nega družinskega člana 48.085 ur
- spremstvo
- bolniška v % 4,30 %
- število primerov 888

ali, da v času od 1. 1. 1983 do 31. 12. 1983 ni delalo 74 delavcev. SVD

LE BREZHIBNO KOLO, VARNO KOLO

Zaposleni v naši DO, ki se vozijo s kolesi v službo, so bili 14. maja 1984 po končanem delavniku nemalo presenečeni, ko so na kolesu našli opozorilo, da njihovo kolo ni brezhibno. In to kljub opozorilu, ki ga je v zvezi s tem pregledom izdal splošni sektor nekaj dni poprej.

Ta dan je namreč v kolesarnicah naše DO opravljal SPV v sodelovanju z delavci PM Ptuj, vojaki vojašnice D. K. Ptuj ter dijaki SŠC Ptuj preglede koles. Ti pregledi so spričo vse večje uporabe koles več kot potrebni. Akcija je namreč pokazala, da je več kot 90 % koles tehnično pomanjkljivo opremljena — neizpravne zavore in luči.

Naj nas ne spremlja samo misel, da imamo pri vnovičnem pregledu zaradi neizpravnosti koles lahko opravka s sodnikom za prekrške, kar ni poceni. Mnogo ceneje in enostavneje je, če pomanjkljivosti, ki so bile ugotovljene, odpravimo.

Držimo se pravila, da je mnogo boljše pravilno opremiti kolo kot pa tvegati življenje. Mislite na to, ko boste doma sedli na kolo, ko boste dovolili vožnjo s kolesom otroku ali komu drugemu. Vsaka pomanjkljivost na kolesu izziva nesrečo.

Prispevajmo tudi mi vsak svoj del k boljši prometni varnosti. Tudi kolesarji!

M. M.

Koliko lahko povečamo produktivnost le z boljšim delom

V TOZD Orodjarna smo v prvih treh mesecih prigrisodarili novih 1.405.022 din izgube, kar pomeni, da se trend izgub nadaljuje iz lanskega leta.

Kot smo ob devetmesečju lanskega leta ugotovili, da poslujemo z izgubo, smo izdelali pedsanacijski program, ki zajema določene spremembe v poslovanju v mejah materialnih možnosti, ki pa so že vsled rezultata poslovanja zelo skrumne. Ugotavljamo, da smo lahko storili največ na tistih področjih poslovanja, kjer so potrebna najmanjša materialna vlaganja, te pa nam prinašajo tudi manjše realne možnosti dviga produktivnosti.

Spremenili smo sistem nagrajevanja po rezultatih dela, izvedli smo delne reorganizacije, poosttrili smo odnos do delovnih dolžnosti v skladu s Pravilnikom o delovnih dolžnostih ter delno sanirali delovne prostore. Žal, vsi ti ukrepi ne nadoknadijo izgube. Pridnost delavcev in varčnost pri poslovnih odločitvah, zdaj že zagotovo vemo, ne moreta nadoknaditi bistvenega napredka proizvodjalnih sredstev in poznavanja uporabe sodobne informatike za izdelavo orodij in naprav z visoko stopnjo obdelave.

Kvantitetne in kavitetne zahteve pri izdelavi orodij in priprav so vedno večje, ki pa jim v takšnem stanju ne sledimo.

Mi sicer vsako leto ob sprejemu letnega načrta sprejemamo stopnjo rasti produktivnosti, ki se največkrat določi v višini predvidene v občinski resoluciji, vendar je to običajno le teoretična predpostavka, ki pa nima praktične osnove, če ji ne sledi sorazmerno vlaganje sredstev v sodobnejša proizvodjalna sredstva.

Druga važna predpostavka so pa cene, o katerih pa v javnosti neradi govorimo. Cene kot element poslovne politike imajo vidno pozicijo že zavoljo velike inflacije. Za boljše razumevanje si poglejmo nekatere podatke, ki veljajo za TOZD Orodjarno:

	1982	1983	1984
Rast celotnega prihodka	138 %	127 %	145 %
Rast materialnih stroškov	187 %	136 %	151 %
Rast osebnih dohodkov	120 %	114 %	130 %
Rast cen	119 %	124 %	129 %

Če primerjamo posamezne rasti z rastjo cen, jasno vidimo, da je izguba v TOZD Orodjarni posledica prevelikega zaostanka rasti cen oziroma neuskkljenosti rasti cen z rastjo inflacije.

Drugi problem, ki ga ne moremo razrešiti pa je vprašanje, kako izračunati sploh rast produktivnosti v individualni proizvodnji orodij in priprav. Struktura izdelanih orodij se nenehno spreminja. Naš edini kazalec, ki nam zanesljivo pove koliko smo bili uspešni, so efektivno opravljene ure.

Iz izdelanih analiz je razvidno, da opravimo v TOZD Orodjarno dnevno 4.735 efektivne ure. V izgubo delovnega časa smo upoštevali:

- zagon stroja in priprava delovnega mesta
- malica
- redni letni dopust
- izredni dopusti
- bolniški stalež
- zastoji strojev
- organizacijske motnje
- čiščenje strojev in delovnega mesta

Podatki nakazujejo veliko izgubo časa delovnega dne, vendar ugotavljamo, da na našete izpade efektivnega delovnega časa ne moremo bistveno vplivati. Vsi elementi so realno prisotni in nekateri tudi družbeno priznani in se jih ne da zmanjšati po volji.

Realna ocena stanja orodjarske dejavnosti v DO AGIS narekuje, da pristopimo k skorajšnjemu reševanju prostorskega problema in takoj za tem k posodabljanju proizvodnih sredstev ter uvedli sodobne informatike. Brez teh ukrepov bo uspeh poslovanja le neznatno izboljšan. Takšno neznatno izboljšanje poslovanja pa pomeni še nadaljnjo negodovanje uporabnikov orodij in priprav na račun dolgih rokov in slabe kvalitete orodij.

V pedsanacijskem programu v TOZD Orodjarno smo zapisali množico ukrepov in jih nekaj tudi že realizirali. Obstaja volja in pripravljenost večine v TOZD Orodjarno, da stanje izboljšamo, da dvignemo produktivnost dela in kvaliteto, vendar brez večje materialne podpore, kakovostne rekonstrukcije trenutnega stanja v TOZD Orodjarno ne bo.

KRABONJA Franc

Poslovanje TOZD Vzdrževanje v prvem tromesečju leta 1984

TOZD Vzdrževanje pridobiva celotni prihodek na naslednji način:

- s prodajo efektivno opravljenih ur pri vzdrževanju delovnih sredstev in naprav
- s prodajo energije (voda, zrak, plin)
- z eksternimi uslugami

Poslovanje TOZD Vzdrževanje je bilo v prvem tromesečju leta 1984 neuspešno, saj smo poslovali z izgubo, ki znaša 2.467.000. Vzrok za nastalo izgubo lahko iščemo v neplačani realizaciji, ki znaša 1.811.000 in izvira in neopravnanih obveznosti s strani DO SAVA TOZD GUMARNA in TOZD KOMERCIALA, in pa prenizke vrednosti vzdrževalne storitve — cena ure. Vzdrževalne storitve za to trimesečje so se obračunavale zaradi zamrznenih cen po vrednosti ure za leto 1983, ki je bila postavljena za cca 30 % od planirane v tem

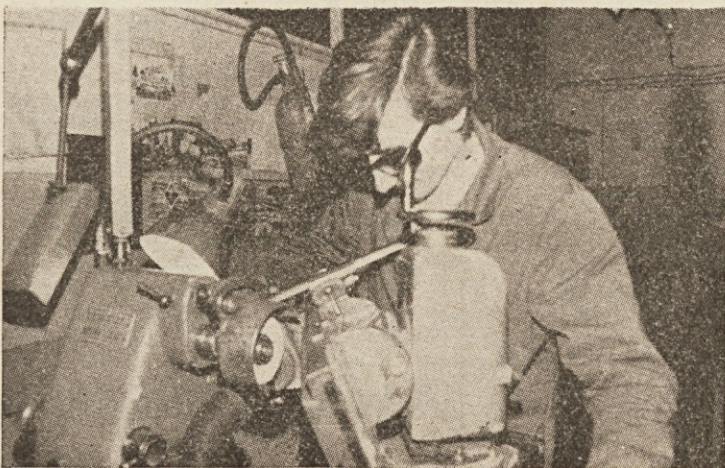
letu. Planirana vrednost ure za leto 1984 pa je za cca 82 % višja od vrednosti ure iz leta 1983.

Vsa prizadevanja moramo usmeriti v to, da prvo polletje 1984 zaključimo pozitivno. To pa bomo dosegli le:

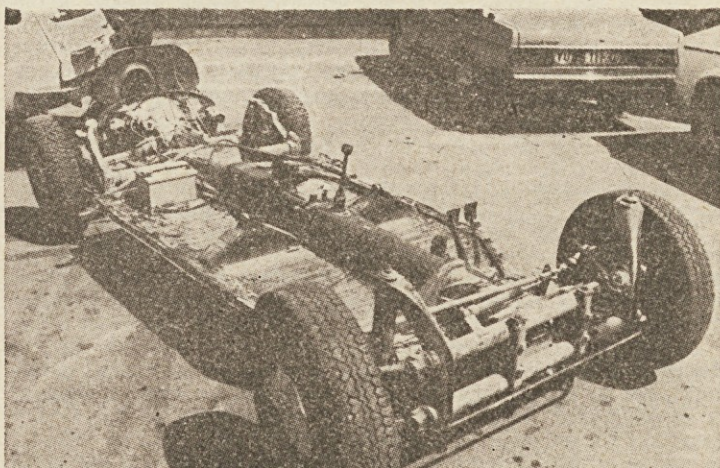
- z obračunanimi vzdrževalnimi storitvami po planski vrednosti ure za leto 1984
- z rednim plačevanjem kurjave, ki je zaradi previsokih obremenitev s strani DO SAVA TOZD GUMARNA, sporna. V TOZD Vzdrževanje se to izkazuje v neplačani realizaciji, ki vpliva na poslovne rezultate TOZD
- z maksimalno angažiranostjo vseh delavcev TOZD Vzdrževanje na vseh področjih dela.

Dir. TOZD Vzdrževanje:
Egon ing. Zarec

Delo ostrilca je vse prej kot lahko in prijetno ...



V TOZD Servisi so kos tudi takšnim ...



KAKO ZMANJŠATI STROŠKE PTT STORITEV IN SE IZOGNITI TEŽAVAM PRI TELEFONIRANJU

Hitrost in uspešnost odločanja v gospodarstvu je odvisna od pravočasnih in točnih informacij. To pa je možno posredovati na več načinov in ena od oblik je telefonski pogovor brez katerega ne moremo več biti tudi v privatnem življenju.

Po številu priključkov na prebivalca v naši državi smo med zadnjimi v Evropi.

To tudi kažejo podatki da ima PTT organizacija skoraj toliko zahtev za nove telefonske priključke, kot jih ima priključenih.

Vzroki zakaj je prišlo do takega stanja so verjetno globlji in ni izgledov, da bi bilo v bližnji bodočnosti boljše.

Kljub temu ljudje vseeno na nek način telefonirajo tudi za svoje privatne namene. Največ seveda v okviru svojega delovnega časa, ker je pač telefon prir roki pa tudi prijatelji in znanci so ravno tako v službi.

Seveda pa je zelo težko potegniti črto med privatnimi in službenimi pogovori.

Telefonske pogovore v službi bi lahko razdelili na:

1. čisti službeni pogovori; so navadno zelo kratki in trajajo povprečno le minuto in v teh primerih iščemo le informacijo, sogovornika navadno osebno ne poznamo.

2. Pol-službeni pogovori; v teh primerih se navadno sogovornika osebno poznata, zaradi tega je tudi pogovor daljši. Na začetku pogovora sogovornika izmenjata mnenja o športu, vremenu, počutju itd., šele nato sledi informacija, ki je v zvezi z delom, zaključek pogovora pa je spet daljši. Sedaj lahko hitro ocenimo kako dolgo lahko traja tak pogovor.

3. Privatni pogovori so pa spet lahko različni. Najkrajši so tisti z bolnico, občino ali podobnimi uradi in jih praviloma ne bi mogli okarakterizirati za čisto privatne pogovore, ker v tem primeru izgubi delovna organizacija in družba manj kot pa če mora občan zaradi informacije zapustiti delovno mesto, koristiti prevozna sredstva in poiskati prava vrata.

4. Najdaljši in najbolj nepotrebni so tisti pogovori z prijatelji, znanci, sorodniki..., katerih vsebina pogovora je navadno prazno čvekanje in nima z delom oz. privatnimi zadevami nobene zveze.

Kako se zoperstaviti uporabi telefona v zgoraj navedenih primerih je zelo težko najti rešitev.

Prvemu tipu pogovora nimamo kaj očitati, pri drugem bi pripomnil, da se da tak službeni pogovor občutno skrajšati in naj pogovor vsebuje le vljudnostne besede.

Nujni privatni pogovor bi se lahko opravljal le z nekaterih določenih internih priključkov, ki bi imeli prirejen števec impulzov in bi bilo možno pogovor plačati.

Zadnje vrste pogovor pa ne bi smeli dovoljevati niti s priključkov kjer bi imeli števce, ker bi nam zaradi omenjenih težav z telefonskim omrežjem zasedali prepotrebne kapacitete za normalno delo.

Glede na navedene predloge je možnost realizacije naslednja:

Naša telefonska centrala ima vgrajene števce impulzov za vse interne telefonske priključke, vendar ta sistem ne deluje, ker ima vsak telefonski priključek z javno telefonsko centralo svoj števec na pošti je potrebno ta impulz do našega končnega porabnika internega telefona prenesti na nek način. To stori oddajnik impulza ki spremeni impulz v drugo obliko, ki se lahko prenaša, v naši telefonski centrali ga prejme sprejemnik in spet pretvori v impulz ki ga števec zabeleži.

Težava je nastala ravno z vgradnjo uredajnikov impulzov na pošti v Ptuj.

V dogovoru s PTT organizacijo v Ptuj bomo vgradnjo rešili v letošnjem letu.

V zvezi z našo telefonsko centralo nastajajo v zadnjem času tudi težave. Predvsem je neustrezna kadrovska zasedba saj je v kratkem času prišlo do zamenjave obeh telefonistov, nova dva pa nista imela nobenih izkušenj na teh delih.

Težave, ki pa so zaradi delovanja nove centrale pa so naslednje:

— že v uvodu napisana ugotovitev da je naše javno telefonsko omrežje popolnoma zasedeno in pa veliko število privatnih pogovorov v službi povzroča, da javna telefonska centrala deluje z motnjami.

Pri dvigu slušalke javnega telefonskega priključka je treba počakati tudi po 40 sekund in več da dobimo signala javne TC. Večina uporabnikov naše TC centrale tega ne ve in pritiska gumb na telefonu vsakih par sekund. Signala javne TC seveda ne dobi s tem pa po nepotrebnem obremenjuje centralo tudi za interno komuniciranje.

V zvezi s tem je tudi največ pritožb. Otežkočeno je tudi delo telefonistov, ker dostikrat ne moreta vezati pogovora, ker so prenosni elementi zasedeni.

Kaj lahko storimo v danem trenutku je, da skrajšamo pogovore vseh vrst, da se čimprej usposobita telefonista, skratka da razumno uporabljamo telefonsko omrežje.

Janez Vertič

Naša telefoniada

Oprosti, dragi bralec, da sem uporabil tak naslov članka, v katerem želim opisati problematiko, s katero se vsakodnevno srečujem ob uporabi »sodobne telefonske tehnike«. Menim, da je pri nas nekaj odpovedalo, ali je odpovedala tehnika ali pa človek, ki s to tehniko rokuje, tega verjetno ne bom mogel v tem članku ugotoviti.

Po združitvi obeh delovnih organizacij in v naslednjih letih je bil velik problem nove delovne organizacije, kako urediti, da bo možno tudi iz naše delovne organizacije imeti kolikor toliko normalne telefonske razgovore. Obe telefonski centrali, ki sta bili povezani v celoto, sta bili takrat ozko grlo in se je čisto dogajalo, da so bile pripombe na njuno delo. Bili sta še starega tipa po podatkih pošte v Ptuj bi naj motili telefonsko omrežje navzven, zato smo dobili nalog, da je potrebno našo telefonsko centralo posodobiti, to je zamenjati z novo, saj so nam v nasprotnem primeru grozili z odklopitvijo.

Rešitev tega problema je bila torej na dlani, in sicer v nakupu nove, sodobnejše centrale, ki bi naj imela določene zmogljivosti. V tem smislu so bile opravljene aktivnosti za združevanje sredstev za nakup telefonske centrale. Denar je bil namreč glavni vzrok, da telefonske centrale nismo posodobili že prej.

Težko je bilo obdobje, ko smo imeli staro centralo, še težje je bilo obdobje, ko so novo centralo montirali, saj je bilo potrebno vse dotedanje porabnike selekcionirati in te zmanjšati na polovico in jih priključiti na začasno centralo.

Oddahnili smo se, ko je šlo vključevanje nove telefonske centrale proti koncu, saj smo upravičeno pričakovali, da bo rešen naš več časa trajajoči problem in da bomo s časom ponovno pridobili zaupanje pri telefonskem poslovanju z našimi strankami.

A glej ga zlomka. Dve leti bo v kratkem poteklo, kar je priključena nova telefonska centrala, a problemi so skoraj ostali enaki, kot so bili pri uporabi stare centrale. Večkrat se dogaja, da se ne moreš vključiti niti v tovarniško omrežje, kaj šele v zunanje PTT omrežje. Po telefonu večkrat dela tra, tra, tra, ... ali pa je telefon mrtev, dvigneš slušalko in zavrtiš določeno

številk in se ti oglasi iz čisto drugega telefona in ne zažlejnega, pritisneš na tipko za ozemljitev, da bi dobil zunanjo linijo, pa si vključen v nek pogovor, ali pa pritisneš na tipko za ozemljitev pa se ti oglasi nekdo, ki je klical na centralo in te zaprosi, da mu spostaviš zvezo z določeno osebo. Takšni in še drugi so primeri iz naše telefoniade, ki jim ne morem reči, da je telefoniada sodobnega časa.

Sedanja stvarnost razblinja iluzije, da bo nova telefonska centrala uredila probleme telefoniranja. Nekaj je pri nas pri telefoniranju vsekakor narobe! Napako bi bilo potrebno ugotoviti in jo nato popraviti. Takšna telefoniada marsikdaj in marsikomu v naši delovni organizaciji ovira normalno opravljanje delovnih obveznosti. Po drugi strani pa je verjetno veliko takih, ki službene telefone uporabljajo v svoje privatne namene, kar pa ni dovoljeno oziroma predstavlja kršitev delovnih obveznosti.

Takšno stanje verjetno pogojuje tudi naša širokogrudnost, da se lahko brez posredovanja telefonista z zelo veliko telefonov vzpostavi zunanja zveza. Tu je pa tudi vir za brezplačne privatne telefonske pogovore, ker je kontrola pomanjkljiva.

Za ureditev normalnega telefoniranja bo torej potrebno še precej storiti. Če izhajamo iz dejstva, da je centrala prezasedena že sedaj, to je v začetku njenega delovanja, lahko pričakujemo s časom še večjo zasedenost in neurejenost, na tej osnovi pa tudi več negotovost in jeze. Prav bi bilo, da bi razmišljali tudi o tem, da bi izločena temeljna organizacija Gumarna prešla na svojo centralo, saj tudi ona sedaj zaseda okrog 20 telefonskih števil.

Po podatkih, s katerimi razpolagam, vsak mesec plačujemo v naši delovni organizaciji za telefonske pogovore preko 35 starih milijonov dinarjev. Tudi ta podatek veliko pove oziroma so ti stroški verjetno preveliki.

Vem, da ta članek ne bo rešil problematike naše telefoniade, z njim sem hotel spodbuditi razmišljanja za podvzemanje ukrepov, ki bi vodili k izboljšanju takega stanja.

A. Š.

Delavska ustvarjalnost ne pozna meja

Delavec in delovni človek ni samo potrošnik kulturnih vrednot, ampak je njihov ustvarjalec in to v vse večji meri danes, a še več jutri, ker tudi samoupravljanja ni brez kulture.

TITO

Industrijska, serijska proizvodnja avtomatsko grmadi najrazličnejši potrošniški material in izdelke. Industrijski tekoči trak je mehanizirano šablonski, stroj izvrši karkoli in končni produkt je pač takšen, kakršen je bil osnovni načrt. Ob teh trakovih pa je množica njih, ki hočejo več. Žal to mnogim v proizvodnem procesu ni omogočeno, da bi vplivali na okolico in vsebino predmetov, s katerimi dnevno opravljajo svoje delo. O pač. Ob delu se rojevajo ideje, ki jih poskuša vsak po svoje oživetiti. Tako ali drugače. Ob tem se rojevajo slikarji, kiparji, rezbarji in še mnogo drugih oblik umetniškega izražanja. Mnogi iščejo trdno vez v sekcijah in društvih. Veliko pa jih ostane anonimnih, ki ljubosumno čuvajo svoje stvaritve, da ne bi zagledale luč sveta. Toda v tem vidijo smisel svojega dela in ustvarjanja.



Drago v svojem »elementu« ...

Eden teh je tudi naš sodelavec Drago Matjaško, ki ga poznamo kot vestnega delavca in dobrega prijatelja. Zato menim da je prav, da vzemo kaj več iz njegove osebne izkaznice.

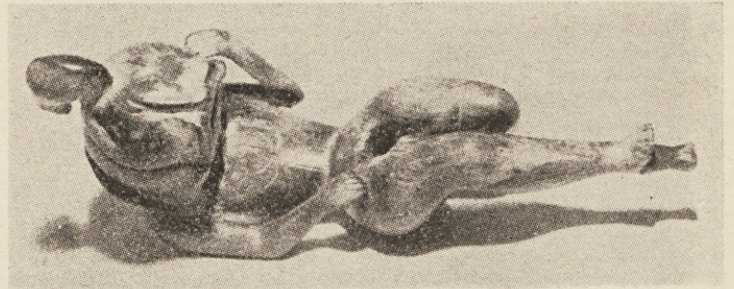
Drago se je rodil pred 28. leti v Višnjici blizu Trakošćana. V Višnjici je končal tudi osnovno šolo, kjer je ostal do 1978. leta, ko ga je pot zapeljala v Ptuj. Istega leta se je zaposlil v Agisu, TOZD Kovinska obdelava, kjer dela še danes.

— Drago, ti iščeš možnost izražanja v rezbarjenju. Kam segajo začetki tvojega ustvarjanja?

Že kot otrok sem rad rezljal les. Takrat temu nisem posvečal toliko pozornosti kot danes, pa vendar lahko rečem, da so tam začetki mojega ustvarjanja.

— V glavnem poznamo tvoja rezbarska dela. Je rezbarija tvoja edina ljubiteljska dejavnost?

Ne, ni. Je pa zaradi prostorskih in še nekaterih drugih pogojev glavna oblika mojega ljubiteljskega delovanja. Za rezbarjenje ne potrebuješ velikega pa tudi ne kaj dosti posebnega prostora.



Eden izmed zelo zanimivih izdelkov. Pipa, s katero se da seveda tudi kaditi navadne cigarete ...

— Tu pred nama na mizi je velika trijambornica »GALEJA«, ki je izdelana do najmanjše podrobnosti. Zakaj vžigalice kot osnovni gradbeni material?

Za gradnjo te ladje sem potreboval 5000 vžigalic. Ob tem pa je bilo potrebno 90 ur koncentracije in skrajne potrpežljivosti in vztrajnosti. To sem hotel preizkusiti. Uspelo mi je.

— Kaj je glavna težava pri tvojem delu?

Prostor in material. Res je, da rezbarjenje ne zahteva posebnega prostora, težava pa je v tem, ker moraš vedno, ko nehaš delati, vse pospraviti in potem vse znova nastavljati. Druga težava pa je material. Težko je namreč dobiti zdrave, suhe topolove deske 4–5 cm debeline.

— Si kdaj poizkusil obdelovati druge materiale, kot so glina, kamen, mavec in podobno?

Iz gline sem včasih že delal kaj malega. Kamen pa je še vedno moja velika želja in preizkušnja, ki se je bom v bližnji prihodnosti tudi lotil. Za obdelavo kamna pa bom potreboval ustrezen prostor.

— Si svoje izdelke že kje javno razstavljal?

Doslej sem se udeležil le razpisa za spominek Ptuja, ki ga je razpisalo Turistično društvo Ptuj. Sodeloval sem z rezbarsko upodobljenim magistratom. Izdelek je bil ugodno ocenjen, vendar pa bi bil kot spominek Ptuja predrag.

— Imaš kaj naročil za svoje izdelke?

Res je, da bi veliko ljudi želelo kupiti moje izdelke. Toda ob tem moram povedati, da svojega dela ne morem ovrednotiti in zato tega tudi ne morem prodajati. Do sedaj sem nekaj svojih izdelkov podaril prijateljem. Največje plačilo za moje delo je lastno zadovoljstvo.

— Torej, ti ne poznaš »prostega« časa?

Ce odmislimo rezbarjenje, mi še vedno ostane igranje v tamburaškem orkestru Agis, kar mi vzame veliko časa. Aktivno pa igram tudi nogomet za Partizan iz Višnjice. Torej lahko rečem, da mi še kakšen dan v tednu zmanjka.

— Kaj imaš sedaj v načrtu?

Sedaj se pripravljam na izdelavo večjega izdelka. Delal bom kmečki upor v izmeri 1 m x 1,5 m. Vem, da bo to od mene zahtevalo ogromno časa in odpovedovanja. Toda če je človek na koncu z izdelkom zadovoljen, pozabi na žrtve, ki so bile za to potrebne.

M.

PROBLEM SKLADIŠČA REZERVNIH DELOV V DRUGI IZMENI TOZD VZDRŽEVANJE

V drugi izmeni imamo v TOZD Vzdrževanje organizirano dežurstvo za tekoče vzdrževanje delovnih sredstev in nadzor nad energetskimi postrojenji. Posegi, ki se nanašajo na manjše okvare delovnih sredstev pa terjajo vgradnje različnih materialov. Zato mora biti dana možnost vzdrževalcem dvigniti potreben material iz skladišča. Uvedba druge izmene v skladišču bi bila zaradi nizkih frekvenc dvigov neracionalna. V ta namen smo organizirali dvig materiala na osnovi evidenčne knjige. V evidenčno knjigo, ki se nahaja v vratarnici 1 se ob dvigu materiala vpiše dvignjen material. Za isti material naslednji dan skladiščnik izpiše materialne čeke. Dvig materiala je možen samo ob prisotnosti varnostnika in dveh dežurnih vzdrževalcev, ki s podpisom potrjujejo dvig materiala. No, ker se pa doslednost pri izvajanju tega načina dviga materiala ni izvajala, varnostniki niso sodelovali pri dvigu materiala, ampak samo pri izdaji ključev, so bili prisotni sumi odtujevanja materiala. Zaradi tega smo reorga-

nizirali dviganje materiala. V drugi izmeni vrši dvig materiala skladiščnik, katerega pa mora dežurni vzdrževalec po potrebi poiskati na domu. Pri tem seveda izgubi cca četrte ure. Ta reorganizacija je začasna rešitev. V kolikor ne bomo našli ustrežnejše rešitve, bomo primorani preiti v neracionalno in težko izvedljivo rešitev, uvedbo dela skladiščnika v drugi izmeni. Pri treh zaposlenih skladiščnikih, eden dela samo štiri ure in izredno močni frekvenci dviga materiala v prvi izmeni, je to zelo težko izvedljivo.

Vsekakor pa kljub težavam ne bomo odlašali z efektno reorganizacijo dvigovanja materiala v drugi izmeni. Edino tako bomo omogočili nemoteno delo dežurnih vzdrževalcev in delavcev v proizvodnji.

Dir. TOZD Vzdrževanje:
Egon ing. Zorec

Komentar k doseženim poslovnim rezultatom za I. kvartal 1984

Pregled poslovnih rezultatov v I. kvartalu leta 1984 nam kaže, da je DO AGIS presegla sprejeti plan celotnega prihodka za 3 % in realizirala skupaj 787,9 mio din. V primerjavi z enakim obdobjem preteklega leta pa je celotni prihodek večji za 59 %.

Struktura celotnega prihodka je naslednja:

- realizacija proizvodov na domačem trgu 65,6 %,
- realizacija na tujem trgu 5,5 %,
- ustvarjena realizacija s prodajo blaga 10,4 %,
- prihodki, ustvarjeni s svobodno menjavo dela 5,5 %,
- interna realizacija 9,7 % in
- drugi prihodki 3,3 %.

V prikazani strukturi se je realizacija na tujem trgu povečala v odnosu na plan in enako obdobje 1983. leta, saj je bila realizirana v skupnem znesku 43,4 mio din medtem, ko se je interna realizacija zmanjšala za 4,66 %. Tako se je struktura prihodka nagnila v korist izvoza, s tem pa so se seveda znatno povečali devizni prilivi.

Zmanjšanje interne realizacije pomeni, da se TOZD usmerjajo na domači in tuji trg. Analiza izpolnitve plana celotnega prihodka po TOZD kaže, da postavljeni plan ni dosežen pri TOZD Kovinska obdelava za 10 %, Precizna mehanika za 16 %, Orodjarna za 15 % in TOZD Vzdrževanje za 7 %, presežena pa pri TOZD TAP za 6 %, Vzmetarna za 17 %, Velika oprema za 3 % in Servisi za 30 %, kar je vplivalo na porast celotnega prihodka delovne organizacije.

Porabljen sredstva so le za 5 % hitreje rastla od celotnega prihodka, kar pomeni, da so cene repromaterialom kljub zamrznitvi naraščale, medtem ko so cene naših izdelkov ostale nespremenjene.

Porast zalog nedovršene proizvodnje, pa tudi gotovih izdelkov, je povečalo supstanco za 44,1 mio din, za kolikor se znižuje porabljen sredstva. V strukturi porabljenih sredstev beležimo 13 % materialnih stroškov in 38 % rast nabavne vrednosti prodanega blaga.

Vzrok visokega odstopanja nabavne vrednosti prodanega blaga izhaja iz večjega obsega prodaje in delno iz visokega naraščanja cen, medtem ko je pri materialnih stroških izključni vzrok naraščanje cen repromaterialom in energije, kot nosilec stroškov v proizvodnji.

Omejeni vzroki so delno imeli za posledico nedoseganja zastavljenih ciljev in izkazane izgube pri TOZD Kovinska obdelava, Orodjarna in Vzdrževanje, pri katerih je treba narediti analizo odstopanja porabljenih sredstev od plana. Povdariti je treba, da so TOZD skupnega pomena v I. kvartalu obračunavale svoje storitve po vrednosti ure iz leta 1983, kar je v največji meri imelo vpliv na nedoseganje postavljenega plana.

Na slabše poslovne rezultate je vplivala visoka neplačana realizacija in sicer:

TOZD	v 000 din Neplačana realizacija
TAP	20.689
Kovinska obdelava	7.407
Vzmetarna	2.931
Precizna mehanika	8.797
Velika oprema	7.355
Servisi	6.686
Orodjarna	1.062
Vzdrževanje	1.811
Komerciala	122
DSSS	856
DO AGIS	57.716

Odgovorne službe v DO bi morale nekaj več narediti za zmanjšanje neplačane realizacije, in tako vplivale na ugodnejši finančni rezultat.

Nevsklajena rast porabljenih sredstev in celotnega prihodka je imelo za posledico nedoseganja plana dohodka za 8 %, v odnosu na enako obdobje leta 1983. pa je dohodek višji za 45 %. Pri analizi razporeditve dohodka ugotavljamo, da so izločanja iz dohodka za 8 % višja od planiranih in 80 % višja kot v enakem obdobju leta 1983.

Pri izločanju iz dohodka beležimo največje odstopanje v odnosu na plan pri delu dohodka za obresti in sicer za 18 %, v primerjavi z enakim obdobjem leta 1983 pa znaša rast 169 %. V I. kvartalu so obresti dosegale višino nekaj manj kot 37 mio din, tako da nam obresti predstavljajo cca 16 % dohodka in v veliki meri vplivajo na zmanjšanje čistega dohodka. Razlog velikih obresti je najmanjše kratkoročnih kreditov z visokimi obrestnimi merami, s katerimi smo zagotavljali manjkajoča lastna sredstva za redno poslovanje. V nekoliko manjši meri pa vpliva na rast obresti tudi povečanje meničnega poslovanja.

V strukturi dohodka predstavlja delež delovne skupnosti skupnih služb 12,5 % in je za 1,9 % višji kot v enakem obdobju 1983. leta. Razlog povečane udeležbe v strukturi je prenos del in nalog oddelkov študije dela in časa iz TOZD v DSSS.

Presežena izločanja iz dohodka v odnosu na plan so povzročila nedoseganje čistega dohodka za 17 %, v primerjavi z enakim obdobjem preteklega leta pa je čisti dohodek višji za 26 %. Del čistega dohodka za osebne dohodeke je 6 % nižji od planiranega in za 40 % višji kot v primerjalnem obdobju 1983. leta. Povprečni izplačani čisti osebni dohodek na delavca na podlagi vkalkuliranih ur znaša 19.399.— din, povprečni čisti OD na zaposlenega izračunan na podlagi stanj konec meseca pa 19.869.— din. V odnosu na enako obdobje 1983 leta je povprečni čisti OD višji za 62 %, v odnosu na gospodarstvo občine Ptuj pa za 2 % (osnova povprečno število zaposlenih na podlagi vkalkuliranih ur).

Kazalci iz 6. člena dogovora o uresničevanju družbene usmeritve razporejanja dohodka v letu 1984 nam kažejo, da je delež akumulacije v dohodku višji pri TOZD Precizna mehanika, Servisi in Komerciala, med tem, ko je delež akumulacije v dohodku nižji pri TOZD TAP, KOV, VZMT, VO in Vzdrževanje, zaradi česar je pri teh TOZD treba narediti ukrepe za izboljšanje poslovnih rezultatov in doseganje zastavljenih planskih ciljev.

Zaradi nastale izkazane izgube v višini 7,6 mio din ter nevkalkuliranih internih obresti v višini 3,1 mio din, je ostanek za naložbo v sklade (stanovanjska gradnja, drugi nameni skupne porabe, poslovni sklad, rezervni sklad, druge potrebe) 5,3 mio din. Na podlagi ugotovljene akumulacije in amortizacije je finančni položaj v DO poslabšan in je zaradi tega vprašljivo zagotavljanje tekočega financiranja procesa reprodukcije in kritja obstoječih obveznosti, kar nas še naprej sili k najemanju kreditov za zagotavljanje manjkajočih sredstev.

Pripomniti moramo, da se politika obrestnih mer za leto 1984 s 1. 4. 1984 že uveljavlja, ter nas vodi v položaj zavestnega odpovedanja velikega dela dohodka, zaradi česar je treba dosti več narediti za izboljšanje finančne stabilnosti, predvsem zmanjšati neplačano realizacijo na minimum.

Analiza pogojev gospodarjenja pa nam kaže, da so se zaloge surovine in materiala povečale za 69 %, nedokončana proizvodnja za 34 %, gotovih izdelkov za 135 % in trgovskega blaga za 71 %. Terjatve so se povečale za 29 %, obveznosti do dobaviteljev za 78 % do bank 37 %.

Stopnja zadolženosti pa se je povečala za 16 %. Pri primerjavi odsotnosti z dela po urah ugotavljamo, da se je bolniška do 30 dni v DO zmanjšala za 3 %. Opazne pa so velike razlike med posameznimi TOZD saj je npr. pri TOZD Vzmetarna bolniška do 30 dni povečana za 206 % in 25 % pri Precizni mehaniki. Bolniška nad 30 dni se je v DO zmanjšala za 10 %, povečala pa se je pri TOZD Kovinska obdelava za 33 %, VO za 88 %, Servisi za 99 %, Komerciala za 10 % in DSSS za 6 %.

Rado Vučković

DELOVNI ČAS TAKO ALI DRUGAČE

Uvedba premakljivega delovnega časa je pridobitev dolgočasnih dogovarjanj, pregovarjanj in usklajevanj. Premakljiv delovni čas ima nedvomno veliko pozitivnih strani, kot so: boljša izraba delovnega časa, ukinja nadure, ker delavci delajo ob konicah več ur, ko pa se pokaže, da je dela manj, pa se dela manj. Po logiki pa bi moralo biti z uvedbo premakljivega delovnega časa tudi manj izhodov. Torej cilj uvedbe premakljivega delovnega časa je boljši rezultat dela. Toda, ali je to tudi res? Najbrž je.

Toda, kot vse stvari ima tudi med dobrimi tudi slabo stran.

Ta pa je, da nekateri vendarle poskušajo izkoriščati možnost vpisa prihoda ali odhoda z dela, ki ni identičen z dejanskim časom. Povsod to ni možno. Ponekod pa se vendarle to zgodi. To je najbrž naša človeška slabost.

Na podlagi take slabosti neke sodelavke iz računovodskega sektorja je tudi nastala karikatura, objavljena v prejšnji številki našega glasila (katere avtor je S. K., prav tako iz RS). S to karikaturjo se ne strinjajo nekateri delavci RTS, ki menijo, da pri njih goljufije v zvezi z evidenco prihodov in odhodov z dela niso možne. Če je temu tako, je tudi vse hvale vredno. M

Probleme moramo rešiti tam kjer nastajajo

Občutljivi gospodarski položaj, ki se nenehno še zaostruje, bo zahteval vedno večjo angažiranost vsakega posameznika in vseh kot celote.

Družbenopolitične organizacije se bodo morale zavzemati za odpravo vseh slabosti, ki se pojavljajo v našem življenju in delu, če hočemo slediti ciljem gospodarske in ekonomske stabilizacije naše DO. Nedvomno je rešitev večine težav, dobro delo. Zavzemanje za realizacijo dogovorjenih ciljev.

Da bi zvedeli kaj več o obravnavanju in reševanju problematike v TOZD in DO in o organiziranju OO ZK v naši DO, sem zastavil nekaj vprašanj predsedniku stalne akcijske konference ZKS v naši DO Marku Potočniku.

— Povezanost OO ZK na ravni DO?

Osnovne organizacije ZK v DO AGIS so od jeseni 1983. leta povezane v Stalno akcijsko konferenco. Sestavlja jo po pet delegatov iz vsake osnovne organizacije, od tega so trije stalni.

— Kakšen odnos kažejo do konkretnih problemov, ki se v njihovem okolju ali na ravni DO pojavljajo?

Vse osnovne organizacije se zavzemajo za reševanje problemov, ki nastajajo v njihovem okolju. Vendar so rezultati oziroma vpliv OO mnogo prešibki za dokončno rešitev problema.

— Ali OO ZK sprejemajo v zadostni meri ocene in stališča za razreševanje nastalih problemov?

To vprašanje je ozko povezano s predhodnim in smatram, da sprejemajo ocene in stališča. Vendar sprejemanje ocen in stališč je mnogo premalo. Temu mora slediti akcija in konkretne rešitve, katerih pa v največji meri ni.

— Ali je nujno, da probleme, ki nastajajo v TOZD in DSSS, opredeliti na akcijski konferenci?

Ne.

— Kakšna je raven idejnopolitične izobrazbe članstva?

Idejnopolitična izobrazba v naših osnovnih organizacijah je z oziroma na število članov, ki so končali kakršnokoli politično šolo, zadovoljiva, skoraj bi lahko trdil, dobra. Vendar opažamo, da vsi, ki so končali razne tečaje ali šole, ne vračajo tega v svojih osnovnih organizacijah, oziroma se premalo vključujejo v delo ali pa so jih šole preslabo usposobile za konkretno delo in so jih samo teoretično usposabljele.

— Če je ta problematična, kakšno bo stališče SAK do tega problema.

Vsekakor se bomo zavzemali za nadaljnjo usposabljanje članstva, kakor tudi za sprejem v vrste ZK mladih, sposobnih, in zainteresiranih

ljudi, ki se zavzemajo za razvoj socialistične Jugoslavije, s politiko, ki jo je začrtala NOB in Tito.

— Kakšno je stališče OO ZK do kadrovske politike po TOZD?

To je zelo različno po TOZD, vendar lahko ugotovimo, da v glavnem manjka konkretnih odločitev in stališč, ko se sprejemajo predlogi o posameznih, v glavnem pa se vse OO zavzemajo za boljše šolstvo in strokovno izobrazbo.

— Se ti zdi, da zaradi nezaupanja v lastno znanje mnogo sposobnih in perspektivnih delavcev odide iz DO?

Ne.

— Kakšno je stališče OO ZK do tega problema?

Vsak delavec si ima pravico sam izbirati delo in delovno organizacijo.

— Kakšno je stanje samoupravljanja v naši DO?

Teoretično zadovoljujemo vsem pogojem. Vendar je posebno poglavje odgovornost delegatov v samoupravnih organih in vseh zaposlenih v DO. V glavnem pa se samoupravlja samo na nivoju samoupravnih organov, saj ljudje na informativnih skupščinah niso zainteresirani za temeljito razpravo, pod nobenim pogojem pa po delovnem času, kadar bi praviloma informativne skupine delale.

— Se ti zdi, da samoupravni organi dovolj temeljito obravnavajo probleme svojega okolja?

V glavnem da. Vendar je zelo različno od problema do problema. Nekaterim se posvečamo odločno preveč, ki nimajo velike težave, drugim, ki so veliko pomembnejši (letni plan, zaključni račun, periodični obračun, disciplina ...) pa premalo oziroma premalo temeljito.

— Se pojavlja neaktivnost in dvoličnost članstva?

O neaktivnosti lahko govorimo, saj nam občasno ne delajo cele OO, kjer je glavni krivec sigurno sekretar in sekretariat. Da se bo pojavljalo čim manj neaktivnih OO, se bo vsekakor zavzemala SAK, o aktivnosti posameznikov pa morajo razpravljati OO. Da bo delo okrog ocenjevanja posameznikov boljše, bomo izdelali oziroma že imamo pripravljen predlog o »ocenjevanju posameznikov«, s čimer bomo dobili enotne kriterije za celotno DO.

Kar se tiče dvoličnosti, ne bi mogle govoriti, ker nimam konkretnih podatkov. Čez leto dni pa, bomo lahko s polno odgovornostjo govorili tudi o tem pojavu.

— Povezanost SAK z ZSMS, ZSS?

Vse DPO delajo v DO enotno. Predsedniki so redno vabljeni na seje posameznih DPO, pa tudi akcije načrtujemo skupno. v največji meri pa vodi akcije skupnega pomena sindikat, saj je to organizacija, v katero smo povezani vsi delavci v DO AGIS. M.

PROBLEM OCENJEVANJA

Kot izhodišče nadaljnega razmišljanja navajamo 25. člen Pravilnika o delovnih razmerjih itd. DO AGIS:

Vsako leto ob zaključnem računu temeljne organizacije se ugotavlja ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi uresničuje smotre, ki jih mora doseči pri opravljanju dela. Ugotovitev se opravi na podlagi podatkov strokovnih služb in mnenja o delu delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ki ga dajo DPO temeljne organizacije, obračunov poslovanja skozi vse leto in po zaključnem računu ter podatkov službe družbenega knjigovodstva. Dokumentacijo za preverjanje rezultatov dela delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi določi komisija, ki jo imenuje DS temeljne organizacije. Komisija je sestavljena iz dveh delegatov DS in treh strokovnih delavcev temeljne organizacije, delovne skupnosti ali ustrezne zunanje institucije. V komisijo se lahko imenujejo samo tisti strokovni delavci, ki imajo najmanj tisto stopnjo in vrsto strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec, katerega delo se preizkuša.

DPO DSSS so v zvezi z ocenami vodilnih delavcev naleteli na cel kup nerešenih vprašanj: Kdo naj ocenjuje? Kaj naj ocenjuje? Kakšni so kriteriji za ocenjevanje? Katere izhodiščne informacije so potrebne kot osnova za ocenjevanje? Kdo jih mora dostaviti? V kakšni obliki naj bo izražena ocena? Kam je treba posredovati ocene?

Vse gornje pomisleke, dvome in vprašanja smo lahko slišali na skupnem sestanku DPO DSSS dne 17. 5. 1984; kljub najboljši volji pa se nismo mogli dokopati do odgovorov. Pri vprašanju kdo naj ocenjuje delavce s posebnimi pooblastili se namreč najdemo na prvem razpotju, in sicer ali naj bo to sindikat oziroma DPO (letošnja praksa), ali komisija, ki jo imenuje DS (kot pravi 25. čl. Pravilnika), ali delovna sredina v kateri »pooblaščenec« deluje, ali njegovi nadrejeni, ali pa še morda kakšni drugi zunanji funkcionarji. Če se odločimo, da bomo spoštovali naš Pravilnik ugotovimo, da je potrebno sestaviti »komisijo za ocenitev« in sicer za vsakega »pooblaščenca« posebej. Trije člani komisije morajo imeti enako izobrazbo kot tisti, ki ga ocenjujejo. Lepo vas prosim, toda kje naj najdemo še npr. tri diplomirane pravnike v DO AGIS. Lahko si jih sicer izposodimo na sodišču, toda kako naj tujci ocenjujejo našega strokovnjaka, ki ga sploh ne poznajo. Kljub vsemu pa denimo, da smo uspeli priti do ustrezne komisije... in že smo pri drugi težavi.

Kaj naj ta komisija sploh ocenjuje? Ali moralno politično držo ali strokovnost? Ali njegov odnos do samoupravljanja ali do dela? Recimo, da se odločimo in postavimo pod drobnogled strokovno delo! Torej — komisijo imamo, predmet ocenjevanja tudi, ne vemo pa še katere informacije oziroma podatke naj upoštevamo pri ocenjevanju. To je težava posebne vrste! Saj vemo — ocenjevati je potrebno rezultate oziroma stopnjo realizacije planiranih nalog. Jasno pa je tudi to, da poročila o realizaciji nalog pišejo ravno tisti, ki bi naj bili ocenjeni. In spet pridemo do paradoksa, ko vidimo, da poročila govore, da so naloge stoprocentno izvršene, na drugi strani pa potegnemo črto pod zaključnim računom in ostane — revščina. Vprašanje ostaja — kako dobiti realno sliko o (ne) uspešnem delu delavcev s posebnimi pooblastili...

Nekdo je predlagal — vprašajmo njihove nadrejene, drugi — vprašajmo njihove podrejene, kakorkoli že vprašanje je, če pridemo do željenih sadov. Kljub vsemu predpostavim, da je komisija le prišla do nekakšne sodbe oziroma mnenja o človeku, ki ga je potrebno oceniti. Zdaj pa — kakšna naj bo ta ocena ali kar po šolsko od 1 — 5 ali verbalni opis in ali naj zajema tudi predlog logičnih posledic iz ocene? Ali naj človeka odstavimo s položaja, ali naj mu izrečemo disciplinsko kazen, opomin, ali pa morda tudi pohvalimo oziroma predlagamo za še odgovornejše funkcije, mu povišamo OD, itd.

Pa naj bo dovolj! Namen članka namreč ni v tem, da zapleta in komplicira. Zaključki ob robu so namreč dokaj enostavni. Niti naša praksa, niti Pravilnik o delovnih razmerjih nista našla pravilne poti za ocenjevanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Dejstvo pa je, da je utemeljena, strokovna, objektivna, skratka čim bolj pravilna ocena vodilnega delavca nujno potrebna. Zakaj, verjetno ni potrebno dokazovati. Res je sicer, da je do pravilne ocene težko priti, toda to je še en argument več, da se vedemo precej neresno, ko takšno zadevo prepuščamo zgolj sindikalnim sestankom.

Nedvomno bo v bodoče potrebno temu področju posvetiti mnogo pozornosti — seveda, če res hočemo jasno sliko in če nam ni vseeno, kako in kam vodijo krmari našo barko... B. r.

Pripravnništvo in letni dopust

Pravico do letnega dopusta imajo vsi občani, ki imajo status delavca v združenem delu oziroma, ki so v delovnem razmerju torej tudi pripravniki, ki so v delovnem razmerju za določen ali nedoločen čas. Pripravniki imajo v skladu s 37. členom Zakona o delovnih razmerjih status delavca in so zato glede vseh pravic in obveznosti pri delu in iz dela v načelu izenačeni z drugimi delavci. Poleg pravic in obveznosti, ki veljajo za vse delavce je pri urejanju pripravnništva treba upoštevati tudi nekatere specifičnosti, ki se urejajo s samoupravnimi splošnimi akti (npr. program strokovnega usposabljanja, mentorstvo, izvajanje pripravnništva, strokovni izpit itd.).

Konvencija št. 132 Mednarodne organizacije dela v svojem 3. členu določa, da dopust v nobenem primeru ne sme biti krajši kot tri delovne tedne za leto dni službe, sicer pa vsaka država sama natančno določi dolžino dopusta (ratificirana 1973). To določbo je povzela tudi ustava SFRJ v 162. členu (minimalni letni dopust 18 delovnih dni) in ustava SRS v 204. členu ter zakon o delovnih razmerjih, ki v prvem odstavku 91. člena določa, da »letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, ne glede na to, ali dela delavec poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Poleg najmanjšega letnega dopusta, ki traja 18 dni, pripada delavcu tudi letni dopust, ki ga delavec pridobi po osnovah in merilih, določenih v samoupravnem splošnem aktu. Tako 92. člen zakona o delovnih razmerjih določa, da delavci določijo dolžino letnega dopusta po osnovah in merilih, določenih v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih ...«

V skladu s 91. členom ZDR je v pravilnikih o delovnih razmerjih in odgovornosti delavcev za delovne obveznosti v TOZD oz. DSSS v DO AGIS določeno, da »letni dopust traja najmanj 18 delovnih dni in največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu ne glede na to, ali dela delavec poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Najmanjši dopust, ki traja 18 delovnih dni, je torej delavcem vedno zagotovljen. o velja tudi, če delavci v samoupravnem aktu ne določijo osnov in meril za določanje dolžine letnega dopusta. Vendar pa to velja le, če je delavec izpolnil pogoj najmanjše nepretrgane dobe dela (šest mesecev), ker ima sicer, kot je to določeno tudi v naših samoupravnih aktih, pravico do skrajšanega dopusta, sorazmerno času, prebitemu na delu. Nekateri zakoni republik in pokrajin določajo, da se dolžina letnega dopusta nad 18 delovnih dni določa po osnovah in merilih, ki so določena v samoupravnem splošnem aktu (3 odst. 51. člena ZDR BiH, 4 odst. 61. člena ZDR Vojv.). Slovenski zakon o delovnih razmerjih take določbe izrecno ne navaja vendar pa iz interpretacije 91 in 92 člena to jasno izhaja. To pomeni:

— da ima delavec v vsakem primeru, tudi če npr. letni dopust v samoupravnih normah sploh ne bi bil določen, pravico do 18 delovnih dni letnega dopusta

— da se k osnovi 18 delovnih dni pri določanju dolžine celotnega (skupnega, polnega) letnega dopusta dodajo dnevi, ki jih delavec pridobi po osnovah in merilih, ki so določena v samoupravnem splošnem aktu.

Osnove in merila za določanje dolžine letnega dopusta so v 92. členu ZDR navedene le kot primer in imajo delavci v TOZD oz. DSSS možnost, da poleg teh osnov določijo v samoupravnem splošnem aktu

o delovnih razmerjih še druge osnove z ustreznimi merili. Tako je na podlagi 92. člena ZDR v pravilnikih o delovnih razmerjih ... v DO AGIS določeno: »Dolžina letnega dopusta se določi po naslednjih osnovah in merilih:

— delovnih pogojev, kot so teža dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu oziroma drugi posebni pogoji dela;

— delavčevi delovni dobi in drugih obdobjih, ki so izenačena z delovno dobo;

— posebnih socialnih in zdravstvenih razmerah, v katerih delavec živi.«

Tako lahko zaključimo, da ima pripravnik, po naših samoupravnih aktih, pravico izrabiti letni dopust, ko mu preteče šest mesecev nepretrganega dela. Če pripravnik v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja, ima pravico do letnega dopusta sorazmerno času, prebitemu na delu. Letni dopust pripravnika traja najmanj 18 delovnih dni. Poleg najmanjšega 18 dnevnega letnega dopusta pridobijo pripravniki letni dopust tudi po osnovah in merilih določenih v samoupravnem splošnem aktu. Samoupravni akti v DO AGIS upoštevajo, pri dolžini letnega dopusta, naslednje osnove in merila; delovna doba, pogoji dela, posebne socialne in zdravstvene razmere. Tako naprimer na podlagi pogojev dela pripadajo pripravniku, glede na zahtevnost dela — strokovno kategorijo, naslednji dnevi letnega dopusta:

7. in 8. kategorija	4 dni dopusta
6. kategorija	3 dni dopusta
5. kategorija	2 dni dopusta

Pri pridobitvi letnega dopusta pripravnika je torej treba upoštevati vse osnove in merila, enako kot pri drugih delavcih, ki so določene v samoupravnih aktih za ugotavljanje dolžine letnega dopusta.

Pripravnikom, ki še niso stari osemnajst let pripada poleg minimalnega letnega dopusta ter dopusta določenega po osnovah in merilih v samoupravnih splošnih aktih, še dodatnih sedem dni letnega dopusta (ti. povečan letni dopust). Po naših samoupravnih aktih pripravnik lahko izrabiti letni dopust v dveh ali več delih, pri čemer mora en del dopusta trajati nepretrgoma najmanj 12 delovnih dni. Pripravnik izrabiti letni dopust za tekoče koledarsko leto praviloma do konca koledarskega leta. Del letnega dopusta, nad 12 dni, lahko delavec izrabiti do konca februarja naslednjega leta, v primerih, če ga v tekočem koledarskem letu ni mogel izkoristiti zaradi potrebe delovnega procesa temeljne organizacije ali zaradi bolezni.

V primerih in ob pogojih, ki so določeni v samoupravnih splošnih aktih, ima pripravnik tudi pravico do plačane oziroma neplačane odsotnosti z dela (ti. izredni dopust). Plačana oziroma neplačana odsotnost z dela je namenjena privatnim opravkom pripravnika. Plačana odsotnost z dela sme trajati največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu. Več kot sedem dni sme trajati plačana odsotnost z dela takrat, ko gre za izobraževanje ali izpopolnjevanje, ki je v interesu organizacije združenega dela.

Na koncu naj poudarim, da tudi v teoriji ni sporno, da imajo pripravniki pri pridobitvi in izrabiti letnega dopusta enake pravice kot drugi delavci v delovnem razmerju.

Janez SOLINA

Še o pripravnstvu

Z usmerjenim izobraževanjem se uvaja pripravnstvo za vse stopnje zahtevnosti dela (do sedaj samo za V., VI. in VII. stopnjo zahtevnosti). Programi v sedanjem usmerjenem izobraževanju so namreč taki, da v načelu omogočajo pridobitev usposobljenosti za širša področja dela oziroma za več poklicev — to vse naj bi omogočilo boljše in hitrejše prilagajanje teh delavcev spremembam v tehnologiji in organizaciji dela. Seveda je zato istočasno dosežena manjša stopnja usposobljenosti za samostojno opravljanje konkretnih del in nalog. Torej je tu še toliko bolj aktualno pripravnstvo — istočasno pa se povečuje število pripravnških mest, (letos II., III., IV. stopnja zahtevnosti). Praktično pa se zaposlitvene možnosti zmanjšujejo, kar vpliva na manj razpoložljivih mest za pripravnike. Upošteva samoupravne sporazume o zaposlovanju bi morali ozdi kar dve tretjini nadomestnih potreb pokrivati s pripravniki in tudi velik del po novih strokovnih delavcih.

Sodeč po letnih načrtih zaposlovanja pa je za letos videti, da ne bo dovolj pripravnških mest, da bi lahko diplomanti III. in IV. stopnje zahtevnosti opravili pripravnstvo. Po zbranih podatkih se bodo v programe usposabljanja (pripravnstva) najtežje vključili kovinarji, strojniki, prodajalci, elektroenergetiki in elektroniki.

V takih razmerah je zaposlovanje pripravnikov za določen čas seveda samo rešitev v sili, saj bo pripravnik po končani dobi z zaposlitvijo v drugem ozdu dejansko nezadostno usposobljen za opravljanje svojega dela.

Drug problem, povezan s pripravnstvom, pa so vsebinske priprave in njegovo izvajanje v ozdih. Za pripravnike je namreč treba pripraviti dobre programe usposabljanja, določiti in usposobiti mentorje itd. Te vsebinske priprave pa ne potekajo dobro. Sindikat je sicer skupaj z gospodarsko zbornico pripravil enotne osnove za urejanje pripravnstva, splošna združenja pa pripravljajo izhodišča programov za dejavnosti (panoge), vendar ponekod od tega pričakujejo preveč, oziroma so sami preveč pasivni. Priprave so otežkočene predvsem tam, kjer nimajo kadrovske izobraževalnih služb.

Zato bi morali tudi organi sindikalnih organizacij v ozdih oceniti priprave za izvajanje pripravnstva in predlagati delavskim svetom, da proučijo možnosti za večji obseg zaposlovanja pripravnikov ter obravnavajo organizacijske, vsebinske in kadrovske priprave za izvajanje pripravnstva.

Seveda pa vsi ti problemi kažejo tudi na neusklajenost med številom šolajoče se mladine in izkazanimi potrebami ozdov ter na potrebo po preverjanju programov izobraževanja v usmerjenem izobraževanju.

Tekmovanje kovinarjev mariborske regije

V petek 11. maja 1984 je potekalo v prostorih delavnic Srednješolskega centra v Ptuju tekmovanje kovinarjev mariborske regije.

Ptuj je bil nosilec naslednjih disciplin:

- struženje
- brušenje
- rezkanje.

Pravico do udeležbe na tekmovanju so imeli prvo in drugo uvrščeni tekmovalci iz občinskih tekmovanj občin Ptuj, Lenart in Slovenska Bistrica.

Zbrane tekmovalce sta uvodoma pozdravila namestnik ravnatelja ČSUI in tov. Franc Vreže v imenu sindikata mariborske regije. Istočasno je prisotne seznanil s potekom tekmovanja, vključno s podelitvijo nagrad in priznanj.

Samo tekmovanje je potekalo v pravem delovnem vzdušju, kjer se je odražala visoka strokovna usposobljenost tekmovalcev. Tudi končni rezultati so pokazali, da so tekmovalci dejansko strokovnjaki na svojem področju dela.

Tekmovalci so opravili najprej izpit iz teoretičnega znanja, nato pa pokazali svoje znanje še v praktičnem delu za stroji.

Ekipo občine Ptuj so zastopali predvsem tekmovalci z AGIS-a, ki so na tem tekmovanju dokazali, da nam strokovnjakov v kovinski stroki ne manjka. V Lenartu nas je na tekmovanju orodjarjev — ročna obdelava zastopal lanskoletni republiški prvak Stanko Vertič.

Naši tekmovalci so dosegli naslednje rezultate:

REZKALCI: 1. mesto — Martin Potočnik, TOZD Orodjarna

BRUSILCI: 1. mesto — Silvo Kolarič — TOZD Orodjarna
STRUGARJI: 2. mesto — Janez Vrščič, TOZD Vzdrževanje, ki je za Zmagovalcem zaostal samo 2 točki.

Tudi Stanko Vertič si je na tekmovanju v Lenartu priboril 1. mesto med orodjarji — ročna obdelava.

Menim, da lahko ta uspeh naših tekmovalcev resnično pozdravimo in jim čestitamo. Istočasno vabimo že sedaj tudi druge delavce, da se naj v čim večjem številu udeležijo tekmovanja kovinarjev v naslednjem letu. Vodstvu DO in posameznim TOZD pa prepuščamo v razmišljanje o možnem stimuliranju takih delavcev, ki verjetno tudi na svojih delovnih mestih veliko pripomorejo k dobremu in kvalitetnemu delu, istočasno pa prenašajo svoje bogate izkušnje tudi na mlajši kader.

Letošnjega republiškega tekmovanja, ki bo od 24. do 26. maja v Kamniku in Domžalah, se bodo udeležili prvo in drugouvrščeni iz vsake discipline.

Regijsko tekmovanje kovinarjev v Ptuj so ob pomoči članov tehničnih komisij delavnic srednješolskega centra dobro organizirali člani **regijske** tehnične komisije Franc Vreže, Zvonko Žuran in Avgust Ivartnik.

Na zaključni prireditvi je vse tekmovalce pozdravil predsednik občinskega odbora sindikata delavcev kovinske in elektroindustrije občine Ptuj tov. Avgust Ivartnik in nato prvem trem uvrščenim po posameznih disciplinah izročil praktične nagrade in priznanja.

IA

PROBLEMSKA KONFERENCA O SREDNJEM USMERJENEM IZOBRAŽEVANJU V NAŠI DO

Odbor za vzgojo in izobraževanje pri OK ZSMS Ptuj je v naši DO 9. maja 1984 organiziral problemsko konferenco o srednjem usmerjenem izobraževanju. Konferenco so se udeležili: predsednica odbora za vzgojo in izobraževanje Tanja Robinščak, predstavniki kadrovske službe naše DO, vodstvo mladine naše DO, pripravniki ter nekaj mentorjev.

Problematika reforme srednjega usmerjenega izobraževanja je zelo široka in lahko bi rekli, zelo vroča. Takoj na začetku moramo ugotoviti, da se je vnovič pokazalo, kako daleč vsak sebi sta si teorija in praksa.

Programi srednjega usmerjenega izobraževanja še zdaleč ne sledijo dejanskim potrebam združenega dela. Težko si namreč drugače razlagamo, da SSC v Ptuj še kar naprej izobražuje ekonomske in administrativne tehnike, za katere združeno delo nima nobenih potreb. Če sem še bolj natančen, moram reči, da združeno delo v ptujski občini kmalu, seveda, če ne bomo spremenili odnosa do vlaganja v nova delovna mesta, ne bo moglo zaposliti niti učencev s proizvodnimi poklici. Torej bomo morali usmeriti prizadevanja v odpiranje novih delovnih mest. Eden od razpravljalcev je dejal: »Vsaka KS ima svoj vrtec, dom krajanov, šolo, skratka vse, kar potrebuje. To so dosegli s skupno akcijo, s krajevnimi samopriskipi, s prispevki krajanov in ne nazadnje s prostovoljnim delom. Vse kaže, da se bomo iz tega mogli tudi v združenem delu kaj naučiti.« V kolikšni meri nam bo to uspelo pa ostaja seveda vprašanje, na katerega bomo lahko odgovorili čez dolgo časa. Seveda, če ...

Da teče šolstvo po drugih kolosekih kot združeno delo, dokazuje tudi dejstvo, da prihajajo učenci z zelo skromnim osnovnim znanjem o poklicu, za katerega se usposablja. Zgodi se, da pride k nam učenec, ki se usposablja za obdelovalca kovin, strugarja, pa ne zna vpeti obdelovanca v stružnico. Zakaj? »Ker imajo v učnih delavnicah v SSC najsodobnejšo opremo in stroje. Tam učenec nastavi program in nato na ekranu spremlja, kaj se dogaja z obdelovancem. Ko pa pride k nam, se mora soočiti s staro stružnico, in že smo tam. Kdaj si bo lahko združeno delo kupilo tako sodobno opremo, za katero se usposablja učenci, pa obstaja odprto vprašanje«, je pojasnjeval eden izmed mentorjev. Nedvomno, da ima prav.

Se dogaja tudi v srednjem usmerjenem izobraževanju podobno kot pri drugih dejavnostih?

Gre namreč zato, da vse preveč radi menjamo ime ali naziv, vsebina pa ostaja več ali manj ista. Tako se tudi tu poraja vprašanje, kakšna je ali bo razlika med dosedanjimi vajenci in sedanji učenci v gospodarstvu. Žal bomo morali tudi na ta odgovor počakati. In če bomo na koncu spoznali, da ni nobene razlike, bomo najbrž še enkrat spremenili ime ...

Torej na koncu ostaja samo še ugotovitev, da bo na področju srednjega usmerjenega izobraževanja potrebno še veliko storiti. Kar pa je glavno, dosledno izpolnjevati dogovorjeno politiko v zvezi s šolstvom.

M.

NAŠI UPOKOJENCI

Težave, težave in še enkrat težave. Tokrat mislim na težave s pogonskim gorivom. Kajti le-to odloča o mojih obiskih pri upokojenicah. Če se bodo težave z gorivom stopnjevale, se bodo krajšale tudi razdalje obiskov pri upokojenicah. To pa je tisto, česar se najbolj bojimo, tako upokojenici kot jaz. Najbrž ni treba še enkrat ponavljati, koliko pomeni upokojujencem živa vez med njimi in kolektivom, ki smo jo uspeli vzpostaviti z uvedbo rubrike »Naši upokojenici«. Tokrat sem se spomnil ideje, da bi lahko uredništvo obdržalo stik z oddaljenimi upokojenici z dopisno metodo. Tako bodo lahko našli prostor v vašem glasilu tudi tisti upokojenici, ki sicer ne bi mogli.

Tokrat sem pisal **MARIJI PAPDI**, ki se je rada odzvala moji prošnji, da mi napiše, kako preživlja jesen življenja.

Življenjska usoda jo je odpeljala iz Ptuj nazaj v Lenavo, daleč od delovnih tovarišev in dolgoletnih prijateljev. Rada se spominja na čas, preživet v našem podjetju. Marija se je pri nas zaposlila spomladi 1965. leta in je delala kot čistilka vse do zgodnje pomladi 1977, ko jo je bolezen prisilila, da se je invalidsko upokojila.

Njeni bivši sodelavci se bodo najbrž spomnili, da je Marija zadnja leta zelo težko hodila.

Sedaj pa pravi, da se je bolezen še poslabšala, tako da ji vsako premikanje povzroča izjemne napore in to s pomočjo palice. Žalostna je, ker bolezen ni prizanesla vsaj enemu kolku in da operacija ne pride več v poštev. Toda Marija še vedno upa, da se bo zdravje vendarle vrnilo, da bo tudi ona še kdaj lahko hodila. Čeprav je upanje zelo majhno, je vendarle upanje. Prav tega pa človek ne sme izgubiti. Kljub temu, da jo bolezen

hudo daje, je še vedno ostala vesele narave kot je bila nekoč. Tudi prepevala je vedno rada. Zato ji je sedaj v veliko tolažbo, da lahko prepeva v pevskem zboru. Kadar je v družbi pevk, pozabi na svojo



neusmiljeno spremljevalko — bolezen. Veliko časa posveti spominom na leta, preživeta v naši delovni organizaciji. V

pismu, ki mi ga je pisala, zagotavlja, da ne mine dan, da se ne bi spomnila na te čase. Pravi, da so bili tudi takrat dokaj slabi časi, zaslužilo se je bolj slabo. Toda ljudje so se med seboj cenili, si pomagali. Kljub vsem težavam je bilo lepo. Tako lepo, da je vredno spominov in sanj. Sanj, da je ponovno srečna, da lahko zopet dela. Toda tu je grenka resničnost in boleč vsakdan, ki Marijo vsak dan znova prepričuje, da tako je in da najbrž nikoli več ne bo boljše. Takšno je pač življenje in takšnega ga je treba jemati. Od tu pa srčna želja Marije vsem zaposlenim delavcem, da bi jih služilo zdravje, da bodo lahko še dolgo delali in nadaljevali delo, ki so ga delali oni pred nami.

Ostane mi samo, da Mariji v imenu nas vseh zaželim veliko zdravja in da bi se ji ureničile vse skrite želje.

M.

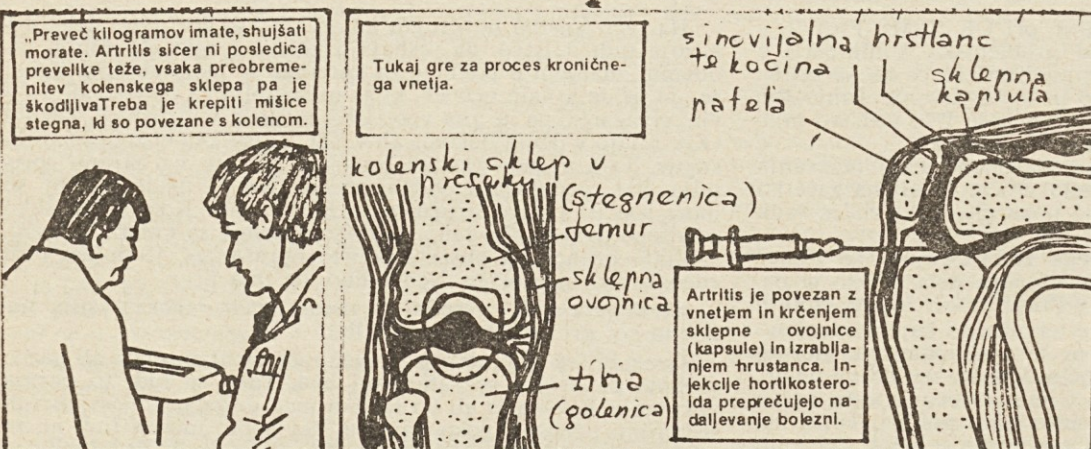
Dr. Ivan Balog

Kronično vnetje sklepov

V tej številki vam, dragi bralci, v ilustraciji prikazujemo eno precej razširjenih bolezni: kronično vnetje sklepov. Najpogostejše se pojavi ta bolezen predvsem na delovnih mestih, ki niso prilagojena naravi gibov in se nahajajo v neustreznih

klimatskih razmerah. Do kroničnega vnetja sklepov kaj lahko pride tudi zaradi prevelike človekove teže. Svetujemo vam, da si pričujočo slikovno razlago temeljito preberete in se po njej tudi ravnate!

V glasilu Novoles iz Novoga mesta smo zasledili zanimive preproste razlage o boleznih, ki so najpogostejše v njihovem kolektivu. Z našim zdravnikom sva menila, da bodo ti prispevki zanimivi tudi za naše bralce zato jih bomo tudi v bodoče v celoti povzemali. M.



Delavci, ki so sklenili delovno razmerje v aprilu 1984

Delovna skupnost skupnih služb

— ŽUNKOVIČ Ivan, strojni ključavničar, kontroliranje vhodnih materialov — za nedoločen čas

TOZD Komerciala

— KOSTANJEVEC Mirica, ekonomist pripravnik — za določen čas

— ZAMUDA Ljubica, ekonomist pripravnik — za določen čas

TOZD Avtooprema

— ZAJSEK Franc, delavec transportiranje — ročno — za nedoločen čas

— AMBROŽ Zlatko, avtoklepar kontrola enostavnejših finalov — za nedoločen čas

— OSTOJIČ Jožefa, delavka čiščenje odlitkov na brusilnih trakovih in ročno — za nedoločen čas

TOZD Velika oprema

— PAUKO Franc, upravljalnik transportiranje z viličarjem — za nedoločen čas

— TOPLAK Jožef, strojni tehnik pripravnik — za določen čas

TOZD Vzdrževanje

— GRABROVEC Branka, delavka čiščenje proizvodnih prostorov — za nedoločen čas

— SELINŠEK Dušan, delavec vzpostavljanje telefonskih zvez za določen čas

TOZD Vzmetarna

— KOVAČEC Stanislav, gradb. tehnik šablonoiranje manj zahtevnih vzmeti — za določen čas

— VIDOVIČ Branko, delavec šablonoiranje manj zahtevnih vzmeti — za določen čas

Splošne značilnosti alkoholizma

Alkoholizem je tako obsežen pojav, da si ga v vsem obsegu še nihče ne more predstavljati. Obsežen je zaradi velikega števila alkoholikov in zaradi vsega tistega, kar nastaja kot posledica njihovega vedenja. Pojave, ki so posledica alkoholizma, srečujemo prav vsi — pri svojem delu in tudi sicer, zelo pogosto pa ne najdemo vzročne zveze med alkoholizmom in določenim dogodkom. Danes lahko rečemo, da večine posledic alkoholizma še ne poznamo in jih zato ne ocenjujemo pravilno.

Ena glavnih značilnosti alkoholizma je, da se razvija zelo počasi in da nepoučeni potrebuje dolgo časa, preden ga opazi. Druga bistvena lastnost alkoholizma je, da se pojavlja vseh vrst in v vseh stopnjah, v vseh slojih družbe in vseh njenih celicah, skratka, do skrajnosti razpršeno. Če bi se pojavljal v vsem obsegu samo na enem mestu, bi ga bilo lažje opaziti. Tretja pomembna lastnost pa je, da poteka pri posamezniku privaloma v dveh fazah. Prvo imenujemo uničevanje družine, drugo pa fazo socialnega propada alkoholika. Prva faza je najbolj uničujoča in običajno tudi daljša, pri tem pa je za družbo največkrat »nevidna«. Dolga leta družina trpi zaradi alkoholizma in se ne more rešiti — zaradi lastne nevednosti, lastne nemoči, predvsem pa še, ker v družbi ne dobi niti malo prave pomoči. Družba obravnava alkoholika običajno šele v drugi fazi, tedaj, kadar napravi tako hudo »napako«, da je res ni moč spregledati.

Temeljna značilnost alkoholizma je odvisnost od alkohola. Natančnejša opredelitev odvisnosti je težavna tudi zato, ker je provokativna za večino odraslega prebivalstva. Eno skrajnost sestavlja nekaj odstotkov primarnih abstinentov, za katere natančno ne vemo, zakaj v kulturi, kjer je pitje alkohola povsem normalna, ne pijejo. Vmes je velika večina odraslega prebivalstva, ki je »samo malo« psihično odvisna od alkohola, saj mora občasno ali redno, z manjšimi ali večjimi količinami alkoholnih pijač pomiriti svojo napetost, se sprostiti ali razveseliti, v bistvu pa potešiti svojo »majhno« odvisnost od alkoholne omame. Bo že držalo, da človeštvo ni v tolikšni meri dozorelo, da bi ljudje lahko preživeli svoje življenje brez alkohola ali kakšnega drugega omamljanja: upoštevati moramo tudi raznovrstno drogiranje brez drog, vzemimo, omamljanje s pretiranim gledanjem televizije, branjem plaže itd. Druga skrajnost pa so tisti alkoholiki — seveda so se rekrutirali iz množice zmernih pivcev — ki so že prešli v fazo uničevanja družine in dospeli v fazo osebnostnega in družbenega propadanja. Omenjena večina »malo odvisnih« se do manjšine »povsem odvisnih in propadajočih« obnaša prikrito in odkrito agresivno (socialne rente, pregodnje invalidske upokojitve, nekoristni procesi pred sodišči, zaporne kazni brez pravega zdravljenja, vzdrževanje parazitirajočih alkoholikov v Sprejemnem centru ljubljanske »Cukrarne« itd.) in bolj z besedami kot z dejanji podpira prizadevanje za njihovo PRAVOČASNO REHABILITACIJO OB DELU.

Posledice alkoholne bolezni za družbo lahko vsaj do neke mere dojamemo, če upoštevamo število alkoholikov in vpliv posameznega alkoholika, in seveda vseh skupaj, na razmere (deformacije) v družini in delovni skupini. Čisto posebej pa bi bilo treba analizirati ekonomsko škodo kot neposredno posledico alkoholne bolezni.

Oglejmo si nekatere podatke:

1. V Jugoslaviji je približno 900.000 alkoholikov, v Sloveniji kakih 80.000. Večina so v najbolj produktivni dobi svojega življenja, stari od 30 do 50 let.

2. Računamo, da alkoholik izgubi v življenju vsaj 10 delovnih let, kar pomeni, da na vsako generacijo v Sloveniji izgubimo 800.000 delovnih let.

3. Če alkoholik med letom zgubi samo 2 delovna meseca zaradi bolezni in drugih izostankov z dela, gre v državi zaradi alkoholizma v izgubo na leto 1.800.000 delovnih mesecev, v Sloveniji pa 160.000.

4. Na vsakega alkoholika trpijo vsaj trije družinski člani, kar pomeni, da je v Jugoslaviji prizadetih zaradi alkoholizma okoli 4.000.000 ljudi, v Sloveniji okoli 300.000. Prizadetost pa med drugim pomeni:

— razkroj alkoholikove družine tja do popolne alienacije vseh družinskih članov, ki se pravočasno ne umaknejo iz »pekla«,

— do 40 % otrok alkoholikov se vda alkoholizmu, ostali pa so nevrotično moteni in prenašajo nevrotične vzorce vedenja na svoje otroke.

5. V zadnjih letih smo v naših časopisih brali, da velikanske izgube gospodarstva, ki nastajajo zaradi pretiranih izostankov z dela, ogrožajo prizadevanja za uveljavitev stabilizacijskih ukrepov. Pomemben razlog za pretirane izostanke z dela je nedvomno alkoholizem.

Raziskave na Hrvaškem kažejo, da je 15 % odraslih moških vda no alkoholizmu in da naslednjih 15 % pije preveč. Opazovanja pri nas, posebno pa opazovanja zdravstvenih in socialnih delavcev na terenu, samo potrjujejo ugotovitve na Hrvaškem.

Ugotovljeno je, da je alkoholik odsoten z delovnega mesta 2,5-krat več kot nealkoholik. Čeprav ni na delovnem mestu vinjen, je vseeno zaradi »mačka« in drugih posledic alkoholizma veliko manj ustvarjal kot nealkoholik. Neučinkovitost in parazitizem alkoholika progresivno naraščata s stopnjevanjem odvisnosti od alkohola. Povsem neproduktiven postane alkoholik takrat, ko ga zaradi zdravstvenih posledic alkoholizma invalidsko upokojijo. Odtlej ga preživljajo drugi.

Ko razglabljam o odsotnosti z dela, moramo torej imeti pred očmi veliko število alkoholikov, ki so v različnih fazah odvisnosti od

alkohola. Vendar gospodarstvo v zvezi z alkoholizmom ne trpi škode samo zaradi pretiranih izostankov z dela, temveč so po sredi tudi naslednji razlogi:

a) Prometne (tudi železniške) nesreče, ki terjajo velike človeške in materialne žrtve.

b) Nesreče pri delu, pri katerih delovne organizacije — če se le da — skrijejo alkoholizem kot vzrok nezgode. Pa še nekaj: pri obratnih (pa tudi prometnih) nezgodah sodnik upošteva samo alkoholizirano, ne pa tudi »mačka« zaradi popivanja v preteklem dnevu.

c) Izdatki za zdravljenje na tradicionalnih psihiatričnih in splošnih bolnišničnih oddelkih, kjer alkoholiki ležijo pod različnimi diagnozami, ki pa pomenijo le zdravstvene komplikacije zaradi alkoholizma.

d) Izdatki za vzdrževanje otrok alkoholikov v posebnih domovih in rejniških družinah. Številke niso majhne, kajti večina otrok v domovih in v reji izhaja iz družin alkoholikov.

e) Sodni procesi in vzdrževanje zapornikov, med katerimi je nad 60 % alkoholikov, med povratniki pa še precej več. Tudi to plača gospodarstvo.

f) Alkoholik z asocialnim obnašanjem (površnost, malomarnost, nezanesljivost, nenadni izostanki z dela, prepirljivost itd.) poslabšuje medčloveške odnose v delovni skupini — podobno kot v družini — kar pomembno vpliva na delovno produktivnost prizadetih.

6. Alkoholiki pomenijo v Jugoslaviji skoraj najmočnejšo »stranko«, ki si je s številnimi manipulacijami ustvarila pogoje za lenarjenje, nedisciplino, parazitizem itd.:

— Tako so si alkoholiki domala v vseh delovnih organizacijah »izsilili« posebne norme, ki so v nasprotju z zakonom in samoupravnimi akti: trezni in marljivi državljani imamo pravico izrabiti letni dopust samo v dveh delih, alkoholiki običajno lahko dobijo dopust za vsak dan pijančevanja. Ko pa jim zmanjka dopusta, dobijo bolniški stalež. Ni zdravnika — posebno v obratni ambulanti, ki bi si upal alkoholikom dosledno odkloniti bolniški stalež za dneve pijančevanja in »mačka«.

— Alkoholiki s svojimi stališči že desetletja indoktrinirajo prebivalstvo, ki kar verjame, »da je alkoholik po večdnem izostanku z dela pridno dela zato, da se na ta način odkupi za prejšnje in bodoče grehe«, nikakor pa v celoti ne povrne dolga. Po podobnem mehanizmu tudi mnoge žene alkoholikov menijo »da so njihovi možje dobri, kadar ne pijejo«.

7. Alkoholiki so v treznem stanju zaradi občutkov krivde brez pravega jaza (v vinjenem stanju pa seveda korajžni), zato se v naša samoupravljalna dogajanja ne morejo vključiti kot tvorni subjekti — tehnokratno torej z njimi zlahka manipulirajo.

8. Velika »armada« alkoholikov in visok odstotek ljudi iz populacije »zmernih pivcev« nudi zavestne in podzavestne, odkrite ali prikriti odpore proti smiselno zastavljenemu protialkoholnemu boju.

9. Žgoče družbene posledice alkoholizma izzevo družbo k povsem napačnim ukrepom. Omenimo naj samo razdeljevanje stanovanj iz solidarnostnega sklada. Odločno premalo smo pazili, da pri dodeljevanju solidarnostnih stanovanj ne bi zamenjali vzrokov s posledicami. Nismo dovolj preverjali, če ni vzrok za socialno ogroženost družine alkoholizem. Alkoholiki namreč svojo socialno ogroženost vselej navedejo kot vzrok svojega alkoholizma. Često potem odstranimo za drage denarje ta namišljeni vzrok. Pa ne samo to. Alkoholik, ki je uspel dobiti stanovanje kot »nagrado« za svoj alkoholizem, bo veliko manj dostopen za usmerjanje v zdravljenje. Kot nosilec stanovanjske pravice pa bo imel še veliko več možnosti za manipuliranje s svojo družino.

10. Ker so alkoholiki in njihovi partnerji izločeni iz smiselne sodelovanja v družbenih dogajanjih, se postavlja vprašanje: ali lahko zgradimo samoupravni socializem, predno se rešimo alkoholizma kot množičnega socialno patološkega pojava?

11. Velika večina alkoholikov je še vedno »programirana«, da se razčloveči in propade. Nameč, na Slovenskem se letno zdravi na sodoben način manj kot dva odstotka alkoholikov. Življenje pa sproti »napravi« več novih alkoholikov kot jih zdravimo. In končno: tudi za tiste, ki se uspešno zdravijo, še zdaleč ni zanesljivo, da se ne bodo spet vrnili v alkoholizem.

(Članek je v celoti povzet iz knjige dr. J. Ruglja »Uspešna pot«. To je tudi edina znanstvena knjiga o alkoholizmu v Sloveniji.)

BITI ZDRAV — TO JE SREČA

Nekaj dni me je bolela glava. Z mammo sva šli na šolski dispanzer. Dobila sem napotnico. Potem sem morala iti na slikanje mehurja in ledvic. Izvidi niso bili dobri. Zadržali so me v bolnici. Hudo je bilo, ko so me pikali. Nekaj časa nisem smela v šolo. Bila sem žalostna. Tudi dolgčas po šoli in tovarišici sem že začutila. Kmalu sem ozdravela. Sedaj sem srečna in vesela, ker sem zdrava. Lahko skačem in se igram.

Polonca Krajnc 2. b, OŠ Franc Osojnik Ptuj

Za sindikat ni počitka!

Odmrznitev cen, ukrepi za razbremenitev gospodarstva in vse druge novosti v pogojih gospodarjenja v osnovi ne zahtevajo sprememb ali dopolnitev stališč zveze sindikatov o uresničevanju dolgoročnega programa gospodarske stabilizacije (6. seja RS ZSS). Zahtevajo pa večjo doslednost in udarnost pri ravnanju številnih sindikalnih organizacij in organov.

Nekateri ofenzivni gospodarski načrti v ozdih predvidevajo ohranitev ali pa povečanje realnih osebnih dohodkov na ravni življenjskega standarda. To bi po nekaterih rezultatih gospodarjenja v prvih treh mesecih opogumljalo. Seveda le, če bomo enako in še bolj uspešno nadaljevali, in pa predvsem, če bomo uspeli ukrotiti inflacijo. Zato bo treba tudi v sindikatu spremljanju rezultatov gospodarjenja letos nameniti še več pozornosti, saj bodo novi ukrepi marsikatero organizacijo združenega dela postavili v težak položaj. Med temeljnimi pogoji za doseganje realno višjega dohodka bo letos obvladovanje stroškovne inflacije. Podražitev energije in transporta seveda objektivno povzroča višji strošek. Vendarle gre za to, da ob tem povečanju stroškov (in cen) v ozdih na cene ne prevladajo vseh opravičljivih in neopravičenih stroškov. Možnosti za razbremenitev gospodarstva niso samo zunaj gospodarstva! Natančne analize stroškov bi kaj hitro razkrile številne slabosti v nesmotrnem poslovanju, gospodarjenju in organiziranosti. Tu lahko sindikat še bolj kot doslej vztraja pri zmanjševanju stroškov.

Kako bodo ukrepi vplivali na položaj posamezne organizacije združenega dela in na družbenoekonomski položaj delavcev v njej? Delavci v ozdih lahko po več letih ponovno relativno samostojno oblikujejo cene svojih izdelkov in s tem tudi dohodek. Vendar pa je ta »osvoboditev« prišla v neugodnem trenutku, ko lahko nenadzorovana rast cen in inflacije razvednoti vsa družbena stabilizacijska prizadevanja. Zato je tudi v sedanjem sistemu primarne delitve in oblikovanja cen še mnogo starega, administrativnega, so kompromisi.

Vendarle mora sindikat v vsakem ozdu takoj predlagati, da ugotovimo, kaj ukrepi prinašajo naši organizaciji, in da presodimo, ali naš gospodarski načrt vsebuje take ukrepe, ki bodo zagotavljali ustrezne proizvodne in poslovne rezultate, da bi omogočili zaustavitev padca osebnih dohodkov. **Druge poti preprosto ni!** Nekateri ozdi v samoupravnih aktih še niso razdelali določila dogovora o uresničevanju družbene usmeritve razporejanja dohodka za letos tako, da bodo sredstva za osebne dohodke in skupn porabo odvisna od realno ustvarjenega dohodka in v ustreznem razmerju do sredstev za akumulacijo. Tudi to je aktualna naloga.

Del cen se bo oblikoval s samoupravnimi sporazumi. Sindikat tu lahko da pobude za sporazumevanje v vseh oblikah reprodukcijskih in poslovnih povezav, s tem da naj samoupravni

sporazumi temeljijo na skupnem prihodku ali dohodku iz skupnega poslovanja. Precej ozdov vsak mesec najema posojila za izplačevanje osebnih dohodkov. To je najbrž že kar resna motnja v poslovanju in bi moral tak ozd pripraviti program za odpravljanje motenj, kot to zahteva 152. člen zakona o združenem delu. Nasploh je program za zmanjševanje kreditne odvisnosti oziroma za izboljšanje likvidnostnega položaja v dosti ozdih danes nujna. Hitrejša poravnava medsebojnih obveznosti in učinkovitejša dohodkovno povezovanje znotraj reprodukcijskih celot in kar najbolj smotrna količina zalog, reprodukcijskih materialov, surovin in gotovih izdelkov lahko pripomorejo k zmanjševanju kreditne odvisnosti oziroma k izboljšanju likvidnosti.

Izgube so naslednji velik problem. Delavci ozdov, ki finančno ne bodo pokrili izgube oziroma ne bodo poravnali svojih obveznosti do dobaviteljev, bodo imeli nižje osebne dohodke. Edina možna pot za kritje izgub pa je zagotovitev čimveč sredstev z večjim združevanjem v reprodukcijski oziroma v vseh oblikah dohodkovnih povezav.

O razbremenjevanju gospodarstva je bilo že dosti govora. Jasno je, da neselektivno zmanjševanje skupne porabe oziroma družbenih dejavnosti ni prava pot. Zlasti zdravstva, šolstva in znanosti pa tudi tiste gospodarske infrastrukture, ki je nujna za hitrejši gospodarski razvoj, ne bi smeli neselektivno krčiti.

Tudi iz sredstev sklada skupne porabe je treba pokrivati številne potrebe selektivno. Ta sklad mora imeti predvsem socialno funkcijo. Se pravi, da je treba zagotoviti sredstva predvsem za regresiranje prehrane med delom, regres za letni dopust in solidarnostne pomoči. Izložiti pa je treba vse izdatke, ki niso nujni. Tam pa, kjer tozdi sklada skupne porabe ne morejo oblikovati iz objektivnih vzrokov, je treba uveljaviti solidarnostno združevanje teh sredstev v delovni ali sestavljeni organizaciji. Delavci, ki so v težkem gmotnem položaju, pa naj bodo oproščeni prispevkov za topli obrok. Regres za letni dopust naj dobijo predvsem tisti delavci, ki ga zaradi gmotnega položaja (vendar ne po svoji krivdi), slabega zdravja ali pa več otrok nujno potrebujejo. Del sredstev za regres za letni oddih pa naj bi delavci namenili za vzdrževanje in širitev lastnih počitniških zmogljivosti. Sredstva za solidarnostne pomoči naj bodo v funkcionalni obliki (nakup kurjave, ozimnice, šolskih potrebščin itd.). Tam, kjer so skladi skupne porabe manjši, je za te namene mogoče uporabljati tudi sredstva iz sindikalne članarine. Zaostrene socialne razmere pa še bolj kot doslej terjajo vzpostavitev smotrne skupne evidence prejemnikov socialno-varstvenih pomoči v vseh občinah, prav tako pa tudi čimprej sprejetje in uveljavitev samoupravnega sporazuma o uresničevanju socialno-varstvenih pravic.

Delavci, ki so prekinili delovno razmerje v aprilu 1984

Delovna skupnost skupnih služb

— REPIČ Božena, pletarka kontroliranje vhodnih materialov — inv. upokojitev

— LEBER Marjan, dipl. ing. str.

— vodenje sl. študija dela — odslužitev vojaškega roka

— ŠIREC Štefka, delavka evidentiranje terjatev in obveznosti — upokojitev

TOZD Komerciala

— HORVAT Anica, frizerka tajniška dela v nabavnem sektorju — upokojitev

TOZD Avtooprema

— LANGERHOLC Mitja, strojni tehnik vodenje nabave delov iz kooperacije — redni odpovedni rok

— SVENSEK Vincenc, delavec posluževanje pri lakiranju — izključitev

— HRGA Jože, strojni ključavničar vrtanje na vrtnem stroju za vrtanje tečajev — odslužitev vojaškega roka

— ROSKAR Iztok, delavec vplivanje na stroju za tlačno litje — odslužitev vojaškega roka

— POŽAR Anton, obdelovalec kovin struženje na avtomatu — odslužitev vojaškega roka

— SMIGOC Konrad, strojni tehnik pripravnik — odslužitev vojaškega roka

TOZD Orodjarna

— PROSENJAK Roman, orodjar izdelovanje manj zahtevnih stančnih orodij in priprav — odslužitev vojaškega roka

TOZD Velika oprema

— TOPLAK Janez, avtomobilski klepar varjenje posod in glušnikov ter druge opreme — odslužitev vojaškega roka

TOZD Servisi

— LESKOVAR Ivan, avtomehanič najzaht. avtomehanska dela na osebnih vozilih Zastava — Škoda — sporazumno

— RODOŠEK Branko, avtomobilski klepar manj zahtevna avtokleparska dela — odslužitev vojaškega roka

— METLIČAR Srečko, trgovec prodaja in kasiranje blaga — sporazumno

NAŠ AKVARIJ

Doma sem v bloku, zato ne moremo imeti živali. Želeli smo imeti tako žival, da ne bi motila ne nas in ne sosedov. Odločili smo se za akvarij z ribicami. Oči je zlepil steklo. Posadili smo travo in nalili vodo. Nato smo nekaj ribic kupili, nekaj pa dobili. So vseh barv, oblik in velikosti. Najlepša je bila skarlarka pa je poginila. Zelo mi je bilo hudo za njo. Sedaj imamo tudi mlade ribice, velike komaj nekaj milimetrov. Morajo pa biti ločene od ostalih, ker bi jih večje ribe pojedle. Avarij čisti oči, ko pa bom večji, ga bom čistil tudi jaz.

Matej Siebenreich 2. b, OŠ Franc Osojnik Ptuj

ZAHVALE

Ob nenadomestljivi izgubi dragega brata Martina Krajnc se za najtopleje zahvaljujem sodelavcem TOZD TAP — OPD za pomoč ter izrečena sožalja.

Martina Krajnc

Ob bolečem slovesu od dragega očeta Franca Krabonja se zahvaljujem sodelavcem TOZD Orodjarna za darovano cvetje, izraze sožalja ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

Franca Krabonja

Sodelavcem v TOZD Precizna mehanika se zahvaljujem za pozornost in iskazano sočutje ob smrti mojega dragega nepozabnega očeta Somora Štefana.

Mazera Katica

Sodelavcem iz vhodne kontrole se ob odhodu v pokoj iskreno zahvaljujem za spominsko darilo.

Božena Repič

Ob nenadomestljivi izgubi drage mame Marjane Centrih se iskreno zahvaljujem sodelavcem DO AGIS in SAVA Kranj — TOZD Gumarna za pomoč, darovano cvetje, izrečena sožalja ter spremstvo na njeni zadnji poti.

Majda Centrih

Disciplinski ukrepi

— Verlak Majda, zaposlena na delih in nalogah vrtnarje polizdelkov, je odgovorna, ker je dne 5. in 6. 1983 neopravičeno izostala z dela. S tem je storila hujšo kršitev delovne obveznosti po 4. in 21. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar ji je disciplinska komisija izrekla ukrep Javni opomin in vrnitev materialne škode v pavšalnem znesku 1000,— din.

— Skok Branko, zaposlen na delih in nalogah zahtevna brusilska dela, je odgovoren, ker je dne 26. 10. 1983 samovoljno zapustil svoje delo in bil odsoten od 11. ure do 12,45 ure. S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija izrekla ukrep Opomin in vrnitev materialne škode v pavšalnem znesku 200,— din.

— Štumberger Jože, zaposlen na delih in nalogah specialna dela na struženju, je odgovoren, ker je dne 1. 10. 1983 ob 10,15 uri samovoljno zapustil svoje delo in bil odsoten do 12,15 ure, dne 26. 10. 1983 je prav tako samovoljno zapustil svoje delo ob 11. uri in se vrnil ob 12,45 uri. S tem je storil več hujših kršitev delovne obveznosti po 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija izrekla ukrep Prenehanje delovnega razmerja pogojno za dobo 6 mesecev in plačilo odškodnine v pavšal. znesku 200,— din.

— Lačen Mirko, zaposlen na delih in nalogah varilska orodjarska dela, je odgovoren, ker je dne 29. 6. 1983 samovoljno zapustil svoje delo ob 12. uri in bil odsoten do 14,40 ure. S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija izrekla ukrep Javni opomin in vrnitev škode v pavšalnem znesku 200,— din.

— Leber Ludvik, zaposlen na delih in nalogah razrez materiala, je odgovoren, ker je dne 27. in 28. 10. 1983 neopravičeno izostal z dela. S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti, navedno v 4. in 21. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla ukrep Prenehanje delovnega razmerja pogojno za dobo enega leta in vrnitev materialne škode v pavšalnem znesku 1000,— din.

— Kolarič Silvo, zaposlen na delih in nalogah specialna brusilska dela, je odgovoren, ker je dne 26. 10. 1983 samo-

voljno zapustil delo in bil odsoten od 11. ure do 12,45 ure. S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla ukrep Prenehanje delovnega razmerja pogojno za dobo 6 mesecev od dneva pravnomočnosti ukrepa in da mora vrniti materialno škodo v pavšalnem znesku 200,— din.

— Emrič Vlado, zaposlen na delih in nalogah specialna orodjarska dela, je odgovoren, ker je dne 10. 11. 1983 ob 12. uri samovoljno zapustil delo in bil odsoten do 14. ure. S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija izrekla ukrep Javni opomin in vrnitev škode v pavšalnem znesku 200,— din.

— Vidovič Franc, zaposlen na delih in nalogah specialna orodjarska dela, je odgovoren, ker je dne 10. 11. 1983 ob 12. uri samovoljno zapustil svoje delo in bil odsoten do 14. ure. S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla ukrep Prenehanje delovnega razmerja pogojno za dobo 3 mesecev in povrnitev škode v pavšalnem znesku 200,— din.

— Lačen Janez, zaposlen na delih in nalogah zahtevna rezkarska dela, je odgovoren, ker je dne 17. 10. 1983 ob 11. uri samovoljno zapustil svoje delo in bil odsoten do 11,45 ure. S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija izrekla ukrep Javni opomin in vrnitev materialne škode v pavšalnem znesku 100,— din.

— Lesjak Ivan, zaposlen na delih in nalogah specialna orodjarska dela, je odgovoren, ker je dne 17. 10. 1983 samovoljno zapustil svoje delo ob 10,30 uri in bil odsoten do 11,45 ure. Dne 10. 11. 1983 je prav tako samovoljno zapustil svoje delo ob 12. uri in bil odsoten do 14. ure. S tem je storil več hujših kršitev delovne obveznosti, navedenih v 21. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep Prenehanje delovnega razmerja pogojno za dobo 6 mesecev in plačilo materialne škode v pavšalnem znesku 200,— din.

SPORED FILMOV ZA MESEC JUNIJ 1984

1. do 3. VI. »ČASTNIK IN GENTLEMAN« — ameriška barvna drama, ob 15,45, 18. in 20.15 uri
5. in 6. VI. »DETEKTIV HARIETA ZAPPER« — angleška barvna pustolovka, ob 18. in 20. uri
7. VI. »ATLANTIC CITY« — angleški barvni film, ob 18. in 20. uri
8. do 10. VI. »BLADE RUNNER — IZTREBLJEVALEC« — ameriški barvni znanstveno fantastični film, ob 18. in 20. uri
12. in 13. VI. »ČRNI PETER« — angleški barvni film, ob 18. in 20. uri
14. in 15. VI. »NEVARNOST... ŽENSKÉ V AKCIJI« — mehiška barvna pustolovka, ob 18. in 20. uri
14. do 16. VI. Nočni kino: »PATRICIA« — nemška barvna erotična komedija, ob 22. uri
16. in 17. VI. »LJUDOŽERCI AMAZONKE« — italijanska barvna pustolovka, ob 18. in 20. uri
19. VI. »ALI JE PROSTOR ZA LJUBEZEN« — ameriški barvni film, ob 18. in 20. uri
20. in 21. VI. »GALLIPOLI« — avstralska barvna vojna drama, ob 18. in 20. uri
22. do 24. VI. »METULJEVA MREŽA« — japonski barvni erotični film, ob 18. in 20. uri
26. in 27. VI. »ZLATI ZMAJ IN SREBRNA KAČA« — hongkongski barvni film, ob 18. in 20. uri
28. in 29. VI. »POKRAJINE V MEGLI« — domači barvni film, ob 18. in 20. uri
30. VI. — 1. VII. »LJUBIMEC LADY CHATTERLEY« — angleško-francoski barvni film, ob 18. in 20. uri.

STARŠI

Vsako leto umre v prometu za dva razreda otrok in mladoletnikov, več sto pa je ranjenih, med njimi jih veliko ostane invalidnih za vse življenje. Žal se vse premalo zavedate, kako pomembno je vaše sodelovanje pri prometnem varstvu otrok in kakšno naj bo sodelovanje:

Največ lahko storite z osebnim zglednim obnašanjem v prometu, in to tako, da upoštevate cestno prometne predpise kot tudi splošna pravila o kulturnem obnašanju.

Posebej pa poskrbite za otroke še z naslednjim:

— Otrokom, ki obiskujejo obvezno pripravo na osnovno šolo in otrokom prvega razreda osnovne šole zavežite okrog vratu rumeno rutico. Ob zmanjšani vidljivosti jim pripnete v desni žep vrvico, na kateri visi svetlobno odsevni obesek — kresnička. Tako opremljenega otroka tudi stalno spremljate na pota v VVO, v osnovno šolo pa toliko časa, da se otrok pripravi za samostojno pot v šolo in iz nje.

— Otroka pustite s kolesom samostojno na cesto le, če je opravljen kolesarski izpit in ima brezhibno kolo.

— Otroke do 12. leta starosti posadite na zadnje sedeže v avtomobilu.

MAJ

*Spet je mesec maj
vse razcveteno je
polja, travniki,
livade vse.*

*Maj, mladostni maj
si prinesel nam na zemljo zelenje,
ptički pojejo, kukavice
se oglase, spet je tu življenje.*

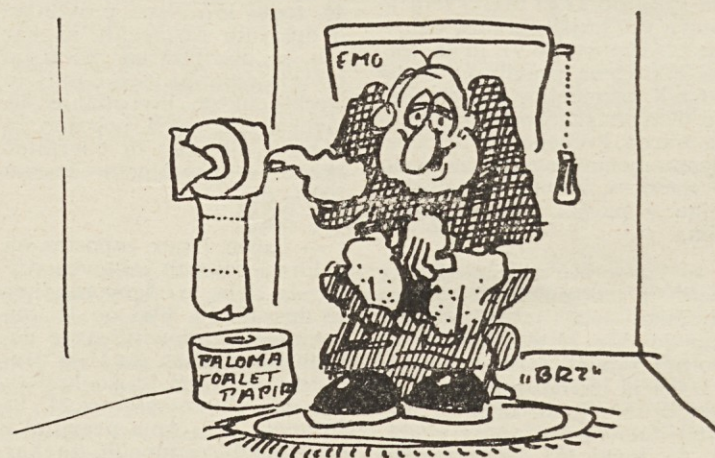
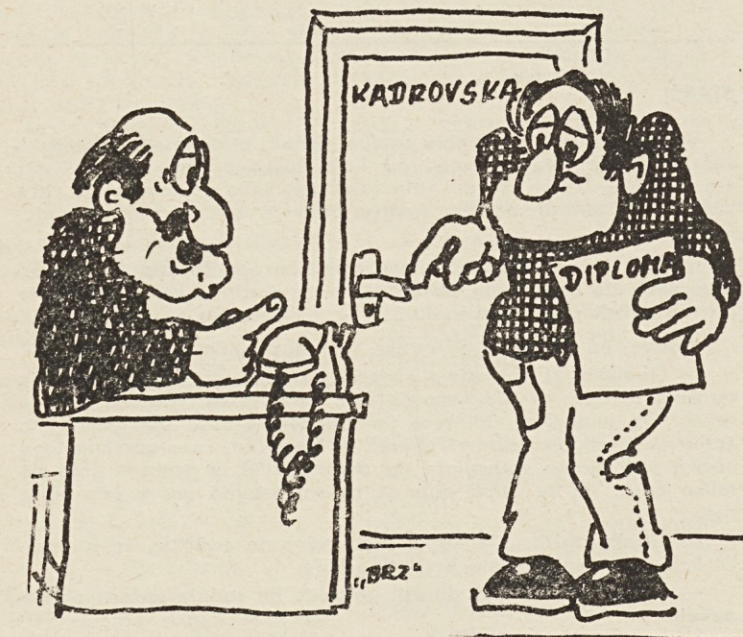
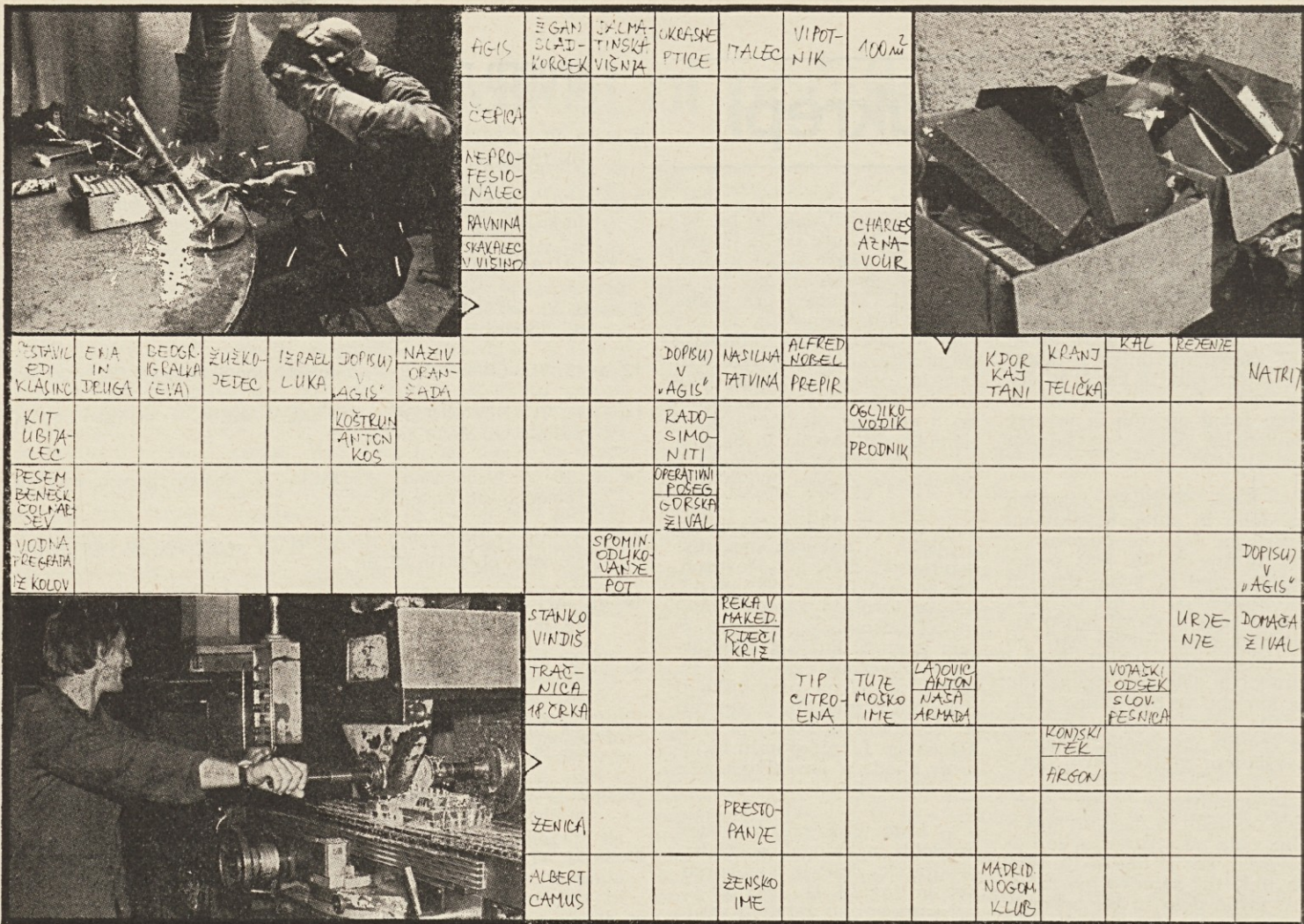
*Le enkrat je mladost
ki proslavljamo jo mi
a v tistem duhu naš tovariš
Tito še živi.*

*Živi naj mladost
saj to je največja radost
ki jo svet pozna.*

*Sedaj štafeto nosimo
a v srcu je mladost
iz roke v roko nosimo
to našo radost.*

*Čez poljane čez dobrave
čez mesta in vasi
štafeta kroži po
naši celi Jugoslaviji.*

Mirjan Kokol



O dopustu na morju ne bom razmišljal, sem dobil premajhen regres. Privoščil pa sem si kar nekaj rol taboljšega ...

Ne, da ne bi potrebovali ljudi z diplomo ... Le delovnih mest zanje nimamo sistemiziranih.

Slišali smo ...

...da bi bilo prav, če bi se nekateri naši delavci udeležili kongresa čarodejev MAGIJA 84. To bi jim koristilo pri določanju faktorjev in rezultatov poslovanja sploh ...

...da imamo tudi v naši DO veliko ljudi, ki se zanimajo za kmetijstvo. To se je najbolj

videlo in se še velikokrat vidi na živinskih sejmih, ki se jih naši ljudje redno udeležujejo. Med delovnim časom seveda ...

...da sta se srečala dva delavca (eden izmed njiju je bil iz Agisa). Prvi pravi drugemu: Pri nas je iz dneva v dan slabše ... Drugi (naš) pravi prve- mu: To še ni nič, pri nas pa je stanje že takšno, da slabše sploh ne more biti.

...da so nekateri izračunali, da bi bila telefonska govornica, če bi jo postavili na Agisovem dvorišču (s tem bi se izognili uporabi službenih telefonov v privatne namene) bila več kot prezasedena. Pravijo pa, da bi veljalo poskusiti, če seveda ljudje ne bi tam izgubljali preveč dragocenega časa ...

...da so v TOZD zelo zainteresirani, da bi na ravni DO delili vse težave. Žal pa niso za delitev dohodka na ravni DO ...

Saj ni res, pa je ...

Ko sem ondan gledal nek dopis, skoraj nisem mogel ugotoviti kaj na njem piše. Vse spackano, pravi zmazek.

Kot nestrokovnjak za te zadeve nisem mogel ugotoviti pravih vzrokov.

»Ne trudi se, to je zaradi umazanega pisalnega stroja,« pojasnjuje prinašalka dopisa. Verjeli ali ne, ponosna je bila na to. Kaj pa njeni predpostavljene ...?