



TOŠAMA

Štev. 10
LETO X

★
oktober

1974

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

Pobude za formiranje TOZD bodo vedno dobrodošle

Razgovor s tov. LAZNIKOM dipl. oec. — vodjo EP sektorja.

Kako ocenjujete svojo odsotnost kot vodja EP sektorja glede na pomembne naloge, ki so pred našo OZD v letu 1974/75.

Če ima človek določene načrte, naj si bo osebne ali v okviru svojega dela, je taka nenadna prekinitve tudi psihični udarec in rabiš nekaj časa, da se prilagodiš situaciji, v katero si vržen. Določene stvari in načrti se zaradi tega premaknejo, zaostanejo, težje realizirajo. Ob koncu lanskega leta sem imel načrt, da se tako lotim priprave metodologije planiranja, kar binam v letošnjem planu zelo koristilo. To je naloga, ki bi že zdavnaj morala biti izvršena, vendar je bilo treba čakati na konec dela zunanjega sodelavca, ki nam je pripravljaval okvire delovnih mest in pri tem delu zelo kasnil. Človek se počuti neprijetno, če stvari še niso urejene. Nadalje smo z letošnjim letom začeli z delom računskega centra. Dve sodelavki sta bili usposobljeni s tečajem, vse ostalo je bilo odvisno od kvalitete stroja, prostora, pripravljenosti za sodelovanje — razumevanje za posamezne probleme s strani zainteresiranih. Prišlo je do težav, ki so bile manj subjektivne in malo več objektivne. Zaposlene v računskem centru so pokazale zaviden odnos do svojega dela in tudi uspele. Vsi problemi bi bili nekoliko lažji, če bi tovarišica, ki me je nadomeščala, ne bila razpeta na dveh straneh, in to v času, ko je bilo dovolj sestankov okrog sistemizacije. Take težave so se pojavljale in človeku je zoprno, da ne more nič ukreniti, kvečjemu lahko upa v zagrizenost svojih ljudi in v moralno podporo delavcev iz drugih sektorjev.

Moje zaupanje v sodelavke je doživelo svojo potrditev, to se vidi iz opravljenega dela. Poglejte samo delo pri sestavi letnega gospodarskega načrta! To je dokaz, da imamo o svojih ljudeh pravilno mnenje, da so odgovorni in zagrizeni na svojih delovnih mestih ter da imajo visoko delovno disciplino.

Z željo, da bi spet lahko tako ustvarjalno delal v naši OZD, kdaj lahko pričakujemo, da se boste s polnim delovnim časom posvetili zadanim ciljem?

Cilji so že določeni s samim časom, v katerem sem se vrnil. Prav zdaj je že v pripravi plan za leto 1975. Cilj je, da bi bil plan narejen v roku, ki je za to predpisan in predlagan pristojnim organom v potrditev. Odvisno pa je tudi od udeležencev pri pripravi plana. Lansko leto je bilo bolj razrvano, ker smo se veliko pripravljali za proslavo 50. obletnice in na konstituiranje delovne organizacije, pa smo kljub temu uspeli. Zavrla so nas le neurejene cene. Tega problema letos menda ne bo, torej bo naloga lažja.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Tov. LAZNIK: Dohodek je odvisen od vseh zaposlenih, režije in proizvodnih delavcev.

(Nadaljevanje s 1. strani)

Všeč mi je, da direktor postavlja ostrejša zahteve za izpolnjevanje roka in da se svojih načel drži, kar koristi tudi pri našem delu za plan. Nadalje smo v fazi izdelave perspektivnega plana. Pripravljeni so že neki materiali. Vztrajali bomo pri principu verižnega vsakoletnega dopolnjevanja in izpolnjevanja perspektivnega plana. Nekaterim se zdi 5-letna doba predolga, vendar si s tem olajšamo delo, ki je petletna doba tudi z zakonom predpisana. Nujno je pristopiti k delu na metodologiji planiranja tudi za plan. V to bomo šli takoj, ko bo čas dopuščal. Pri tem delu in pri vseh ostalih mestih pa so zelo pomembni pogoji dela. Smo v položaju vseplosne utesenjenosti, tako da so naši pogoji dela skrajno slabi. Tovarni, ki skokoma povečuje svojo proizvodnjo in stalno povečuje potrebe po bolj kvalitetnem delu, je nujno zagotoviti tudi ustrezne prostore, ki dopuščajo možnosti za teamsko in študijsko delo.

Bili ste vodja skupine za izdelavo študije za ustanavljanje TOZD v Tosami. Ker je kontinuirana akcija spet aktualna, nas zanima ali je v naši OZD pričakovati preobrat glede ustanavljanja TOZD-ov?

Ko smo se odločali za nadaljno obliko naše OZD, smo se zavedali predvsem tega, da lahko gremo v organiziranje po TOZD;

1. Le v primeru, če si lahko ustvarimo čiste račune med posameznimi TOZD;

2. Da smo tega izračunavanja zmogni je nujno, da ima vsaka TOZD lastno knjigovodstvo. Skratka, kolikor več je TOZD, toliko več je dela. Če imamo v računovodstvu samo neko določeno število ljudi, je to število prilagojeno delu, za delovno organizacijo kot celoto. Vsaka TOZD terja določeno povečavo ljudi. To pa pri nas ni mogoče glede na to, če vemo, kakšna prostorska tiska je. Nekaj možnosti se ponuja z novim računalnikom. TOZD je torej mogoče ustanoviti samo v primeru, da se izboljša evidenca nad podatki, to pa povečuje režijo. Veliko del je vendarle še ročnih in jih ne moremo knjižno obdelovati. Dokler se prostorska tiska ne uredi, si je težko predstavljati ustanavljanje TOZD pri nas. Vsi skupaj pa smo mnenja, da razmišljanja o ustanovitvi TOZD ne smejo zaspiti. Stvar ni zaključena, ob tem pa je še nekaj. Pojavila se mišljenje, da so skupne službe nekakšen servis — neproduktiven del delovne organizacije. To ni res. Če neka delovna organizacija deli in ustvarja dohodek, je to možno le takrat, kadar svojo produkcijo proda, se pravi, da ima vse, kar je v upravnoprodatni režiji tudi svojo dohodkovno kvaliteto in da ni ustvarjalec dohodka

samo ozka proizvodnja. Če te režije ni, je TOZD obsojen na to, da nima dohodka. Vprašanje je, kako se bomo dogovorili o deležu skupnih služb, ko se bomo odločili za TOZD. Dohodek sam je tržna kategorija, ki je odvisen od proizvodnje, evidentiranja, kadrovanja, spremljanja, nabavljanja, planiranja in prodaje. To je nujno razčistiti. Mi vsi smo delovni ljudje in soustvarjamo dohodek. Naj ponovno poudarim, da se dohodek ustvarja na trgu in ne v tovarni, torej je odvisen od vseh zaposlenih, režije in proizvodnih delavcev. Še vedno se postavlja vprašanje po kakšnem ključu naj bodo skupne službe udeležene pri delitvi dohodka. V kolikor se to vprašanje ne reši ustrezno, obstaja nevarnost oblikovanja kast. Pobude za formiranje TOZD lahko pridejo od kjerkoli, najsi sindikata ali ostalih družbeno političnih organizacij. Prav gotovo se bomo o tem še pogovarjali. Ne bi bilo odveč pogledat drugam, kjer izkušnje že imajo.

Ali po vašem mnenju obstajajo kakšne možnosti za integracijo naše tovarne z drugo delovno organizacijo?

Mi smo grupirani v skupino bombažne tekstilne industrije, vendar smo tako svojski glede našega asortimana, da integracija od znotraj te skupine — v okviru republike ne pride v poštev, saj smo edina tovrstna tovarna v Sloveniji. No, z našim senožeškim kooperantom imamo tako ozke odnose, da lahko rečemo, da je že naša nere-

gistrirana TOZD. Nič bistvenega se ne bi spremenilo, če bi te odnose registrirali.

Obstajajo pa še tri tovarne podobnega asortimana kot je naša, izven naše republike. Vsa četverica, mi in te tri tovarne, vsaka zase »napenja mišice«, družijo nas le situacije, ki pridejo nad nas preko državnih ukrepov, sicer pa smo v konkurenčni bitki. Logično bi bilo, da bi se morali obnašati bolj nevezano, toda dosti momentov, subjektivnih in objektivnih, nam to onemogoča. Vsaka tovarna ima določene prednosti in teh ni pripravljena izpuščati. Morda bo kdaj prišlo do kakšnih integracijskih pogovorov, toda do rezultatov ne bo lahko priti. Mogoče preko političnih impulzov. Tu bi tudi ti morali biti sinhronizirani. Tako se dozdeva, da bi morda bilo bolje iskati prednosti, ki jih integracija ponuja, bliže, v okviru naše republike in v okviru sorodnih panog. V Sloveniji je močna farmacevtska industrija, ki je zdaj tudi že združena. Nekaj skupnega vse-kakor imamo z njo — predvsem odjemalce. Nekateri podatki govore, da imajo tudi ugodnejšo alimulacijo in lahko bi imeli tudi od tega kakšno korist, treba bi bilo videti, kakšen je interes na drugi strani.

Nadalje bi bilo mogoče razmišljati o povezavi s trgovino. V Sloveniji imamo veletrgovino z našim asortimanom — Kemofarmacijo. Presoditi bi bilo treba, kaj bi imeli od tega, če se povežemo z njo. To so le navržene misli. Čas jih bo realiziral ali ovrgel.

Spraševala: V. D. — F. P.

Poslovno poročilo za prvo polletje 1974 leta

Nadaljevanje poročila je v prejšnji številki izpadlo nehote, za kar se bralcem opravičujemo.

Urednik

III. EKONOMSKO-PLANSKI SEKTOR

Koncem leta 1973 je vladala psihoza bližajoče se gospodarske krize vsled pomanjkanja surovin in skoraj neverjetnih podražitev. To dejstvo je vplivalo na to, da se je odlagalo s sprejemom finančnega plana z željo, da bi se med tem časom problem nabavnih in prodajnih cen razčistil, medtem ko je bil količinski proizvodni in prodajni plan sprejet.

Tekom meseca aprila in maja je bilo razrešenih precej odprtih vprašanj in smo takoj zatem pristopili k dokončni izdelavi finančnega pla-

na, ki je bil tudi sprejet v mesecu juniju.

Vrednost ustvarjene proizvodnje po stalnih cenah:

Planirano za 1. 1974 din 265.337.383
Dosež. v I. polletju din 134.001.146,13

Indeks 50,5 (planski odstotek za obdobje 49,4). Vrednostno proizvodni plan presežen za 1,1 %.

V primerjavi s istim obdobjem leta 1973 pa beležimo sledeči uspeh: Januar — junij 73 din 112.465.589,—

Januar — junij 73 din 134.001.146,13
Izpolnitev plana proizvodnje po fizičnem obsegu v obdobju januar — junij 1974.

Grupa	Indeks
0 Tkani ovoji	52,9
1 Elastični ovoji	42,6
2 Rezani ovoji	43,3

3 Konfekcija gaze	53,9
4 Blago	48,4
5 Obliži	47,9
6 Ostalo	52,4
7 Konfekcij. vata	52,8
8 Damski vložki	48,5
9 Mólny plenice	99,0
9 Filtri za cigarete	52,2
9 Zobne rolce	35,7

Planski odstotek za obdobje januar — junij je 49,4 %.

Izpolnitev plana prodaje v obdobju januar — junij 1974:

Grupa	Indeks	Plan	Dosež.
0 Tkani ovoji	38,2	4,9	3,7
1 Elastični ovoji	29,3	2,1	1,3
2 Rezani ovoji	45,7	2,6	2,4
3 Konf. gaza	46,8	8,5	7,9
4 Blago	51,9	1,0	1,0
5 Obliži	51,9	14,5	14,9
6 Ostalo	51,9	10,8	11,9
7 Konfek. vata	55,8	10,8	11,9
8 Damski vložki in Mólny plenice	55,9	16,9	18,9
9 Filtri za cig. rol.	48,7	35,7	34,6
SKUPAJ	50,3	100,0	100,0

Planski odstotek za obdobje januar — junij je 49,40 %. Plan* prodaje je vrednostno presežen za 0,90 %, po 5 rebalansu.

IV. SPLOŠNO KADROVSKI SEKTOR

Gibanje zaposlenosti v prvem polletju 1974 brez vajencev:

Število zaposlenih 1. 1. 1974:	
Skupaj	776 delavcev
Žensk	577 delavcev
Moških	199 delavcev

Število zaposlenih 30. 6. 1974:

Skupaj	781 delavcev
Žensk	581 delavcev
Moških	200 delavcev

V tem času je vstopilo v podjetje 27 delavcev, iz podjetja pa je odšlo 22 delavcev.

V poročevalskem obdobju se je sektor srečaval s pomembnejšimi nalogami iz svojega področja dela in jih reševal v skladu s zakonskimi in internimi predpisi.

Z vzgojnimi ukrepi smo uspeli dvigniti disciplino na zaželeno raven, da v tem časovnem obdobju ni bilo težjih disciplinskih prekrškov. Disciplinska komisija je obravnavala in izrekla vzgojne ukrepe 7. članom naše delovne organizacije.

Za oddih in rekreacijo smo v tem času kupili novo počitniško hišico v Novigradu in prikolico — hišico v Izoli.

Izobraževanje članov naše delovne organizacije poteka po planu gospodarskega načrta. 42 delavcev je uspešno končalo tečaj za interno kvalifikacijo. Na dopolnilno izobraževanje smo poslali 14 članov naše

delovne organizacije. Za potrebe belilnice in oddelka filtrov smo pripravili tečaj in usposobili za vodje izmene 9 članov. Trije naši delavci v transportu so pridobili strokovno znanje za voznika viličarja. Moramo priznati, da se je delo na področju izobraževanja bistveno po-

Polletje	Bolniški stalež		Ostala nega	Spremnstvo	Skupaj	Indeks	Kor. indeks
	do 30 dni	nad 30 dni					
1974	4.390	3.077	785	116	8.368	111	107
1973	4.167	2.633	671	102	7.573	100	100

Zaradi bolezenskih izostankov je bilo v letošnjem letu izgubljenih 7.467 delovnih dni, kar pomeni 7,3 % od možnih oz. teoretičnih razpoložljivih delovnih dni.

Ob upoštevanju povprečnega števila zaposlenih v obeh obdobjih (749 — 774) znaša dejanski porast glede na lansko polletje 7 % (korigirani indeks). Iz tabele je razvidno, da je največji porast zabeležen pri izsotankih, ki so bili daljši od 30 dni, to je pri težjih boleznih, in sicer za 14 %, medtem ko so se bolezenski izostanki do 1 meseca povečali za absolutno 5 % realno pa za 2 %.

Nezgode na delu v prvem polletju je bilo prijavljenih 14 poškodb pri čemer je poškodovano prav toliko oseb. Zaradi poškodb je bilo izgubljeno do 30. 6. 1974, ko še vsa zdravljenja niso končana, 128 dni, kar je precej nižje kot v I. polletju 1973.

Primerjava poškodb s I. polletjem 1973:

Polletje	Št. nezgod	Resnost poškodb	Št. nezgod na 100 zaposl.
1974	14	128	9,2
1973	19	194	10,2

Kot običajno je bilo tudi letos največ nezgod pri delu na strojih in sicer 50 % od vseh prijavljenih nezgod, sledijo vbodi ali vrezi z ostrimi oziroma koničastimi predmeti (3) ter poškodbe zaradi padcev (2).

Podškodbe na poti

Polletje	Št. nezgod	Izg. dnevi	Resnost poš.
1974	5	44	11,0
1973	5	111	22,2

pravilo, in da je izobraževanje sedaj naša stalna skrb.

V preteklem polletnem obdobju je bilo stanje bolniških izostankov sledeče: Začasno zmanjšanje sposobnosti za delo, nega in spremstvo v polletju 1974.

Letos se je pripetilo 5 nezgod na poti, od tega 1 smrtna, ki pri izračunu resnosti poškodb ni upoštevana.

Varstvo pri delu. V preteklem polletju so bile nekatere meritve ekoloških pogojev dela, ki jih je opravil zavod za varstvo pri delu iz Ljubljane. Namen meritev je bila kontrola pogojev na katerih doslej ta merjenja niso bila izvedena, oziroma so se od časa do časa zadnjih meritev delovni pogoji spremenili.

Koncem maja je bil opravljen s strani Inšpekcije dela kontrolni pregled, zaradi predhodno zahtevanih odstranitvev pomanjkljivosti zapisala težje nezgode pri delu.

Na podlagi pregleda je bil izdelan zapisnik, kjer so postavljene zahteve v zvezi z nekaterimi novimi ureditvami, med drugim tudi dokončno ureditev proizvodnje mavčevih ovojev do junija 1975. leta.

V. SLUŽBA ZA ORGANIZACIJO IN NAGRAJEVANJE

Na področju organizacije dela smo v prvem polletju predvsem pripravljali reorganizacijske oblike komercialnega, splošno-kadrovskega, tehničnega in finančnega sektorja. Nadaljni razvoj naše delovne organizacije nas sili v stalne organizacijske spremembe, dopolnitve in izboljšave.

Služba je pripravila novo sistematizacijo delovnih mest, ki bo prilagojena dejanskemu stanju in potrebam za uspešno delo ter perspektivni razvoj naše delovne organizacije. Nova sistematizacija bo služila boljši kadrovski, izobraževalni in štipendijski politiki.

Na področju nagrajevanja smo v teku prvega polletja izdelali normativni akt za stimulatивно nagrajevanje in oblikovali kriterije, normative in postavitev ciljev nagrajevanja.

Služba spremlja učinke nagrajevanja in predlaga izboljšavo celotnega sistema nagrajevanja. Sodeluje v komisiji za samoupravno sporazumevanje o merilih za ugotav-

ljanje in delitev dohodka in osebnih dohodkov ter pripravljajo vso spremembo in dopolnitev pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

ZAKLJUČEK

Iz navedenega, predvsem pa finančnega poročila je razvidno, da je naša delovna organizacija v preteklem prvem polletju zelo uspešno

poslovala. Doseženi uspehi so rezultat prizadevanja vseh članov naše delovne skupnosti.

Dobro sodelovanje strokovnih služb in samoupravnih organov je pripomoglo k še večji uspešnosti in kreiranju dobre poslovne politike. Sklepi samoupravnih organov, predvsem delavskega sveta so bili strokovnim službam in organizatorjem procesov v veliko pomoč v njihovem uspešnem delu in poslovanju.

Tudi v drugem polletju moramo delati najmanj tako uspešno, kakor do sedaj. Prepričan pa sem, da bodo rezultati še boljši, saj je zavest našega delovnega človeka v ponosu, da delamo za sebe in za naš boljši jutrišnji dan.

Direktor:

Slavko Bajec oec.

Odsotnost z dela zaradi bolezni v mesecu avgustu 1974

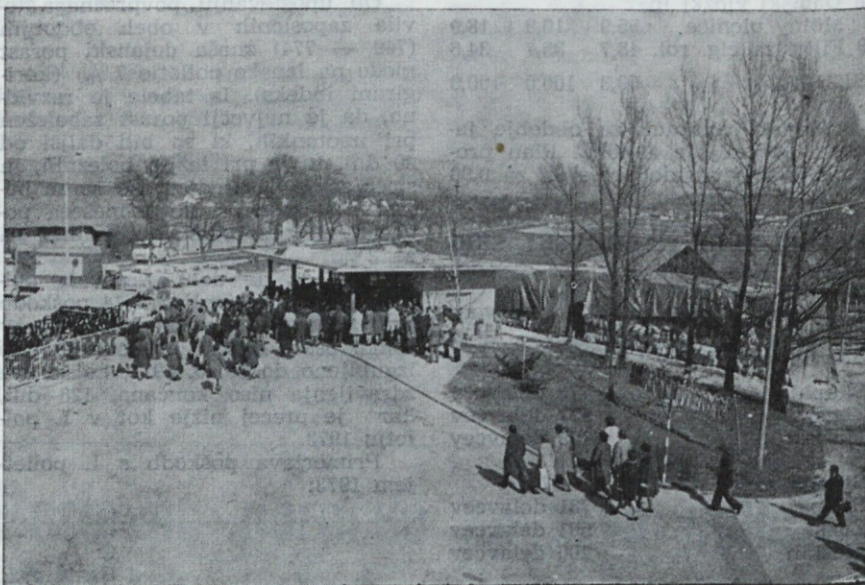
Na podlagi analiz je kadrovska služba izdelala tabelo odsotnosti z dela, zaradi obolenj, poškodb, nege in spremstva.

V mesecu avgustu je bilo zaradi bolezni in drugih bolniških izostankov izgubljenih 1242 dni, kar je nekoliko več kot v juliju, ko je bilo izgubljenih 1156 dni (9%). V letošnjem letu pa znaša doslej mesečno povprečna izguba 1345 delovnih dni.

Dnevno je bilo zaradi bolniških izostankov odsotnih cca 58 ljudi (v juliju 52).

Tokrat je bila največja pogostnost bioloških izostankov v belilnici, kjer je bilo 111 izostankov pri enotni osnovi 1000 zaposlenih. Po enakem kriteriju sledi mikalnica s 100 izostanki, pripravljavnica z 90 in oddelek za izdelavo cigaretnih filtrov 87 bolniških izostankov.

Izostanki zaradi obolenj, poškodovanj in nege, spremstva, so bili tokrat v povprečju nekoliko krajši (8,6 dni), kot prejšnji mesec (9 dni).



Gneča ob izhodu po opravljenem delu.

Leto	Mesec	Del. dnevi	BOLNIŠKI DOPUST						POROD. DOP.	
1974	VIII.	23	povp. dnev. izost.		nezmož. za delo		Štev. bol. dopi	Resnost obolenj	Štev. obr na 1000	Povp. dnev. izost. delavk
Oddelek	Povpr. štev. zaposlenih	štev. oseb	%	štev. izg. dni	%	%				
Pripravljalnica	42	3,8	9,1	88	9,1	5	17,6	90		
Tkalnica šir. tkanin	40	2,8	7,0	65	7,0	5	13,0	70		
Tkalnica ovojev	97	4,9	5,0	113	5,0	11	10,2	50		
Belilnica	20	3,2	11,0	73	11,0	5	14,6	111		
Mikalnica	138	13,7	10,0	316	11,0	30	10,5	100		
Konfekcija	157	12,0	7,8	275	7,8	40	6,9	78		
Čigaretni filtri	90	7,9	8,7	180	8,7	22	8,2	87		
Pomožni obrati	37	3,1	8,9	71	8,1	6	11,8	84		
Uprava	85	3,5	7,1	80	4,1	10	7,4	41		
Komerciala	76	3,5	7,6	81	4,6	11	7,4	46		
SKUPAJ	786	58,4	7,1	1242	7,0	145	8,6	74	1,6	

X. KONGRES ZKJ - SOCIALNA POLITIKA

Zveza komunistov se zavzema za takšno socialno politiko, ki bo dosledno odsevala naravo naših socialističnih samoupravnih proizvodnih odnosov.

Trajna naloga komunistov je, da se bojujejo za to, da bodo delovni ljudje večali produktivnost dela in dohodke ter uporabljali načela delitve po delovnih uspehih in s tem zagotavljali svojo ekonomsko in socialno varnost. Istočasno se morajo zavzemati za izvajanje in razvijanje načela socialistične solidarnosti in vzajemnosti in socialističnega humanizma. Socialistična solidarnost in vzajemnost nista v nasprotju s načelom delitve po delu, marveč ga dopolnjujeta, razvijata, njegova uporaba pa postaja s tem učinkovitejša. Uveljaviti se morata zlasti v razvoju izobraževanja in vzgoje, otroškem varstvu, zdravstveni in socialni zaščiti, pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kulturi, zaposlovanju, stanovanjskem področju, komunalnih dejavnosti in na drugih delovnih in življenjskih področjih, na katerih se oblikujejo pogoji za materialno in družbeno varnost in za nenehno izboljševanje življenjskih in delovnih razmer delovnih ljudi in njihovih družin.

Zveza komunistov se zavzema za to, da bi delavci v združenem delu in občani določali in izvajali socialno politiko v mejah, ki jih določa stopnja materialne razvitosti ter medsebojna odvisnost in povezanost ekonomskega in socialnega razvoja. Zveza komunistov se bo zato v prihodnjem obdobju še odločneje bojevala za krepitev materialne osnove družbe, za povečanje produktivnosti dela in učinkovitejšo gospodarjenje in na tej podlagi za doseganje večjega dohodka. To je bistven pogoj za krepitev materialnega položaja in dvig kulturne ravni delavskega razreda in delovnih ljudi ter za uresničevanje drugih smotrov socialnega razvoja in socialističnega samoupravljanja v celoti.

Z izvajanjem načela delitve po delu se oblikujejo enakopravni odnosi med delovnimi ljudmi tako, da vsak razpolaga s sadovi svojega dela, in s tem tisti, ki več dela, tudi več zasluži. Tako kakor tudi na podlagi izvajanja načela socialistične solidarnosti in vzajemnosti nastajajo ekonomske in družbene postavke za uresničevanje večje enakosti med ljudmi.

Zveza komunistov se bo odločno bojevala proti kršitvam delitve dohodka po delovnih uspehih, proti uravnilovki, parazitstvu ter pridobivanju dohodka in bogatenju na račun tujega dela. Tako bomo najučin-

koviteje preprečevali in odpravljali družbeno neupravičene socialne razlike.

Nujno je, da se v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in v delovnih skupnostih zaostri boj proti neupravičenim izostankom z dela, proti neučinkovitemu izkoriščanju delovnega časa, proti ekstenzivnosti v delu in podobnim pojavom neracionalnega in neproduktivnega ravnanja ter za učinkovito izkoriščanje delovnega časa.

Zveza komunistov se zavzema za to, da se uresničujejo pravice delavca do minulega dela močneje uveljavi na področju socialne politike.

Zveza komunistov se zavzema za to, da ne bomo problema nizkega družinskega standarda delavcev reševali le z zviševanjem najnižjih osebnih dohodkov od dela in otroških dodatkov, marveč tudi z razvijanjem in boljšanjem družbenega standarda na podlagi solidarnosti in vzajemnosti ter v skladu s stopnjo družbene produktivnosti dela in materialnimi možnostmi organizacije združenega dela, občine, pokrajine in republike.

Zveza komunistov se zavzema za še večji napredek sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Raven pokojnin se mora nenehno usklajevati z gibanjem življenjskih stroškov, upoštevajoč tudi poveča-

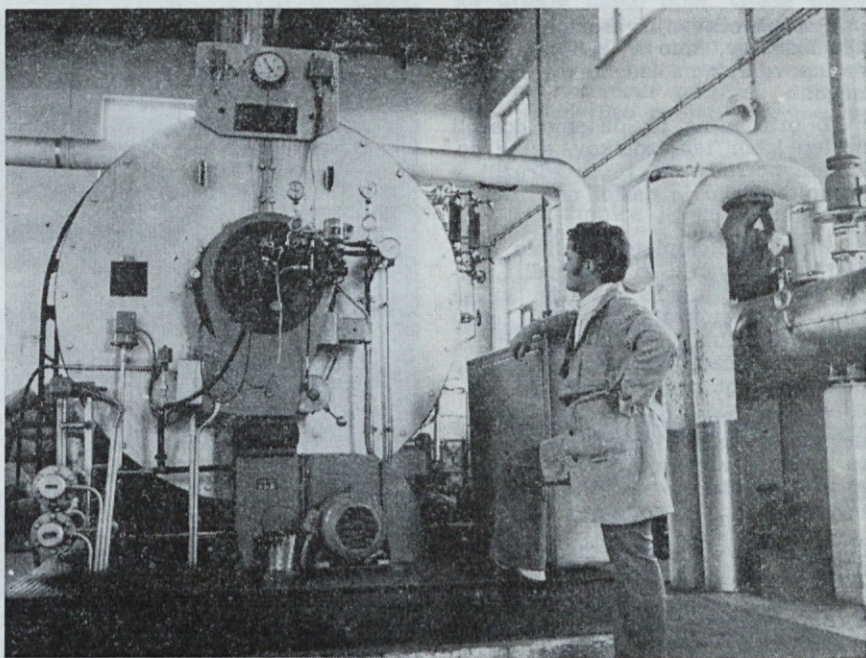
nje družbene storilnosti. To je ustavna pravica, ki jo imajo upoko-jenci iz naslova svojega minulega dela.

Nenehno se morajo komunisti zavzemati tudi za izboljšanje varstva pri delu in rehabilitacije invalidov, za izboljšanje položaja žene in družine, zapuščenih in osirotelih otrok ter starcev, otroškega varstva in še posebno šolstva.

Navedeni sklop problemov s področja socialne politike je mogoče reševati torej le s pomočjo nenehnega dvigovanja produktivnosti dela in s tem dohodka ob strogem upoštevanju delitve po vloženem delu. Pri tem bodo sicer nastale nujne socialne razlike, ki bodo izvirale iz dela, katere pa se bodo s samoupravno načrtno socialno politiko zelo ublažile, kajti ustavno načelo solidarnosti in vzajemnosti ter socialističnega humanizma je že globoko prodrlo v naše ljudi in samoupravne strukture, tako da ne bo težko najti materialni bazi primerna sredstva za socialno varnost naših ljudi, za boj proti socialni diferenciaciji, ki ne izvira iz dela in za napredek splošnih življenjskih razmer delovnih ljudi.

Vir: Resolucije X. kongresa ZKJ.

Janez Leskovec



V mrzlih zimskih dneh nas bodo oskrbovali s toploto in energijo.

DELO ODN

Odbor delavskega nadzora je imel do sedaj tri seje. O eni smo vas že informirali v eni izmed prejšnjih števil TOSAME.

Na zdajšnjih sejah smo obravnavali sledeče:

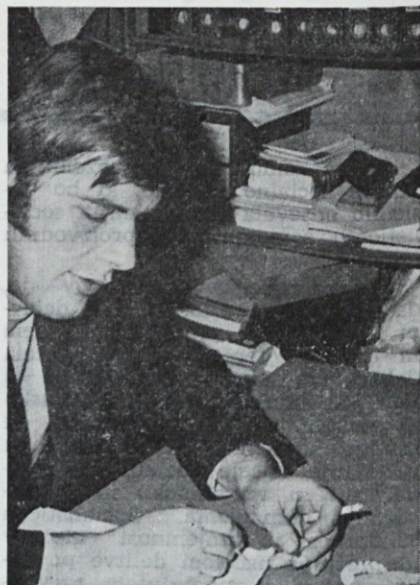
1. Investicija — stroj za rolanje vate.
2. Pritožba treh sodelavcev glede na kadrovanje v našem podjetju.
3. Štednja pri odpadkih.

Ad/1 Delavski svet je zadolžil odbor delavskega nadzora, da pregleda situacijo okoli investicije — stroja za rolanje vate. Kot vemo je TOSAMA Domžale, katero je zastopal direktor Slavko Bajec sklenila pogodbo s skupino delavcev iz mehanične delavnice, da bo naredila omenjeno napravo po načrtih ing. Franca Rožiča. Sporno pri omenjeni pogodbi je bilo sledeče: Naknadno je bilo vnešeno v pogodbo, da se delavcem izplača zadnjih 20% od cene usluge šele pri prevzemu naprave. Rok izdelave je že potekel. Čeprav je naprava po načrtih že končana, vendar pa še ni funkcionalno usposobljena. ODN je preštudiral si-

tuacijo in predlaga Delavskemu svetu naslednjo rešitev:

- a) Da se omenjeni skupini delavcev iz mehanične delavnice izplača vrednost 20%, ker oni ne morejo odgovorjati za funkcionalnost naprave.
- b) Ker tov. ing. Franc Rožič zatrjuje, da bo stroj začel obratovati, se mu podaljša rok izdelave do konca leta 1974.
- c) Ing. Franc Rožič mora vse nadaljne stroške v zvezi s tem planirati in jih imeti odobrene od tov. direktorja ali pristojnega samoupravnega organa.

Ad/2 Trije člani našega kolektiva Kerč Helena, Brencljnik Nuša in Orehek Marjan so se pritožili na nepravilno kadrovanje delovnega mesta fizikalnega kontrolorja. Tov. Furlan Pavel nam je obrazložil kako je kadrovanje potekalo. Na podlagi tega je ODN ugotovil, da je bilo kadrovanje pravilno. Vendar pa predlaga, da bi v bodoče služba za organizacijo in nagrajevanje, ki pripravlja predloge za nova delovna mesta in DS, ki jih potrjuje, polagala več pažnje pri pripravi pogojev za posamezno delovno mesto.



Tov. Hafner: Za odpadke bi lahko iztržili denar.

Ad/3 ODN ugotavlja, da slabo gospodarimo z odpadki, ki nastajajo pri naši proizvodnji. Vozimo jih v jamo in zažigamo, čeprav vemo, da bi za njih lahko iztržili denarna sredstva. ODN predlaga, da v zvezi s tem sprejmemo ustrezne ukrepe.

M. Hafner

BEBI komplet

Pri povečevanju asortimana naših izdelkov, smo v zadnjem času dali povdarek na izdelke za otroško nego.

Z ozirom na to, da smo dosegli že lep izbor teh izdelkov, se je pokazala potreba, da bi te združili v komplet. Tako je nastal nov izdelek »BEBI« komplet.

Z BEBI kompletom želimo olajšati nakupovanje in osvoboditi skrbi, posebno mlade mamice, ki se znajdejo čestokrat v zadregi prav zaradi pravilne izbire potrebščin za svoje dojenčke. »BEBI« komplet je primeren kot praktično darilo.

Vsebina kompleta je zbrana s sodelovanjem strokovnega zavoda, zato vsebuje vse najnujnejše za prvo nego dojenčka.

BEBI komplet vsebuje:

- 1 pkt Mölny plenice à 20 kom
- 1 pkt Tetra plenice à 10 kom
- 1 kom Mölny hlačke št. 2
- 1 kom Mölny hlačke št. 1 slip
- 1 kom Kabel gaza 5/5
- 1 kom Tosama vata

- 1 škt Bebi paličice
- 1 škt Bebi predloge
- 2 kom Plenice triko za povijanje
- 2 kom Majčke št. 1
- 2 kom Kapice št. 0

- 1 kom Brisača
- 1 kom Platno-folija (60 x 80)

Vsebina kompleta je vložena v zelo praktičnem kartonskem kovčku. PV



Jesen je že tu. Sonce se je umaknilo dežju in megli.

Izvoz v letu 1974 največji do sedaj

V prodajni plan podjetja za leto 1974 je bil vključen tudi izvoz naših izdelkov v skupnem znesku \$ 1.189.177,—. Od tega naj bi izvozili na zapadna tržišča za US \$ 802.795 na kliniška področja pa za cl. \$ 386.382,—.

Ce se danes ozremo na obveze, ki smo si jih zadali ob začetku poslovnega leta, lahko ugotovimo, da smo v prvih osmih mesecih praktično že izpolnili naš plan izvoza. Do 31. 8. 1974 je bilo izvoženih naših izdelkov na konvertibilno področje za US \$ 1.164.698. Na klirinško področje pa smo izvozili za cl. \$ 6.960,—.

Gledano v celoti, smo naše izvozne obveznosti že izpolnili, medtem, ko smo izvoz na konvertibilno področje celo presegli za 45 %.

Izgledi do konca poslovnega leta so dokaj obetavni in lahko mirno

trdimo, da bo naš izvoz v letošnjem letu do sedaj največji.

Pretežni del našega izvoza predstavljajo cigaretni filtri, ki smo jih izvažali v Grčijo, Turčijo in Sovjetsko zvezo. Ostali izvoz pa predstavljajo izdelki iz programa Mölnlycke. Zanimivo je pripomniti, da je bil izvoz teh izdelkov pretežno usmerjen na Ciper. Žal je zaradi vojne, ki je zadela to deželo, izvoz prenehal. Smo pa prav te dni dobili novo naročilo, ki ga bomo realizirali v oktobru.

Odpirajo se nam nove izvozne možnosti sanitetnih izdelkov v Libanon, Dansko, Švedsko in Avstrijo. Ne nazadnje pa je del naših izdelkov zanimiv tudi za dežele v razvoju, s katerimi naše podjetje do sedaj še ni trgovalo.

JANEZ ROZMAN

nah, skupno nastopanje na svetovnem tržišču in podobno. Samo to niso samoupravni dogovori kateri bi vse udeležence obvezovali, da se brezpogojno morajo držati teh dogovorov — zato se tudi v smislu nelojalne konkurence kršijo. Na take dogovore nimajo delavci v neposredni proizvodnji nebenega vpliva.

Najpomembnejši odnos med združenimi v OZD je skupno načrtovanje družbene delitve dela, optimalno izkoriščanje obstoječih kapacitet in racionalno vlaganje. Ta cilj mora biti pristopen na samem začetku razgovorov, to mora biti še ena od najpomembnejših pobud za sporazumevanje toda o tem cilju naj se oziroma, se morajo pogovoriti delavci iz neposredne proizvodnje ne pa gospodarske zbornice in poslovna združenja.

Tone Dolenc

POROČILO REFERENTA ZA DRUŽBENI STANDARD

Dobava premoga je potekala res počasi. Pogodbo, ki smo jo podpisali v maju s pogodjem, da bodo vse količine (preko 500 ton) dobavljene do 30. avgusta, vendar je že mesec oktober, premoga pa še vedno niso dobili vsi. Zato tudi upravičeno negodovanje. Vsak izmed nas pa naj se zaveda, da je energetska kriza, da so minili časi, ko je bilo spomladi premoga na pretek in še popust. Mislim pa, da smo lahko zadovoljni, če smo ga dobili na 3 mesečni odplačilni rok, da je kvaliteta dokaj dobra in tudi upam, da ne bo od naročnikov ostal brez premoga nihče. Ponavljam pa kar sem zapisal že v majski številki, da lahko vsak premog odpove, če ga drugeje lahko dobi. Glede plačevanja so nekateri prave izjeme, ker ne plačajo in si tako podaljšujejo rok plačila. Prosim vse, da plačajo po treh mesecih od časa dobave. Vse, ki še niso prejeli premoga in so naročeni pri sindikatu prosim, da se osebno zgledajo pri Streharju v oddelku filtrov.

Čas ozimnice je pred nami, po brali smo naročila vsega skupaj se je kar precej nabralo. Tako je naročeno preko 6000 kg jabolk in hrušk, 1000 kg krompirja. Cene niso pretirane, da pa bodo v zimskem času višje se razume glede stroškov hladilnic.

Rezervirali smo tudi 10 t sadja katere bomo lahko koristili s februarjem in vse do maja.

Dobili smo tudi ponudbo bobovcev po ceni 150 SD, carevič ter krivopecelj po 230 SD za kg. Kdor je interesent za omenjena jabolka jih lahko naroči do 10. 10. 1974. Sadje se bo lahko plačalo takoj ali v dveh obrokih.

Strehar

SINDIKALNE VESTI

Na prvi konferenci delavcev tekstilne industrije dne 18. 6. 1974 v Beogru je delegat naše osnovne organizacije sindikata tov. Anton Dolenc podal poročilo o združevanju v tekstilni industriji. Njegova izvajanja posebej glede samoupravnih sporazumov in dogovorov je v svojem govoru podprla tov. Draginja Višekruna — sekretar republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva SR Srbije. Ne samo zato ga prevedenega objavljamo v našem glasilu.

Poročilo je bilo objavljeno v zvezni biltenu konference.

Predsednik IOOOS V. Dolenc

Poročilo

Smer akcije osnovnih organizacij sindikata moramo nujno čim preje usmeriti v boj, da vsi razgovori o vprašanih samoupravnega povezovanja delovnih organizacij tekstilne industrije, prometnih in drugih delovnih organizacij, prenesejo iz dosedanjih krogov, gospodarske zbornice, poslovna združenja, poslovnih organov, komercialnih služb, skupnih služb, itd... v delovne organizacije, v osnovne organizacije sindikata in na zbornice delovnih ljudi.

Samo tako se lahko zagotovi udeležba neposrednih proizvajalcev v kreiranju razvojne politike in aktivnosti okoli integracij in samoupravnega povezovanja. Niso redki

primeri ko se zaobidejo ne samo delavci neposredni proizvajalci, temveč celo njihovi organi kot so delavski sveti, delegacije ipd.

Že sam pristop, da se najprej dogovarjamo o oblikah organiziranja je eden od vzrokov, da gredo integracijski procesi — procesi povezovanja o tekstilni industriji počasneje kot bi lahko šli. Ni dobro, da se najprej pogovarjamo in delamo koncepte o oblikah organiziranja. Najprej bi morali izhajati s stališča združenega dela in stališča družbene delitve dela s ciljem kako doseči čimbolj produktivno družbeno delo, kako povečati ekonomičnost in rentabilnost s čim manjšim številom zastojev v proizvodnji. Od tega da moramo brezpogojno zagotoviti neposredno udeležbo delavcev proizvajalcev kateri ustvarjajo dohodek je odvisna oblika organiziranja. Šele ko spoznamo skupne in posebne interese in določimo skupne cilje, lahko iščemo ustrezno organizacijsko obliko, katera bo kot sredstvo — v rokah neposrednih proizvajalcev — najboljše omogočala realizacijo ciljev.

Dosedanji razgovori in diskusije o samoupravnem povezovanju v tekstilni industriji so potekali v različnih krogih. Najmanj na zborih delovnih ljudi v TOZD. To nas opozarja na dejstvo, da še vedno nimamo pravilne predstave o TOZD.

Dosedanja praksa kaže, da poslovni organi — vodilni ene OZD vodijo razgovore s poslovnimi organi druge OZD. Imamo še različne oblike sodelovanja na poslovno komercialnem polju — dogovore o ce-

Ponovno smo zamenjali dobavitelje tople malice

Po nekaj mesečnem sodelovanju z Ljudsko kuhinjo iz Ljubljane, ki nam je kuhala in dostavljala topli obrok v tovarno smo morali to sodelovanje žal prekiniti zaradi vidnega upadanja števila abonentov toplega obroka, kar se seveda tudi ni izplačalo zaradi prevoza na tako dolgi relaciji.

O tem že »tradicionalnem« problemu je razpravljal tudi OMR na eni izmed svojih zadnjih sej, in sprejel sklep oz. določil komisijo, katere naloga naj bi bila rešiti ta problem v najkrajšem času. Člani te komisije v sestavi Kersnik Urška, Rojc Lojzka, Cerar Ivan so na svoja posvetovanja povabila tudi tov. računovodja in mene, da bi s skupnimi močmi skušali zopet poiskati ponudnika za kuhanje tople malice.

Predno bi pričel z nekakšnim poročanjem o delu in začasni rešitvi z dostavo tople malice v našo delovno organizacijo, bi rad omenil svoje mnenje, zakaj se pojavljajo stalni problemi za preskrbo tople malice v našem podjetju, obenem pa se sprašujem, zakaj dovolimo, da se ti problemi v tako kratkem času sploh pojavljajo. Zavedati se moramo, da je pogled na prostore naše okrepčevalnice in nje shrambe dokaj žalosten. Verjemite mi, da so temu primerni tudi pogoji dela. Res je, da mora tovarna stremeti predvsem za širjenje proizvodnje in modernizacijo, vendar bo treba misliti tudi na prehrano in boljše počutje delavca v polurnem odmoru med delovnim časom. Hočem reči, da dokler ne bomo uredili večjih in modernejših prostorov prehrane, bo treba še mnogokrat določati komisije, ki bodo le za kratek čas uredile ta pereči problem.

Zaenkrat je še vse po starem in zopet je bilo treba premisliti kje in kako v tovarno dostaviti topli obrok. Premišljevali smo o mnogih variantah, ki bi bile možne, obiskali smo veliko restavracij in kuhinj in zopet začasno uteho našli v restavraciji Induplati v Jaršah.

Mišljenje komisije je bilo, da do sedanjí način naročanja na topli obrok ni bil najboljši, zato smo se domenili, da bi pričeli z novim pozivom naročanja samega in pa seveda skušali smo tudi popraviti asortiman toplih obrokov.

Na topli obrok se boste lahko naročali tedensko in to samo v določenem dnevu, verjetno bo to petek, že prej pa vas bomo z jedilnikom

seznanili. Če se boste odločili za topli obrok, boste na blagajni v okrepčevalnici zamenjali pet hladnih blokov za tople, in zraven doplačali 20.- N din v gotovini, sprememba bo le v prvem tednu v mesecu, ko tovarna dela šest dni.

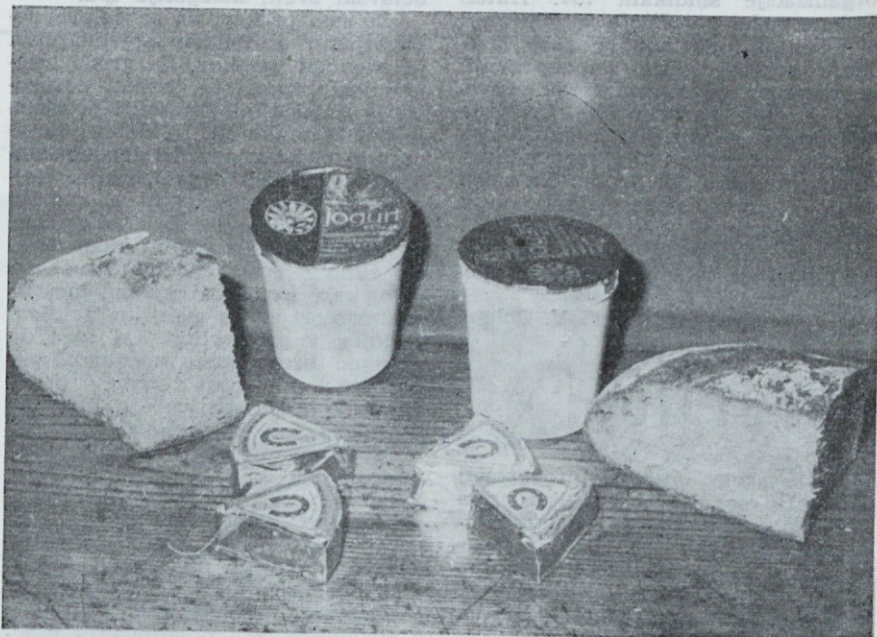
Prepričan sem, da bo mnoge od vas novi način aboniranja toplih obrokov presenetil in se vam mogoče ne bo zdel sprejemljiv, verjetno zaradi cene. Prepričan sem, da mnogi ne veste, da ne obstoja restavracija oz. kuhinja, ki bi kuhala tople malice po grosistični ceni, ampak da vse kuhinje poleg dejanskih stroškov malic iščejo čisti dobiček, kar je razumljivo. Mnogokrat se slišijo besede, da malica ni vredna te cene, toda če izračunamo kalkulacijo za obroke v celoti in zraven prištejemo še pribitek zaslужka ponudnika, ki je okoli 50 do 60 % bomo videli, da se o nižji ceni ne da pogovarjati.

Vzrok nezainteresiranosti do malicjanja toplih obrokov ne bi mogel iskati ravno v izbirčnosti posameznikov, vendar sem mišljenja, da obstojajo tudi drugi vzroki za to, kot so: (visoka cena, močna začinjenost malic, premajhne ali prevelike porcije, pa bi lahko iskali vzrok tudi pri mlajših delavkah, ki skrbijo za svojo linijo ipd.

V tovarni obstojajo delovna mesta, na katerih bi moral biti delavec priskrbljen s toplim obrokom malice.

V kratkem sem vas hotel seznaniti o spremembah s toplim obrokom. Končam naj z željo, da bi vam bile pripravljene jedi našega starega in novega ponudnika všeč. Dolžan sem se tudi zahvaliti OMR-ju in njeni komisiji za vloženi trud pri iskanju novega ponudnika, ki upajmo ne bo zopet tako kratkotrajen.

Vodja okrepčevalnice:
MARJAN ŠTRUKELJ



Večna dilema — topli ali hladni obrok.

ZAHVALA

Ob mnogo prerani izgubi moje drage mame se vsem sodelavkam in sodelavcem iskreno zahvaljujem za podarjeno cvetje, denarno pomoč in izrečeno sožalje.

Prav tako iskrena hvala vsem sodelavcem iz tkalnice ovojev, ki ste jo spremljali na njeni zadnji poti. Vsem še enkrat iskrena hvala!

Pavla Belcijan

Kako zapravljamo čas?

di denar, ne samo svoj ampak tudi denar podjetja. Verjetno je, da denar, ki je bil namenjen za ozvočenje celotnega podjetja ne bo zapravljen denar.

PODPESKAR Jože, dipl. inž.

Živimo v dobi, ko nam življenjske navade meri čas. Že otroci morajo tam kjer so vezani na varstvo v vrtcih vstajati zgodaj zjutraj, tako rekoč istočasno s starši, ki gredo na delo v tovarne. Čas je tisti, ki nas priganja, da pri določenih opravilih pohitimo, da bi delo pravočasno dokončali.

Včasih pa se zgodi, da ravno zaradi tega, ker čakamo, da bomo izpolnili določeno obveznost, zapravljamo čas in s tem tudi denar. Vsak sam bi lahko za sebe ugotovil ali to drži. Pri tem mislim na zapravljanje časa, medtem ko čakamo, da bomo izpolnili obveznost, da smo v podjetju prisotni 8 ur t. j. čas pred odhodom iz dela. Vsakemu zaposlenemu mora biti popolnoma jasno in samo po sebi razumljivo, da mora povsod vladati določen red, katerega bi se morali vsi držati.

Poglejmo na enostavnem primeru. Predpostavljamo, da bi vsi delavci »TOSAME« le en dan v letu zamudili na svoje delovno mesto 5 minut, kar znese pri okoli 750 zaposlenih 3.750 min., ali 62,5 ure. Za teh 5 minut na leto bi bil en naš delavec lahko doma skoraj 8 delovnih dni. Kakšna škoda je zaradi tega nastala je težko ugotoviti, vendar lahko trdimo, da smo s tem zapravili precej denarja. Še bolj je kritično odhajanje z dela. Vemo, da včasih ali pa redno čakamo in pogledujemo na uro kdaj bo čas odhoda. Takrat običajno delamo z zmanjšano zmogljivostjo ali pa sploh ne delamo. Če bi na primer vsak dan v letu odšli s svojega delovnega mesta 5 minut prezgodaj in zaradi tega trpi redno delo, bi v enem letu vsak tak delavec skupno zapravil 20 ur delovnega časa, kar bi morda kdo oporekal, da ni veliko v enem letu. Številka bo bolj povdarjena, če povemo, da mora prodajna služba v času 20 ur prodati za nekaj več kot 300 milijonov S din naših proizvodov. Hitro lahko ugotovimo, kam nas bi pripeljala taka vrsta delovne discipline.

Podobno lahko izračunamo za normirano delovno mesto. Če bi vsak dan zapustili svoje delo, ki je normirano 5 minut prezgodaj, v 1 mesecu zapravimo skupno pri 24 delovnih dneh 2 uri časa. Če bi vso to izgubo prenesli na en sam dan v mesecu, bi ta dan zaslužili 25% več kot ostale dni, oziroma vsak dan bi dobili 1% več.

Pri vseh takih in podobnih razmišljanjih pridemo do enakih zaključkov t. j., da s tem, ko zapravimo čas istočasno zapravljamo tu-



Delo v skladiščih

Izplačilo osebnih dohodkov preko hranilnih knjižic

Prednosti brezgotovinskega prometa, ki je na »Zahodu« že močno razvit, se počasi uveljavlja tudi pri nas. Največji korak je pri tem storila »Ljubljanska banka«, ki je že uvedla tako poslovanje, ki je istočasno tudi poučevanje v večjih krajih Slovenije.

Izplačilo osebnih dohodkov preko hranilnih knjižic in kasneje uvedbo čekov se uvaža iz čisto ekonomskih razlogov. Vsakdanje življenje namreč kaže, da nihče že prvi dan ne potroši vsega denarja, marveč ga nekaj shrani za večje nakupe ali pa ga porabi tekom meseca. Ves ta čas mu denar leži mrtev doma, pametno pa bi bilo, da bi ga vložili v banko in dobil za to obresti.

Tudi domžalska podružnica »Ljubljanske banke« pripravlja tovrstno akcijo in v ta namen že poziva vse delovne organizacije in člane kolektivov, da razmislijo o tem predlogu in izkoristijo prednosti varčevanja z istim dnem, ko se delijo osebni dohodki, kajti denar ima svojo moč, in bolje je, da ga človek sploh ne dobi v roko.

V zvezi s tem prosimo vse člane kolektiva, da razmislijo o predlogu »Ljubljanske banke«, si prečitajo letake, ki smo jih razdelili in se potem, ko bo tekla razprava v naših samoupravnih organih, na podlagi tega odločijo za tovrstno varčevanje. Razumljivo je, da se vsi člani kolektiva ne bodo odločili ZA, pač pa pozivamo vse, ki imajo namen varčevati in ki že varčujejo, da o predlogu dobro razmislijo in se ustrezno odločijo.

Janez Leskovec

ZAHVALA

Aktivu ZB tovarne TOSAMA se iskreno zahvaljujem, ker mi je omogočila prijeten in obenem za moje zdravje zelo koristen oddih v Partizanskem domu na vodiški planini — Jelovici.

Bil sem zelo presenečen, ker ste me spomnili kot nekdanjega sodelavca in borca, zato še enkrat priskrba zahvala.

GAŠPER SLAPAR

Naloge pomen in problem vzdrževalne službe

Kljub temu, da v praksi nastopajo manjše ali večje razlike med raznimi podjetji z obzirom na naloge oddelka za vzdrževanje, bi lahko rekli, da obstajajo povsod določene naloge te službe in to:

- vzdrževanje obstoječih strojev in naprav
- vzdrževanje obstoječih zgradb, vodovodov, parovodov, kanalizacijskih sistemov, poti
- vzdrževanje postrojenj za proizvodno energije
- rekonstrukcija obstoječih strojev, naprav in zgradb
- izdelava jeklenih konstrukcij, raznih instalacij (vodovodnih, parovodnih itd.)
- postavljanje strojev na njihova mesta in njihov priklop na energetske wire
- držanje določenih naprav v stanju, ki ga zahtevajo razne inšpekcije

Za vsa ta dela je potrebno imeti tako organizacijo dela v vzdrževanju, ki bo zagotavljala doseganje sledenih ciljev:

1. Stroji in naprave morajo biti vedno v dobrem stanju
2. Trajanje popravil je treba zmanjšati na minimum
3. Stroški popravil naj bodo čim manjši
4. Kvaliteta naj bo čim boljša

Za doseganje teh ciljev je zelo важно sodelovanje vzdrževalne službe s proizvodnimi oddelki. Vzdrževalna služba ne obstoja samo zase in zaradi sebe ampak posluhuje proizvodne oddelke, je torej servisnega značaja. Uspeh te službe se vidi v uspehu oddelka, je pa zelo važno, da osebje proizvodnih oddelkov pravilno razume naloge in pomen vzdrževalne službe in da skupno s to službo teži k istim ciljem. Nobeni organizacijske sheme in predpisi ne pomagajo, če vodstvo proizvodnih oddelkov zavzame nasprotna stališča do idej in prijemov vzdrževalne službe. Za uspešno ali neuspešno vzdrževanje strojev, zgradb itd. ni izključno odgovorna samo vzdrževalna služba, vedeti je treba, da so stroji večji del delovne dobe v rokah proizvodnega osebja. Šele tesno sodelovanje, medsebojno zupanje, koordiniranje in dopolnjevanje lahko zagotovi efikasnost in optimalno izkoriščanje strojev.

Za čim boljše koriščenje strojev je potrebno izbrati enega od treh v svetu priznanih sistemov:

- centralizirani kjer se vsa problematika vodi iz enega centralnega mesta

— decentralizirani kjer so vzdrževalci dodeljeni proizvodnim oddelkom in kombinacija obeh sistemov.

Prednosti centraliziranega sistema so v tem, da je nadzor nad popravili strokovnejši, da se v slučaju večje okvare lahko pošlje na mesto okvare številnejša ekipa, da ob pomanjkanju tekočih popravil osebje dela na izdelavi rezervnih delov in da je olajšano vodenje materiala za vzdrževanje in rezervnih delov v skladišču.

Prednosti decentraliziranega pa so: zmanjšan čas odhoda na mesto okvare in z mesta okvare in odlično poznavanje strojev in naprav v oddelku, ker osebje vedno dela na istih strojih.

Vedno se postavlja vprašanje kateri sistem od omenjenih je v določenem podjetju najboljši. Praksa je pokazala, da je v decentraliziranem sistemu zaposlenih preveč delavcev in da vsak vodja proizvodnje enote nabavlja za svoj oddelk vse več rezervnih delov in manjših strojev, katerih stroški so skriti v režijskih stroških oddelka, tako da so stro-

ški vzdrževanja težko ugotovljivi.

Pri kombiniranem sistemu je potrebno pazljivo obdelati organizacijo in organizacijske predpise, ki morajo jasno in točno določiti naloge decentraliziranih — pogonskih ekip za vzdrževanje in centralnega osebja nameščenega v delavnicah, ker že pri majhni nepazljivosti nastane problem.

- prekrivanja dolžnosti in pravic, t. j. oba organa skrbita za isti problem
- nepokrivanje določenih dolžnosti in pravic, t. j. rešitev nekaterih posebej neugodnih nalog ne smatra za svojo dolžnost niti eden niti drugi organ.

Ko se je v našem podjetju pred več leti prešlo od centraliziranega na kombiniran sistem, so se samo mehaniki preselili v oddelke, vsa ostala organizacija pa je ostala ista. Jasno je, da so z rastjo podjetja rasli tudi organizacijski problemi in da je prihajalo do vse večjega nepokrivanja dolžnosti.

KERČ MIHA

3. mesto stelcev TOSAME

Strelci TOSAME smo se v mesecu septembru udeležili strelskega tekmovanja, ki ga je organizirala strelska sekcija čevljarske delavnice »MOJCA« iz Lukovice.

Tekmovanje je bilo ob priliki odprtja novega strelišča. Prijavljenih je bilo 16 ekip, streljalo se je z malokalibrsko puško na 50 m. Organizacija je bila na primerni višini.

Naša strelska sekcija oz. ekipa se je zelo dobro odrezala, saj smo dosegli odlično tretje mesto. Prijeli smo pokal in diplomu.

Našo ekipo smo zastopali:

KOS Ivan
KLOPČIČ Stane
KOVIČ Janez
PETERKA Anton
CERAR Ivan

Vrstni red prvih treh:

1. INDUPLATI Jarše
2. OLJARNA Vir
3. TOSAMA Domžale

Strelci si želimo še več takih tekmovanj, ravno tako želimo, da se na novo prijavijo člani in članice kolektiva v našo sekcijo. Prijave sprejema CERAR Ivan v tkalnici ovojev. Naj še omenim, da smo v dogovoru s strelsko družino Domžale, da v zimskih mesecih organiziramo nekako strelsko tekmovanje v okviru občine.

Tako tekmovanje naj bi še bolj popestrilo delo stelcev.

CERAR IVAN

ZAHVALA

Sindikalni podružnici podjetja se iskreno zahvaljujem za obisk in darilo v času moje bolezni.

KOVIČ IVANKA

Obisk velesejma v Zagrebu

Prav nič lep dan se ni obetal, ko smo se peljali proti Zagrebu, bilo je oblačno in megleno. Torej greš prvič na sejem, a ti že vreme pokvari dobro razpoloženje in upanje, da bodo vtisi lepi. Navsezadnje smo le tako dolgo tavalili pred Zagrebom, da se je pokazalo sonce.

Stopiš skozi vhodna vrata in že imaš občutek kot da si na kramarskem sejmu, ta ti ponuja značke nogometnih klubov, oni balone in ne daleč od vhoda že prve stojnice z najrazličnejšim kičem. Šele ko se ozreš malo naokoli in najdeš zemljevid oziroma seznam razstavljalcev in paviljonov, si lahko prepričan, da si na velesejmu.

Ko pogledam seznam in vidim, da je na voljo za ogled kar štirideset paviljonov, takoj vem, da si bom bolj natančno lahko ogledal v nekaj urah le malo razstav. Prav hitro preletim seznam in se zapodim v najzanimivejše. Mnogo lažje je v tem primeru tistim, ki te sejme večkrat obiskujejo in se seveda takoj orientirajo kje razstavlja kakšna država. Ze na začetku sem sklenila, da si bom ogledala v glavnem paviljone tujih držav, kajti domače izdelke vidim tudi na drugih sejmih.

Zanimiv je bil paviljon DDR, kjer me je najbolj zanimala laboratorijska oprema. Res, da je ni bilo veliko, videla pa sem proizvodne procese v malem. Kaj takega bi morali imeti tudi pri nas v oddelku belilnice: manjše kotličke za barvanje, beljenje in še marsikaj. Laboratorijsko steklo oziroma posodo je razstavljal JENA. Ko sem kasneje gledala podobno posodo v našem paviljonu, kjer se je svetilo steklo BORAL Pula, je bilo šele opaziti pravo razliko. Naši izdelki so masivnejši, zato tudi tuji izgledajo bolj lično, steklo je tanjše in vsled tega tudi odpornejše proti visoki temperaturi. Seveda nisem smela zamuditi ogleda indijskega paviljona, kjer so razstavljale države Afrike in Azije. Tu so obiskovalci lahko kupili tudi mnogo njihovih izdelkov. Na račun so prišli ljubitelji lesnih izdelkov: slončki, glave, maske, zbiralci nožev. Ženske so imele veliko izbiro ogrlic in drugega nakita iz školjk, drobnih oreškov in kamnov, torbice, krila in bluže iz čudovitih svilenih in podobnih tkanin. V glavnem so bili to ročni izdelki. Na stenuh so visele slike njihovih industrijskih objektov in proizvodnih dvoran in lahko je bilo ugotoviti, da je vsa mehanizacija zelo moderna in izpopolnjena.

V grškem paviljonu je videti kot da so za nami vsaj za nekaj let estetske izdelave: masivna kuhinja, kuhalniki in radiatorji. Pri-

ZDA, kjer so me najbolj pritegnili merilni instrumenti. Nekaj novosti jetno si je bilo ogledati paviljon je bilo videti pri pletilnih strojih, v več paviljonih so bili razstavljeni industrijski šivalni stroji, za domačo uporabo pa sta šivalne stroje razstavljal BAGA in SINGER. Pohištvo mi je najbolj ugajalo pri slovenskih proizvajalcih (Meblo), med tem, ko je pohištvena industrija Jugodrovo v programih vsaj dve leti v zamudi.

Težke stroje smo si, lahko ogledali v domačih in tujih paviljonih in povsod je bilo videti kaj novega, prav tako tudi pri elektroniki, največ sem seveda gledala pisalne in računske stroje ter manjše aparate. Naša kemijska industrija nima dosti novosti, a je vendar zanimivo pogledati vse izdelke, ki so bili razstavljeni.

Naša konfekcija skuša iti v korak s svetovno modo, zato marsikje

nisi videl za naše oči nobenih lepih, zelenih barv. Pletenine so zelo pisane, črtaste vseh mogočih barv in odtenkov. Konfekcija iz blaga je prav tako pisana, barve so bolj umirjene, celo preveč mrtve. Krila in obleke so po dolžini vsaj čez koleno, zelo veliko pa je dolgih. Cudovita pa je bila videti izbira blaga naših in tujih tekstilnih proizvajalcev, samo ne vem če bomo vse to lahko kje kupili.

Ne le, da te preganja čas, ampak tudi utrujenost pripomore, da proti koncu le še preletiš nekatere paviljone, si mimogrede ogledaš našo prehransko in kozmetično industrijo, malo pogledaš na seznam, če si le izpustil kaj takega, kar ne smeš zamuditi in zapustiš velesejem. Vse vtise šele kasneje počasi zbiraš, spomin si osvežuješ s prospekti in vedno ostane v spominu kaj koristnega in lepega.

M. P.

Kadrovske vesti

od 12. 10. do 11. 11. 1974.

Rojstni dan praznujejo:

TKALNICA OVOJEV:

Peterka Anton 29. 10., Prelovšek Mimi 31. 10., Sobočan Ani 30. 10., Kušar Nežka 20. 10., Mazovec Kristina 19. 10., Marenk Benjamin 26. 10., Perušek Marija 4. 11.

AVTOMATSKA TKALNICA:

Pirc Brane 4. 11., Zemljarič Rezka 14. 10., Cerar Marija 8. 11.

PRIPRAVLJALNICA:

Rojc Olga 29. 10., Koderman Ivanka 20. 10.

KONFEKCIJA:

Avbelj Kristina 24. 10., Beravs Tončka 12. 10., Domitrovič Vanda 30. 10., Drešar Pavla 2. 11., Kreč Mihaela 25. 10., Kotnik Milena 4. 11., Lajevic Kristina 7. 11., Pogačar Vika 10. 11., Cajhen Ivica 19. 10., Florjančič Vasilija 6. 11., Krušnik Francka 12. 10., Urankar Ivanka 24. 10.

MIKALNICA:

Kovač Urška 22. 10., Svetlin Vinco 12. 10., Urankar Pavle 16. 10., Pervinšek Stane 17. 10., Černelč Joži 1. 11., Fotivec Ivanka 31. 10., Jenko Metka 13. 10., Mausar Marija 28. 10., Vidergar Marija 21. 10., Ojsteršek Štefka 10. 11., Pervinšek Joži 9. 11., Cirar Ivanka 26. 10., Fuks Martina 9. 11., Novak Slavka 24. 10.

BELILNICA:

Berdajs Franc 27. 10., Gorjup Martin 8. 11., Kolbl Martin 16. 10., Vidovič Ivan 9. 11.

FILTRI:

Cerar Franc 26. 10., Cerar Fani 27. 10., Cerar Ida 29. 10., Guberinič Darinka 27. 10., Hribar Mira 7. 11., Kotnik Fani 15. 10., Banko Vida 27. 10., Ravnikar Ivanka 18. 10., Prosenec Darinka 26. 10.

POMOŽNI OBRATI:

Klopčič Stane 13. 10.

SPLOŠNO KADROVSKI SEKTOR:

Berlec Vladka 26. 10.

TEHNIČNI SEKTOR

Preskar Marija 27. 10., Demšar Rezka 14. 10., Cencelj Ana 1. 11.

FINANČNI SEKTOR:

Klopčič Stanka 13. 10.

KOMERCIJALNI SEKTOR:

Perše Franc 26. 10., Globočnik Cveta 13. 10., Jerman Joži 4. 11., Dernulovec Urška 16. 10., Lenček Stane 6. 11.

K rojstnemu dnevu vam čestitam in želimo še mnogo zdravih, veselih in srečnih let.

Rodili so se:

Cerar Francu — hči.

Staršem novorojenčka prisrčno čestitamo, mali deklici pa želimo zdravja in hitro rast.

[illegible]