



UAGISU

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA AGIS — PTUJ

ST. 4

APRIL 1978

LETO II.



PREBERITE!

- GOSPODARSKO IN DRUŽBENOPOLITIČNO STANJE AGISA
- OB DELU V ŠOLO
- NALOGE IN PROGRAM-SKE USMERITVE MLADIH
- INOVATORJI BODO IMELI SVOJ DAN
- USKLAJEVANJE OSEB-NIH PREJEMKOV S SINDIKALNO LISTO

OB 27. aprilu DNEVU USTANOVITVE OF IN
MEDNARODNEM PRAZNIKU

1. maju

ŽELIMO VSEM DELOVNIM LJUDEM VELIKO USPEHOV

SAMOUPRAVNI ORGANI,
DRUŽBENOPOLITIČNE ORGANIZACIJE,
VODSTVO PODJETJA IN
UREDNIŠTVO

O nujnostih osnovne kulturne propagande v naših občilih

Človeška kultura obsega prav gotovo vse človeške dejavnosti, ki spreminjajo okolje in tako tudi njega samega (kot »očlovečeno naravo«). Vsekakor je nujna osnovna kulturna propaganda, ki bi jo morali začeti verjetno predvsem s popularizacijo raznih vrst znanosti in umetnosti.

Vse periodične publikacije ali ostala občila bi nedvomno zelo pridobila z uvedbo posebnih rubrik in oddaj za popularizacijo znanosti.

Zakaj ravno znanosti? Zato, ker posredujejo prek svojih aparatov in metod kontakt z resničnostjo. Ta resničnost je prav gotovo tudi lepa in navdušujoča. Po eni strani vse znanosti, naravoslovne, zgodovinske in psihološke osvetlijo stvarnost, ki je tudi lepa (npr. vse naše znanje o vesolju ne moti opazovalca, da ne bi opazil čudovite lepote zvezd. Isto velja za čudoviti mikroskopski svet, ki je prav tako izredno privlačen). V času, ko je mistika izgubila skoraj vso veljavo, nam je skorajda dolžnost, da iščemo čustvene vrednote, ki v svoji globini človeka tolažijo, plemenitijo in mu nedvomno izostrijo socialni čut.

Različni ustvarjalci, znanstveniki, tehniki, zdravniki itd., so nedvomno čutili v delu predstavnike celotnega človeštva. Tudi mi bi morali ob vsakem človeškem delu ne samo opaziti, temveč propagirati »človečansko dimenzijo«, imeti vsak uspeh človeške ustvarjalnosti, vsak prodor v resničnost sveta kot uspeh celotnega človeštva. Predvsem pa je naša dolžnost, da te uspehe razumemo. Po duhu stvar nikakor ni nova; lahko bi opozorili na celo vrsto del, ki poudarjajo človečanske dimenzije ustvarjalnega dela. V to vrsto sodijo npr. nedvomno Darwinove knjige: Potovanje okrog sveta in Izvor človeka, knjige sovjetskih avtorjev Iljina, Fersmana, Američana de Kruija, pa tudi npr. Kon-Tiki s predanostjo življenju, naravi in idealom človeštva. Končno se pri osnovah izobrazbe zmeraj sklicujemo tudi na klasike socializma. Vsaka dobro napisana popularizacija znanosti je tudi nedvomno opora in podpora marksizmu. Vsa propaganda v tej smeri, čeprav čisto nepolitična, je tudi v popolnem soglasju s politiko neuvrščenosti.

Znanstveno gledanje te vrste je predvsem tudi navdušujoče. Nedvomno bi imelo tudi etičen pomen. Človek, ki se razgleda po večstisoletni

človeški zgodovini napredka spoznanj, ima normalno tudi smisel za ljudi, za sodelovanje in osebno odgovornost, kar vse pravzaprav sodi k duševni kulturi. Ne glede na to, ali gre za popularizacijo matematično naravoslovnih znanosti, etnografije, medicine ali tehnike različnih vrst, je vsem skupaj enaka »človečanska dimenzija«. Prvič, stopnja spoznanja, ki so jo dosegli v delu, drugič pa značajne lastnosti, ki so človeško prikupne in lepe, kakor tiste, ki jih npr. tako lepo opažamo pri zakoncih Curie. Hkrati seveda o njih ni mogoče razpravljati brez dobrega poznavanja od njih odkrite radioaktivnosti.

Prav gotovo sodi tudi umetnost med nujne naloge popularizacije, vendar ta naloga normalno ni lahka. Če kdo npr. piše o Bethovnu, ali ga hoče celo prikazati v dokumentih, mora imeti že precejšen pregled nad razvojem glasbe, smerni stila tistega časa, hkrati pa popolno razumevanje za skladateljev nedvomno posebno veliko razgledanost, medtem ko popularizacija tehnike terja predvsem poznavanje osnov stvari, kakor npr. v delu Stephena ali Diesla. Isto velja za medicinsko znanost, Fleminga, itd.

Stvar bi lahko začeli nedvomno s popularizacijo ustvarjalcev. V mnogih primerih bi zadostovalo, če bi človek, ki se ukvarja s popularizacijo te vrste, kratko malo, vendar z navedbo vira, prepisal podatke iz kakršne koli zgodovine znanosti, medicine, tehnike ali umetnosti. Njegova naloga bi predvsem bila, da bi se ogledel za problematiko, ki jo raziskuje, in ji poiskal socialno dimenzijo. Taka socialna dimenzija je tudi socialistična. Človeku, zagretemu za socializem, bi morala biti potreba.

Iz tega gotovo ne sledi, da bi vse, kar je izšlo na Zahodu, ne imelo značilnih socialnih sestavin.

Prav tako bi imela televizija izredne možnosti, da prek vidnih sredstev pripoveduje, bodisi o stopnjah dobljenega spoznanja ali preprosto v večjem obsegu, kakor doslej prikazuje lepote narave (npr. zvezd), zgodovine ali človeške duševnosti, orientirane v človečanstvo.

Seveda bi bilo mogoče o vsem tem še zelo mnogo razpravljati. Nedvomno bi pa ob resnem namenu take usmerjenosti kaj kmalu nastali kadri, zelo sposobni za izvršitev takih nalog.

Ob delu še v šolo

Po statističnih podatkih ima v SR Sloveniji komaj 30 odstotkov vseh zaposlenih ustrezno strokovno izobrazbo.

Pri uresničevanju nove zasnove usmerjenega izobraževanja, ki temelji na kongresnih dokumentih in potrebah družbenega razvoja, je eden izmed osrednjih ciljev skladnosa izobraževanja s sedanjimi in perspektivnimi potrebami združenega dela — je uvodoma rečeno v analizi zavoda SR Slovenije za šolstvo o skladnosti izobraževanja ob delu s potrebami združenega dela.

V izobraževanje na srednji stopnji je bilo ob koncu šolskega leta 1975/76 vključenih nekaj nad 20.000 odraslih, kar predstavlja eno petino vseh srednješolcev. Od teh je bilo v poklicnih šolah samo slabih 5.000 delavcev, ki se izobražujejo ob delu. Največ jih je bilo vpisanih na administrativnih šolah — skoraj 3.000; na kovinarskih šolah se je ob delu izobraževalo okoli 500 delavcev; podobno število delavcev je obiskovalo tudi šolo za PTT; v šolah za prodajalce je bilo vpisanih okoli 250 odraslih; 200 slušateljev ob delu pa je imela šola za miličnike ter šola za voznike motornih vozil. Gostinsko šolo je obiskovalo okoli 150 odraslih, na ostalih šolah pa je bilo število vpisanih bistveno manjše — v poprečju je bilo vpisanih nekaj deset slušateljev ali še manj.

Ze ti skopi podatki govorijo, da je število zaposlenih, vključenih v poklicne šole daleč pod družbenimi potrebami. To potrjuje tudi podatek zveznega zavoda za statistiko, po katerem v Sloveniji še vedno zaposlujemo nekaj nad 50 odstotkov delavcev, ki imajo samo osnovnošolsko izobrazbo ali nimajo niti te, in so se za delo samo priučili. Delež zaposlenih brez strokovne izobrazbe pa je verjetno še znatno višji, kot ga izkazujejo navedeni statistični podatki: po sestavu zaposlenih po strokovni izobrazbi in po sestavu zaposlenih po strokovni usposobljenosti je le 30 odstotkov tistih, ki imajo nižjo, srednjo, višjo ali visoko izobrazbo, drugi pa so se najverjetneje usposabljali na samem delu (SGJ — 77).

Kljub jasnim in večkrat ponovljenim družbenopolitičnim stališčem, da je potrebno zagotoviti hitrejši dvig izobraz-

bene ravni in strokovnosti zaposlenih — je rečeno v analizi zavoda SR Slovenije — združeno delo ne kaže pravega interesa, da bi za delo zgolj priučeni delavci dobili ustrezno strokovno izobrazbo. Tako v naši republiki zaposlujemo skoraj 200.000 delavcev brez končane osnovne šole, v osnovno izobraževanje ob delu pa se že nekaj let nazaj vključujejo komaj trije odstotki delavcev z nedokončano osnovno šolo.

Čeprav družbeni plan SR Slovenije za obdobje 1976 — 1980 poudarja, da je »bistveni pogoj za naraščanje produktivnosti dela v prihodnjem obdobju izboljšanje izobrazbene ravni in strokovnosti delavcev«, kar moramo zagotoviti »s prilivom novih kadrov iz šol, še zlasti pa z intenzivnejšim in širšim izobraževanjem ob delu« — je očitno, da sprejetim stališčem o dvigu izobrazbene ravni zaposlenih očitno ne sledijo praktični ukrepi, ki bi zagotovili uresničevanje teh stališč.

V analizi zavoda SR Slovenije o skladnosti izobraževanja ob delu s potrebami združenega dela omenjajo odsotnost kakršnekoli materialne stimulacije za poklicno izobraževanje kot enega od poglavitnih vzrokov za nizko zainteresiranost za izobraževanje. Pri nagrajevanju dela, kjer se zahteva štiriletna srednja, višja ali visoka šola, praviloma ločujemo med tistimi, ki imajo ustrezno izobrazbo, in onimi, ki je nimajo, takega razlikovanja pa pri poklicih ozkega ali širokega profila največkrat ni. Osební dohodki delavcev z nekajmesečnim priučevanjem na delu se po določenem času izenačijo, s tem pa se dejansko izenači položaj interne in javne kvalifikacije.

Kljub temu da splošno stanje ni razveseljivo, pa nekatere dejavnosti in organizacije združenega dela utirajo nova pota. Načrtna prizadevanja, da bi si zaposleni pridobili ustrezno poklicno izobrazbo, so vidna zlasti v gozdarstvu, v lesni industriji, v metalurgiji, v kemični industriji, v vzgojnovarstveni dejavnosti ter v organih za notranje zadeve. Ti primeri dokazujejo, da sprejeta družbena stališča niso utopija, temveč odraz resničnih potreb združenega dela.

DELO

R A Z P I S

Za leto 1978 objavljamo naslednje štipendije za študij ob delu

1. 10 štipendij na TŠS str. smer
2. 5 štipendij na VTŠ str. smer
3. 2 štipendiji na VŠOD računal. smer
4. 3 štipendije na VTŠ kem. smer
5. 3 štipendije na VEKŠ II. stop. fin. smer
6. 2 štipendiji na VEKŠ I. stop. fin. smer
7. 5 štipendij na ESS
8. 5 štipendij na UAS

Prijave sprejema samostojna kadrovska služba do 30. maja 1978. Kasnejše vloge se ne bodo upoštevale.

Gospodarsko in družbenopolitično stanje v AGISU

Razgovor z glavnim direktorjem AGISA Václavom Vrabíčem

Ceprav še rezultati izpolnjevanja plana za prvo četrtletje niso znani, bi kljub vsemu s pomočjo nekaterih pokazateljev lahko ocenili stanje v naši delovni organizaciji. Tov. direktor, zastavil vam bom nekaj vprašanj z namenom, da napravim prerez trenutne situacije in možnosti nadaljnjega razvoja. Prvo vprašanje bi se glasilo, kakšen je po vašem mnenju gospodarski položaj naše delovne organizacije?

Ze sam začetek uspešnosti poslovanja v tem letu bi lahko trdil, da je boljši v primerjavi s preteklim letom. V celoti izpolnjujemo gospodarske plane, za katere pa moram trditi, da so bili realno postavljeni. Da pa rezultati niso še boljši moramo krivdo iskati predvsem v zastarelosti delovnih sredstev, od česar pa zavisiyo tudi tehnološki postopki in še nedovoljna organiziranost, kar manjša možnosti osvajanja novih proizvodnih programov. Zato je naša prioriteta naloga v srdenjoročnem razvoju, da posodobimo proizvodnjo in s tem dvignemo učinkovitost samega dela in možnosti zahtevnejše produkcije. Več poudarka pa moramo dati na nekaterih mestih tudi pogojem dela, kajti preveč jih zamejamo in obenem pozabljamo, da imajo velik in pomemben vpliv na storilnost in samo počutje delavca. Za sanacijo vseh teh pomanjklivosti imamo velike možnosti, samo pravilno in racionalno jih moramo izkoristiti ob podpori širše družbene skupnosti. Ob vsem tem pa ne smemo tudi pozabljati na pridobivanje novih in mlajših strokovnjakov, s ciljem hitrejšega razvoja na vseh področjih. Tržni pogoji napram naši proizvodnji so ugodni, s čimer pa se ne smemo preveč slepiti, kajti naletimo lahko na določene zapore administrativnega značaja, ki jih moramo delno predvideti, če želimo, da bodo v mejah znosnosti in neobčutnih posledic.

Večje možnosti utrjevanja pozicij pa moramo iskati tudi na zunanjem trgu, predvsem na zahodu, kjer smo že prisotni. Vsporedno s tem pa je naša naloga da poskušamo plasirati naše proizvode na vzhod, oziroma v dežele v razvoju.

Ali so kake konkretne možnosti za izboljšanje rezultatov?

Tu bi najprej spregovoril o tem, da ne smemo pozabiti



Mag. Václav Vrabíč, direktor DO

na to, da je del naše predvidene uspešnosti mnogokrat razvrednoten s stalnim porastom stroškov, predvsem surovin. Če sem prej omenil, da sorazmerno uspešno posluje, moram sedaj še enkrat poudariti, da se s temi rezultati ne moremo zadovoljiti, doseči moramo še več, kajti le tako bomo lahko dvignili stopnjo akumulacije in s tem omogočili normalno razširjeno reprodukcijo in razvoj. Omeniti moram notranje vplive na poslovanje, ki bodo pozitivni samo z doslednim upoštevanjem samoupravne zakonodaje in tega ne smemo nekritično mešati z drugimi sistemskimi rešitvami, ki so uporabne v drugih sredinah in za drugačne interese.

Ali nam po vašem mnenju prete kake težave, večje uveljavitve in boljših rezultatov v širšem smislu?

Najprej bi bilo pomembno spregovoriti o tem, da moramo dosledno upoštevati načelo samoupravnega dogovarjanja, kajti to daje tudi velike možnosti učinkovitega reševanja notranjih težav. Izkušnje kolektiva in proizvodni programi nam dajejo velike možnosti premagovanja vseh težav, ne glede na gospodarska stanja in gibanja, prdvsem tu ne smemo pozabiti na ureditev nekaterih stvari, kot je povečanje materialnega potenciala, nenehno izpolnjevanje proizvodnih programov in kvalitete. Lahko se tudi zgodi, da se bomo srečali v toku leta s problemom zagotovitve potrebnih surovin, vendar upam, da proizvodnja zaradi tega ne bo otrpela večje škode in zastoja.

In realizacija teh nalog?

Naloge bomo točneje določili z rebelansom srednjoročnega programa, sprejetega v letu 1976, ki ga bomo dopolnili z dalnosednejšimi predvidevanji in bo segel do leta 1983. Nadalje bomo morali del naših programov modernizirati z ozirom na povpraševanje na trgu. Intenzivneje moramo tudi uporabiti možnosti modernih metod planiranja in hitrejšega osvajanja produktov, kajti nestrokovni in dolgovezni postopki hromijo našo učinkovitost.

Kako pa ocenjujete družbeno-politično aktivnost v Agisu?

Ze iz samih predlogov sprememb in dopolnitev statuta ZK jasno izhaja, da bomo morali nekatere aktivnosti in naloge, ki smo jih do sedaj preveč forumsko reševali, prenesti na osnove organizacije, kajti s tem bomo okrepili družbenopolitično aktivnost v bazi in vskladili pluralizem interesov.

Zanimalo bi me, ali razmišljamo o kaki novi organiziranosti in kakšen je njen namen?

Pred nedavnim so samoupravni organi imenovali komisijo z nalogo, da pripravi in razišče možnosti ustanovitve še ene temeljne organizacije in sicer TOZD komerciala. Vsekakor, da od te nove organiziranosti pričakujemo pozitivne rezultate, racionalno poslovanje in učinkovitejše reševanje zastavljenih ciljev. Pričakujemo pa tudi boljšo in ekzaktno ureditev odnosov, predvsem pri delitvi dohodka in dela. S tem pa z organizacijskimi spremembami, ki

nam jih nalaga zakon ne nameravamo zaključiti. V planu imamo tudi ureditev posameznih tehnologij temeljnih organizacij z namenom, da dosežemo večjo učinkovitost in pravičnejše odnose v našem kolektivu. Omeniti moram tudi predvideno organiziranost poslovnih enot v TOZD Kovinska obdelava, TOZD Avtooprema ima prav takšne možnosti. Cilj sprememb bi bil ustanovitev novih TOZD.

In možnosti vključevanja in povezovanja AGIS-a v širšo delitev dela?

Tu moramo koristiti predvsem možnosti na področju avtomobilske industrije, gumarstva in servisnih dejavnosti. Del proizvodnega programa pa se sestoji tudi iz proizvodnje mehanizacije za zeleni plan in gradbeništvo. Zakon o združenem delu daje široke možnosti povezovanja, tako v okviru občine, kakor tudi regij in republik (banke, SIS-i i. p.), vendar pri tem moramo dosledno upoštevati obojestranske interese enakopravnih partnerjev. Cilj združevanja v sestavljene organizacije je predvsem ta, da se vključimo v več sestavljenih organizacij, s čimer si ne bi zapirali možnosti nastopa na dosedanjih trgih. Prisotni smo tudi na poslovnih skupnostih s sedeži v različnih republikah, ki obravnavajo naša področja in analizirajo možnosti ekonomskih in družbenih povezav. Vsekakor pa ne smemo zamenjati vseh drugih povezovanj, ki zagotavljajo racionalno trošenje kapacitet in denarja. Pomembne so tudi dohodkovne povezave s poslovnimi partnerji. Ob koncu bi želel poudariti da morajo vsa povezovanja temeljiti na enakopravnih načelih, ki izključujejo samovoljo posameznikov in njihov privilegiran položaj.

Za konec morda na kratko, ocena stanja družbene samozaščite?

Stanje družbene samozaščite ni ravno ugodno. Pri nekaterih primerih srečujemo pomanjkljivosti, ki jih pa sproti in pospešeno rešujemo. Pred nedavnim smo tudi organizirali seminarje za varstvo pri delu in požarno varnost, s čimer smo želeli okrepiti preventivo na teh dveh področjih. Naša nadaljna naloga je, da usposobimo slehernega člana kolektiva na področju varstva pri delu in požarne varnosti ter s tem preprečimo možnosti večjih poškodb in požarov.

SNEBERGER

Naloge in programska usmeritev ZSMS AGIS

OO ZSMS Agis bo še vnaprej usmerjala svojo dejavnost v to, da bo delo mladih, organiziranih v OO ZSMS, temeljilo na usmeritvah in načelih ZSM in drugih DPO ter na marksizmu kot idejno teoretični osnovi.

Vodilo njenega dela je osvobajanje človekove osebnosti v procesu izgradnje samoupravnih socialističnih odnosov v proizvodnem procesu. Z ustvarjanjem pogojev za koordinirano delo OO ZSMS bo omogočala neposredno uresničevanje z ustavo zajamčenih pravic in dolžnosti mladih delavcev v združenem delu. Problematiko mladih delavcev bo spremljala neposredno in na ustrezne načine zagotavljala, da bo vsebinsko in nekompromisno rešena.

V prihodnjem obdobju bo poleg tekočih nalog, ki jih trenutno ni mogoče predvideti, sodelovala pri realizaciji naslednjih:

1. Uresničevanje zakona o združenem delu.

Osnovne organizacije se bodo še naprej trudile, da bo zakon o združenem delu zaživel v celoti in da bo o njegovi vsebini seznanjen sleherni mladi delavec, obenem pa bo onemogočala negativne pojave, ki bi to ovirali.

2. Uresničevanje in razvijanje delegatskega sistema.

Osnovne organizacije bodo svojo dejavnost usmerile v to, da bodo mladi delavci proporcionalno zastopani v delegatskem sistemu, tako v združenem delu, kakor tudi na drugih področjih družbenega življenja. Istočasno se bodo OO tudi same organizirale dosledno po delegatskem sistemu. Trudile se bodo, da bodo delegati dosledno opravljali svoje delegatske naloge, zlasti pa:

— da se bodo udeleževali in aktivno sodelovali oziroma zastopali interese svoje sredine v telesih kamor so delegirani,

— da bodo o sklepih teles kamor so delegirani dosledno obveščali svoje sredine,

— da bodo brez izjeme, vse teme, ki so predvidene za obravnavo v telesih kamor so delegirani obravnavale v njihovih sredinah, ter da bodo sprejete opredelitve in stališča le-teh dosledno zagovarjali.

3. OO ZSMS Agis bo maksimalno angažirala mlade delavce pri vključevanju v delo kluba samoupravljalcev pri občinskem sindikalnem svetu Ptuj ter tako na eni strani zagotovila usposabljanje mladih na področju samoupravljanja, po drugi strani pa dosegla, da bo klub samoupravljalcev pri svojem delu lahko upošteval perečo problematiko mladih delavcev na tem področju.

4. V duhu dobrega gospodarjenja si bo mladinska organizacija prizadevala, da bo delovanje mladih delavcev usmerjeno na iskanje notra-

njih rezerv v TOZD, na iskanje boljših organizacijskih oblik v proizvodnem procesu ter povečanju produktivnosti. Prav tako bo aktivirala mlade delavce, da se bodo zavzemali za modernizacijo proizvodnje. Nadalje jih bo aktivirala na področju inovacij, izumiteljstva in kreativnosti ter se hkrati zavzemala za stimulacijo le-teh.

5. Pri reševanju stanovanjske problematike se bodo mladi zavzemali za dosledno izvajanje in izboljševanje že obstoječih kriterijev za dodelitev stanovanj.

Zlasti bo strmel na reševanje stanovanjskih problemov mladih delavcev in mladih družin, kar pa pomeni, da bo ugotavljala in nekompromisno delala na eliminiranju raznih manipulacij in drugih negativnih pojavov, ki onemogočajo, da bi mladi lahko enakopravno sodelovali pri gradnji in delitvi stanovanj. Mlade delavce bo angažirala, da bodo s svojimi stališči zagotovili, da bo prioriteta upravičencem do stanovanj izdelana z obstoječimi kriteriji.

6. Kadrovska politika.

Z ozirom na to, da je pravilno vodenje in uresničevanje kadrovske politike garancija za nadaljni razvoj našega samoupravnega socialističnega sistema, bodo mladi temu področju posvetili posebno pozornost. Upoštevač, da so smernice za izvajanje kadrovske politike dovolj jasno opredeljene z ustreznimi dokumenti, bo OO zagotovila, da se bodo le-te dosledno uresničevale, nadalje se bo prizadevala, da bodo mladi napredni in sposobni kadri, ki imajo ustrezne družbenopolitične kvalitete prodrli na družbenopolitična, kakor tudi na poslovna področja in na ta način zagotovili revolucionarnejše in naprednejše spreminjanje naše samoupravne socialistične družbe, kajti praksa je pokazala, da se ravno kadrovske problemi odražajo kot ena izmed pomembnih ovir našega razvoja.

Glede na reorganizacijo usmerjenega izobraževanja in drugo problematiko šolstva bo mladinska organizacija v bodoče organizirano reševala probleme, ki bodo na tem področju zadevali interese delavcev in štipendistov. Aktivirala bo mlade delavce in vse druge družbenopolitične dejavnike, da bo omogočeno izobraževanje ob delu, predvsem tistim mladim delavcem, ki so aktivni družbenopolitični delavci in naši perspektivni kadri.

Pri uresničevanju začrtane programske usmeritve bo OO ZSMS AGIS tesno sodelovala z vsemi DPO, predvsem ZK, sindikatom in samoupravnimi organi na področjih, ki so skupnega pomena. Ravno tako bo sodelovala z OK ZSMS Ptuj in njenimi organi.

SKLEPI

sprejeti na posvetu o problematiki v cestnem prometu, ki je bilo v četrtek, dne 30. 3. 1978 ob 16. uri v domu Franca KRAMBERGERJA v Ptuj.

1. Starši morajo več storiti pri prometni vzgoji otrok, predvsem pa s svojim ravnanjem dajati vzgled otroku kako se ravna v prometu.

2. Organizirati prometna predavanja za starejše občane v KS, predvsem glede ravnanja pešcev in kolesarjev v prometu. Predavanja naj organizirajo odbori za LO in DSZ v KS.

3. Razširiti prometno vzgojo v šolah preko mentorjev prometnih krožkov ter ponovno aktivirati v okolici šol pionirsko prometno službo.

4. Razširiti prometno vzgojo tudi v predšolskih zavodih.

5. Uporaba narodne zaščite v KS pri urejanju prometa, predvsem pešcev. Konkretno strokovno pomoč in inštruktažo nudi PM.

6. Vključiti AMD ter ZSAM v preventivno delovanje.

7. Interna kontrola v podjetjih mora dati več poudarka na določbe v zakonu o temeljni varnosti cestnega prometa glede trajanja vožnje in tehnične izpravnosti motornih vozil.

11. Prikazati materialno škodo, povzročeno z razbijanjem prometnih znakov, na čim več sestankih.

12. Odri pri opravljanju gradbenih del morajo biti tako urejeni, da bo možna varna hoja pešcev po pločnikih ali zaščitnih obhodih, ne pa da se pešče nezavarovane izrine na cestišče.

13. Urediti avtobusna postajališča za mestni promet ali pa jih ukiniti.

14. Urediti talno prometno signalizacijo.

15. Časovno omejiti dostavo blaga, odvoza smeti ter čiščenja cestnih površin.

16. Doseči večjo disciplino in sprotno ureditev voznih površin po končanih delih na vozišču.

17. Pri osnovni šoli »Ivana Spolenjaka« označiti prehod za pešce in napis SOLA.

18. Po Rogaški cesti dovoliti le lokalni promet ter dostavo blaga.

19. Osvetlitev prehodov za pešce v Hajdini, ureditev avtobusnega postajališča pri hajdinski šoli ter prehoda za pešce v Zg. Hajdini na cesti Ptuj—Kidričevo (cesta R 347).



Specialno vozilo za prevoze vnetljivih snovi v katerega je vgrajena kontrolna naprava »PNEVCO«

8. Pristojni organi bi naj začeli koristiti možnost, da za česte kršitelje cestno prometnih predpisov odrede ponovno opravljanje izpita.

9. Pospešiti ustanovitev službe komunalnega nadzora.

10. IS skupščine občine Ptuj naj bi čim prej imenoval pristojni organ za promet.

20. Razmisliti o ureditvi enosmernega prometa v Čučkovi ulici.

21. Razmisliti o možnostih uvedbe gibljivega delovnega časa v delovnih organizacijah, saj se bi s tem zmanjšala prometna gneča.

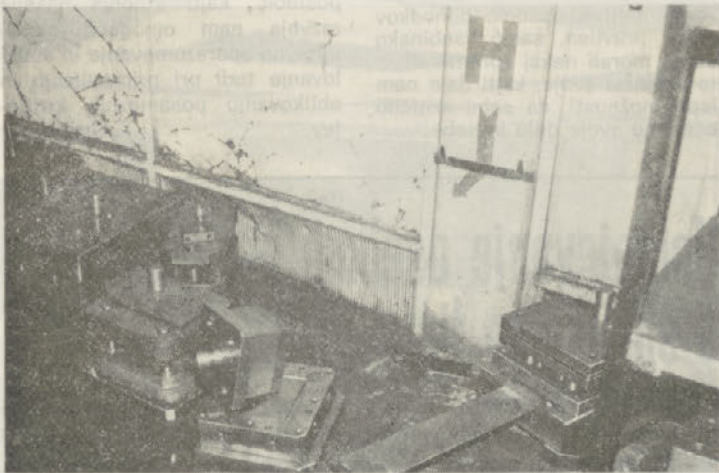
22. Ureditev prometa v industrijski coni.

Požarna (ne)varnost

Že v mnogih člankih do sedaj smo govorili o požarni varnosti nasploh in določeno v naši delovni organizaciji. Mnogo naših delavcev je v tem letu, in to pred kratkim, obiskalo seminar iz varstva pri delu. Na tem seminarju so bili poučeni tudi o požarni varnosti (požarni preventivi in gašenju začetnih požarov). Imamo pravilnik o požarni varnosti, ki dokaj precizno določa pravice in dolžnosti delavcev, predelavcev, oddelkovodij, obratovodij itd., v požarni preventivi in odpravljanju vzrokov, ki bi lahko povzročili požar, poškodbe delavcev ali onemogočili efektno in hitro intervencijo pri gašenju začetnih požarov.

SDS je mnogokrat ustmeno in pisмено zahtevala od TOZD-ov, služb in sektorjev odpravljanje vseh opaženih pomanjkljivosti v požarni varnosti, ki se dajo odstraniti tudi brez nekih finančnih vlaganj. S svojimi zahtevami SDS želi izboljšati požarno varnost v delovni organizaciji z uprepi požarne preventive. Vendar opažamo, da je še vedno mnogo nepravilnosti, ki jih pri zavestnem delu in razmišljanju o stalno

in požarne preventive. Zraven naštetih vzrokov je še neopremljenost in neznanje (nepoučenost) v požarni preventivi in pri gašenju začetnih požarov. Zelo redki so požari v delovnih organizacijah, kjer spoštujejo vsa požarna pravila in imajo urejeno preventivno varstvo. Pri tem je največješji faktor pravilen odnos delavcev in posebej nadrejenih delavcev do družbene in zasebne lastnine in čuvanje le-te. Saj to daje social-



Založen hidrant — onemogočena uporaba v nujni

prisotni možnosti izbruha požara ne bi smelo biti. Ravno pri odklavljanju nevarnosti, ki bi pripeljale do požara v največji meri velja rek, da je boljše dobra preventiva kot kurativa ali, če uporabimo hrvaški rek »bolje sprečiti nego lečiti«. Kolikor vemo so večini požarov in tudi požarom v zadnjem času botrovali tile vzroki: malomarnost, neprevidnost, nepremišljenost. Skratka neodgovoren odnos do požarne varnosti

no in ekonomsko varnost delavcem in občanom nasploh.

Fotografije ilustrirajo samo nekoliko splošnih nepravilnosti ugotovljenih pri tem pratkem obhodu. Na žalost moramo konstatirati, da je nepravilnosti več in so bolj pogoste. Zabeležili smo te požarne pomanjkljivosti samo v dveh obratih. Ni bil naš namen s tem samo kritizirati, temveč prvenstveno na takih primerih vzgajati in opozarjati delavce in nad-

Neurejeno dvorišče — otežkočen dostop v slučaju požara



Odpadni gorljiv material je stalen vir požarne nevarnosti

rejene na takšne nepravilnosti. Saj bomo z odpravo pomanjkljivosti povečali požarno varnost in odstranili nevarnost požara, omogočili hitrejšo požarno intervencijo in očuvali delavce poškodb, ki bi jih lahko zadobili.

Večkrat slišimo, da je eden od večjih vzrokov slabše požarne preventive prostorska stiska v proizvodnih, a posebno skladišnih prostorih. Drži, da imamo velike probleme s pomanjkanjem prostorskih kapacitet in, da to vpliva na neurejenost in manipulacijo v proizvodnih in skladišnih prostorih. Za to imamo veliko artiklov neprimerno skladišče-

nih na prostem na prostorih, ki ne ustrezajo temu namenu. Vendar smatramo, da to ne bi smel biti vzrok za slabšo požarno varnost. Prav nasprotno moramo v taki situaciji še bolj pazljivo ravnati in postopati, da povečamo požarno varnost in odstranimo v kolikor je le mogoče vse pogoje, ki slabšajo požarno in preventivno varnost.

Vzgajanje članov kolektiva na takšen način bomo še nadaljevali, saj smatramo, da se čut samozaščite in samozaščitne miselnosti, na konkretnih primerih najhitreje razvija.

SDS

Inventivna dejavnost

Komisija za izume, tehnične izboljšave in koristne predloge je imela v prvem trimesečju 3 redne seje, na katerih je obravnavala 18 tehničnih izboljšav, 9 koristnih predlogov in 1 patent. Na svojih sejah je komisija obravnavala inovacije naslednjih članov kolektiva:

Tehnične izboljšave:

- Koderman Janko, TOZD TAP, izboljšava priznana za dobo 3 let
- Lešnik Jože, TOZD KO, izboljšava zavrtnjena
- Mohorko Janez, TOZD KO, priznana enkratna nagrada 300 din
- Gosak Danilo in Kukovec Franc, TOZD KO, izboljšava zavrtnjena
- Muratovič Emin, TOZD TAP, izboljšava priznana za dobo 3 let
- Simonovič Miroslav, TOZD GUM, izboljšava zavrtnjena
- Vidovič Adolf, TOZD OR, priznana enkratna grada 5.000 din
- Vidovič Adolf, TOZD OR, izboljšava zavrtnjena
- Vidovič Adolf, TOZD OR, priznana enkratna odškodn. 1.724,50 din
- Gumzej Rajko, TOZD KO, priznana enkratna nagrada 4.000 din
- Repič Peter, TOZD TAP, priznana enkratna nagrada 500 din
- Repič Peter, TOZD TAP, izboljšava zavrtnjena
- Golob Stanislav, TOZD KO, izboljšava priznana za dobo 3 let
- Blagovič Mirko, DSK in Bezjak Albin, DSSS, izboljšava priznana za dobo 3 let
- Šijanec Alojz, TOZD TAP, izboljšava zavrtnjena
- Zelenko Marjan, TOZD OR, izboljšava zavrtnjena
- Čuček Miran, TOZD PM, izboljšava zavrtnjena
- Fekonja Vinko, PP »OLGA MEGLIČ«, izboljšava zavrtnjena

Koristni predlogi:

- Koletnik Rajko, TOZD KO, priznana enkratna nagrada 1.000 din
- Kostanjevec Stanko, TOZD GUM, prizn. enkratna nagrada 4.500 din
- Segula Marjan, TOZD TAP, priznana enkratna nagrada 1.000 din
- Segula Marjan, TOZD TAP, predlog zavrtnjen
- Lah Marjan, TOZD TAP, predlog priznan za dobo 3 let
- Šmigoc Miloš, TOZD GUM, predlog zavrtnjen
- Šmuc Željko, TOZD GUM, predlog zavrtnjen
- Simonovič Miroslav, TOZD GUM, prizn. enkratna nagrada 2.000 din
- Kmetec Marija, TOZD TAP, priznana enkratna nagrada 700 din

Nadalje je bil obravnavan **patent** z naslovom »držalo zrcala za moped«, ki ga je prijavil tov. Koderman Janko. Komisija je v razpravi ugotovila, da so za dokončno rešitev prijavljenega patenta potrebni še nekateri podatki, ter je do pridobitve podatkov obravnavo preložila do naslednje seje.

Žnidarič Dušan

Ali jih poznate?

Kot nam je znano, smo pred nedavnim prešli na plačevanje po delu, oziroma na individualno ocenjevanje, od katerega bi naj bila odvisna individualna uspešnost slehernega zaposlenega. Na osnovi prvih ugotovitev, lahko zaključujemo, da vsebinski pristop iskanja individualne uspešnosti ustreza našim željam in potrebam, vendar bomo morali sistem še dograditi in spremeniti nekatere kriterije, ki morda preveč pomanjkljivo in ne celovito izkazujejo zalaganje delavca in njegovo storilnost. Prav to pa nas je privedlo do razmišljanja, da bi morda povprašali nekatere, kako to ocenjujejo in to smo storili v TOZD Precizna mehanika, kjer so večinoma zaposlene ženske. Pogovor je bil odkrit in upam, da vam bomo takega uspeli posredovati.

TURK ZINKA



Z delom monterke na traku, ki ga opravljam v tej TOZD že polna tri leta, sem zadovoljna. To zadovoljstvo pa izhaja predvsem iz dobrih odnosov sodelavcev, kajti vedno in povsod je zaslediti pripravljenost sodelovanja, ki je predvsem pomembno, ko človek lahko neko težavo reši samo s pomočjo sodelavcev.

Novost, o kateri zadnji čas največ razpravljamo, pa je prav ocenjevanje delovne uspešnosti. Na osnovi enotnega sistema, o pristopu k temu, smo tudi mi formirali komisijo, ki je sestavljena iz naših delavcev in katere naloga vsekakor ni lahka, kajti prvič se srečujemo s tem načinom delitve dohodka, zato se komisija srečuje z nekaterimi težavami. Šele po nekaj primerih smo lahko ugotovili, da bomo morali posamezne kriterije dodati in najti še nove rešitve, da bo delavec z zaupanjem sodeloval in s tem tudi pomagal k realni delitvi osebnega dohodka. Nekaj kritičnih besed bi morala spregovoriti o tem, da smo delavci premalo seznanjeni s samo vsebino in načinom ocenjevanja. Mogoče se nam zdijo nekatere stvari prezapletene in je zato tudi težko postavljati vprašanja na zborih, kjer so nam to tolmačili in kjer smo se imeli tudi priliko z vsem seznaniti. Rezultate ocenjevanja komisija tudi izobesi na oglasne de-

ske, tako da lahko takoj vidimo našo uspešnost za pretekli mesec. K vsemu pa se pohvalno vključuje tudi sindikat, kjer smo na zadnji seji osvojili nekatere predloge za spremembo in način ocenjevanja.

BELA MAJDA

V TOZD Precizna mehanika sem zaposlena že štiri leta in trenutno delam kot navijalka traku. To delo zahteva veliko mero natančnosti in ročne spretnosti. Samo po sebi je delo sicer malo preveč enolično, ni pa naporno, kratko bi lahko dejala, res žensko.

S sodelavci prihajam malokdaj v nesporazume, če pa, ponavadi botrujejo temu proizvodni problemi, ki pa nikoli niso tako veliki, da jih ne bi mogli rešiti. Mnogo govorimo tudi o slabem informiranju, ki le ni tako nezadovoljivo, kajti mnogokrat nas stvari ne zanimajo, ker so navidez pretežno razumljive. Sindikat vlaga mnogo truda v obveščanje, vendar za nekatere stvari je potrebna hitrost, kot eden izmed vzrokov, za manj uspešno delo v smislu obveščanja delavcev o sprejemanju pomembnih aktov, ker material dobivamo tik pred samimi odločitvami.



Nezadostna seznanjenost z vsebino in načinom ocenjevanja po delu pa je po moje tudi eden izmed vzrokov trenutnega nezadovoljstva delavcev. Da se z vsem seznanimo smo imeli možnost na zboru delovnih ljudi, vendar to je prišlo tako hitro, da nam je manjkalo tisti osnovni del tega poznavanja s pomočjo kate-



HENGELMAN MARIJA

Že polnih šestnajst let je minilo odkar sem se zaposlila v prejšnjem TAP-u. V tej temeljni organizaciji pa sem sedaj že deset let in opravljam različna dela, ki so odvisna od potreb. V tej TOZD smo zaposlene pretežno ženske, kajti narava dela ne zahteva večjega fizičnega napora. Z osebnimi dohodki smo v povprečju zadovoljne, večjih sprememb ne čutimo tudi ob individualnem nagrajevanju, kajti razlike so male in po moje je nezadovoljstvo vzrok le neznanje o samem načinu, kako to stimulacijo dobimo. No, tudi to nam je zadnji čas že bolj jasno, kajti ocenjujemo se sami med sabo in če hočeš neko delo v redu opravljati, ga moraš tudi vsebinsko poznati. Je pa po mojem mnenju prav in dobro, da se tisti, ki intenzivno opravlja neke naloge tudi višje in boljše nagradi. Če pa se srečujemo s kakšnimi težavami so te le začetne in ne morejo nositi večjih posledic, kajti stopnja našega razvoja nam omogoča samopravno sporazumevanje in sodelovanje tudi pri pripravljanju in oblikovanju posameznih kriterijev. Šneberger

rega bi lahko tudi postavljali vprašanja. Temu pa seveda zopet niso krivi samo odgovorni, ampak tudi mi sami, kajti premalo važnosti polagamo raznim spremembam, ki jih nato globlje in resneje čutimo šele v praksi. V celoti pa bi lahko zaključila, da je tak način delitve osebnih dohodkov edino pravilen, samo vsebinsko bomo morali nekaj spremeniti in to vzeti za svoje, kajti daje nam lepe možnosti, da sami kritično ocenimo svoje delo in sebe.

Usklajevanje osebnih prejemkov s sindikalno listo 1978

Delavski svet DO AGIS je na svoji seji, dne 29. 3. 1978 na pobudo izvršnega odbora osnovne organizacije sindikata DO AGIS, sprejel višino posameznih osebnih prejemkov, ki se bodo izplačevali od 1. 4. 1978. Zaradi lažjega informiranja podajamo naslednji pregled:

Vrsta	do 31. 3. 1978	predlog sind. liste	od 1. 4. 1978 sklep DS DO
1. Dnevnic za službena potovanja v državi:			
a) za čas od 8—12 ur	100,00	137,00	110,00
b) za čas nad 12 ur	150,00	205,00	180,00
2. Nočnine po računu	190,00	250,00	250,00
nočnine brez računa	85,00	100,00	100,00
3. Kilometrini	2,00/km	30% od cene bencina	2,00
4. Regres za topli obrok	285,00	365,00	320,00

Regres za topli obrok v višini din 320,00 se bo obračunaval od 1. 7. 1978 dalje s tem, da ostane participacija 3,— din po obroku še vnaprej v veljavi.

Iz pregleda ugotavljam, da je višina osebnih prejemkov nekoliko nižja od možne višine po sindikalni listi za leto 1978, iz razloga zelo napetega planiranja materialnih stroškov za leto 1978 in skromnega povečanja celotnega prihodka. Vsako nadaljnje povečanje osebnih prejemkov, bi imelo za posledico znižanje realizacije planirane akumulacije (fondov) za leto 1978, s tem pa se postavlja pod vprašaj realizacijo cele vrste razvojnih programov.

V informacijo še navajamo, da bo poprečna višina regresa za letni dopust za leto 1978 din 1.500,— s tem, da bodo strokovne službe DO skupaj s sindikatom izdelale predlog dejanske višine izplačil po posameznih kategorijah delavcev. Sindikalna lista določa višino izplačila med 1.367,— in 2.050,— din. Glede na naložbe v sklad skupne porabe po ZR/77 bo možno realizirati izplačilo regresa le v višini 1.500,— din.

Špoljar Zlatko

Novatorji bodo imeli svoj dan

V delovni organizaciji AGIS že lep čas gojimo in podpiramo novatorsko ali tako imenovano inventivno dejavnost. Z vedno večjim številom izboljšav dosegamo boljše gospodarske rezultate in s tem prispevamo k boljši življenjski ravni zaposlenih. Za razvoj te dejavnosti po strokovni plati skrbijo delavci službe tehnične dokumentacije in komisija za izume, tehnične izboljšave in koristne predloge. Do sedaj je v naši delovni organizaciji pri inventivnem ustvarjanju sodelovalo 133 zaposlenih, ki so prijaviili 237 različnih predlogov in izboljšav. Precej izmed teh predlogov smo s pridom uporabili in indeks prihranka samo za lansko leto je tri milijone dinarjev.

Prav ti uspehi pa so vzpodbudili občinski komite ZKS Ptuj, da je preko pododbora za pripravo javne tribune, zaupal izvedbo letošnje delovni organizaciji AGIS, kar pa ni bila zgolj slučajnost,

prehrane, so se poleg domačih udeležili še gostje delovnih organizacij ptujske regije, izobraževalnih zavodov in predstavniki družbenopolitičnega življenja skupščine občine Ptuj.



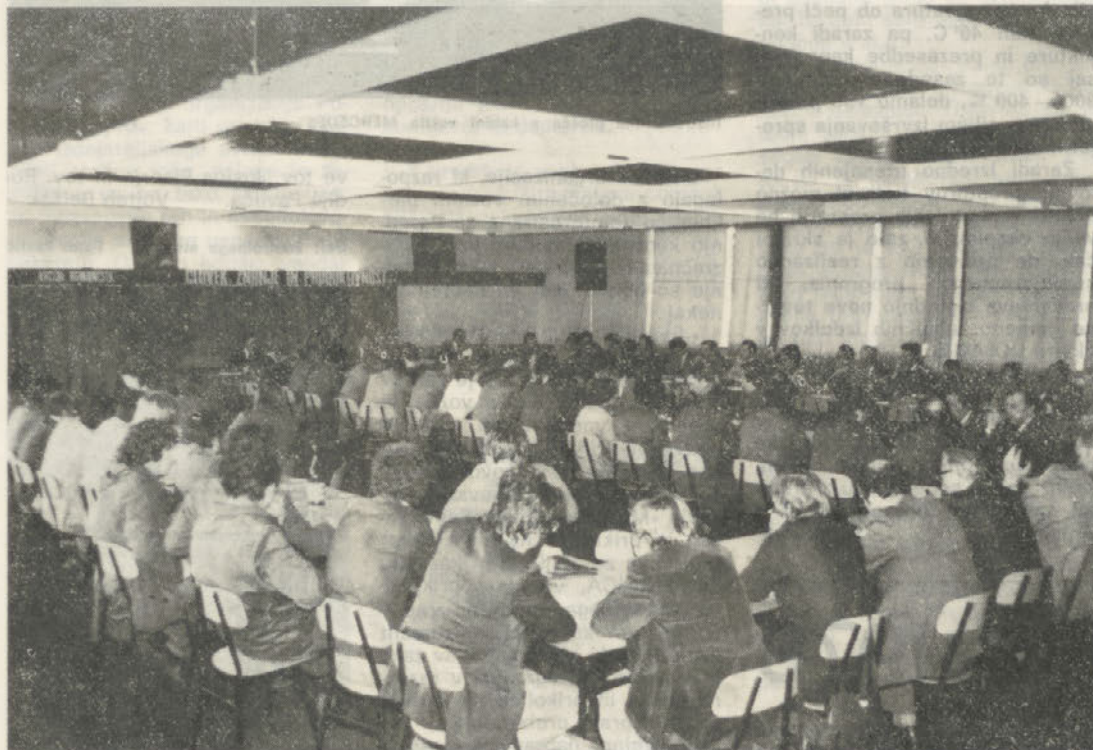
Pičenko Janez — zaslužen sodelavec za izvedbo javne tribune v AGISU

ne dejavnosti osvetliti. Osnovni cilj vseh prisotnih in tudi predstavnikov časopisa Komunist, kot pobudnikov te akcije, je bil pospešiti pot napredka in s tem

Na javni tribuni so bili sprejeti tudi zaključki, smisel katerih pa upamo, da ni bil samo formalno zaključiti to bogato razpravo, zato upamo, da smo s to akcijo napravili korak naprej. Med drugim je bilo izrečeno, da se 30. 3. 1978 proglasi za dan inovatorjev s ciljem, da vsako leto na ta dan obeležimo to prvo organizirano razpravo o raziskovalni dejavnosti.

Navzlic vsem pa se tudi mi v AGISU ne moremo zadovoljiti z dosedanjimi dosežki, kajti zavedamo se, da je napredek na področju inovatorstva še prepočasen, čeprav ne bi mogli trditi da je bilo nagrajevanje inventivnega dela nespodbudno.

Sneberger



Udeleženci na javni tribuni

kajti spadamo med tiste kolektive na območju občine Ptuj, ki so v preteklem obdobju dosegli na tem področju zavidljive rezultate.

Javne tribune, ki je potekala v veliki jedilnici obrata družbene

Lepo okrašen prostor in številna gesla z vzpodbujajočo vsebino, so dajala udeležencem inspiracijo za bogato razpravo in koristne zaključke, ki bi morali marsikatero temno stran te pomemb-

doseči še boljše rezultate za dobrobit nas vseh.

Iz razprave in poročil bi morali izluščiti predvsem najpomembnejše, da v nekaterih primerih nastopa, kot cokla vsemu, podcenjevanje lastnih sposobnosti. Obenem pa dajemo preveč denarja za nakup tujega znanja in odkritij. Kot zavirajoč faktor pa se mnogokrat pojavlja tudi tako zvana »nepismenost«, kjer številnih predlogov in izboljšav ne znamo zapisati. Občutnim stagnacijam pa mnogokrat botruje tudi nered na področju dokumentacije, oziroma samoupravnih aktov, katerih določila ne izvajamo vedno dosledno, kar pa zopet vpliva destimulativno na zaposlene. Z vsemi temi problemi pa bi se morale v bodoče aktivneje soočiti raziskovalne skupnosti od občine do republike, na osnovi česa bi zagotovili močnejšo materialno osnovo za vspodbujanje te dejavnosti v delovnih organizacijah in doseči bi morali vpliv delegatske baze v samih skupščinah.

MEMORIALNI TURNIR MILANA EMERŠIČA-PILIJA

3. aprila je bil organiziran memorialni turnir v malem nogometu. Tekmovanje je bilo na igrišču šolskega centra za kovinarsko stroko. Povabljeni so bile: 2 ekipe AGIS, mladinska ekipa Drave in ekipa ŠC za kovinarsko stroko »Veljko Vlahovič«. Vse ekipe so se turnirja udeležile.

Po nagovoru in pozdravu so mladinci odnesli šopek na grob prerano preminulega tovariša, sodelavca in ljubitelja športa, Milana EMERŠIČA.

Kombinacije po žrebu so bile naslednje:

ŠC : AGIS — člani,

DRAVA : AGIS — mladinci.

Prva tekma se je v regularnem času končala neodločeno 2:2, po izvedbi prostih strelav je bil rezultat 6:4 za ŠC.

Tekma DRAVA : AGIS — mladina se je končala z 1:0.

V finale sta se uvrstili ekipi DRAVE in ŠC. To srečanje se je končalo s 3:2 za ekipo DRAVE.

Prehodni pokal je že drugič osvojila ekipa DRAVE.

Ob koncu bi želel poudariti, da so pri izvedbi javne tribune sodelovali člani DLT, sindikata in komisije za izume tehnične izboljšave in koristne predloge. Vsem gre za uspešno in kvalitetno opravljeno nalogo, vsa pohvala.

Š. M.

Delovno predsedstvo javne tribune



V TOZD Gumarna uspešno

Čeprav končni rezultati poslovanja v prvem trimesečju še niso znani, lahko že zdaj smelo trdimo, da bo uspešnost nekaterih temeljnih organizacij na zavidljivi ravni.

Želeli bi vam na kratko posredovati nekaj o uspešnosti poslovanja v TOZD Gumarna, k tem pa bomo dodali še misli, ki smo jih zapisali ob razgovoru z direktorjem te temeljne organizacije, LEBER Jožetom.

Uspešnost poslovanja izkazuje predvsem prodaja, ki se suče v TOZD Gumarna v vrednosti 630 milijonov, kar je za 24 % več, kot je planirano z letnim gospodarskim planom. Tu vsekakor ne smemo pozabiti na iskanje možnosti plasmaja naših izdelkov na tuji trg, ki se nam v pogledu kvalitete odpira in daje lepe možnosti večjega priliva deviznih sredstev in s tem možnosti posodobitve tehnoloških procesov v fazi proizvodnje naše TOZD, ki predvsem zavisi od zagotovitve lastnih deviznih sredstev.

Proizvodnja je za okrog 24 % večja od planirane in še raste. Tu je potrebno tudi omeniti, da pretežno količino produktov delamo po naročilih strank, s katerimi smo v pogodbenem odnosu. Uspešno pa se plasiramo tudi izven slovenskega prostora, kar pomeni, da s kvaliteto izpodrivamo konkurenco v širšem jugoslovanskem prostoru.

Prav veliko povpraševanje na trgu po naših izdelkih in predvsem plasma na tuji trg, nas obvezuje, da vedno več pozornosti posvečamo tudi kvaliteti, zaradi česar smo si pridobili zaupanje naših kupcev in prihranili precejšnjo vsoto denarja, ki pa bi lahko bila še večja, če tu ne bi naleteli

na problem različnih kvalitet nekaterih surovin in slabih delovnih pogojev.

Do konca leta 1978 ne nameravamo zaposliti večjega števila dodatne delovne sile, iz česar pa izhaja ob nadaljnjem povečanju obsega proizvodnje, občuten porast produktivnosti.

Kljub slabim delovnim pogojem, kajti ti so vse prej kot dobri, predvsem v polletnih mesecih, ko temperatura ob peči preseže tudi 40° C, pa zaradi konjunktura in prezasedbe kapacitet, saj so te zasedene poprečno 300 — 400 %, delamo vse proste sobote s ciljem izvrševanja sprejetih obvez.

Zaradi izredno utesnjenih delovnih prostorov tudi ni možno misliti v obstoječih prostorih na večjo ekspanzijo, zato je skrajni čas, da pričnemo z realizacijo srednjeročnega programa, ki predvideva izgradnjo nove tovarne gumeno tehničnih izdelkov v okviru DO AGIS.

Ob koncu bi morda bilo pomembno zapisati še to, da je enoten cilj vseh zaposlenih v TOZD Gumarna, da dosežejo še boljše rezultate s svojim delom, kakor tudi v sodelovanju z drugimi temeljnimi organizacijami v Agisu.

Šneberger

LETOVANJE 1978

Letni dopust, ki pripada vsakemu delavcu, ima za cilj, da se delavec odpočije, da si nabere novih moči za nadaljevanje dela po končanem dopustu. Ali ima dopust za vse tak cilj? Gotovo ne. Ker je v naši DO zaposlenih mnogo delavcev, ki imajo poleg službe še nekaj zemlje — to so tako imenovani polkmetje, jih marsikdaj vežejo poljska opravila, da ne morejo na morje. Marsikateremu delavcu osebni dohodki ne dajejo možnosti za oddih, saj si mnogi v dopustu poiščejo delo, ki jim prinese dodaten zaslužek.

Za organiziranost oddiha poskrbijo turistične agencije in pa delovne organizacije. Kaj nudijo turistične agencije Kompas, Globtur in Putnik so bili delavci obveščeni z biltenom Letovanje 1978, kjer so zbrane cenejšje in srednje drage ponudbe. Tisti pa, ki se zanimajo za letovanje v hotelih nizkih kategorij ali pa za avionske pakete, se naj oglasijo pri referentu ali pa direktno v poslovalnici turistične agencije.

Kaj nudi delovna organizacija? Počitniška hišica v Biogradu, ki se že nekaj let »poslavlja« še vedno nudi skozi vso sezono 9 ležišč.

Trije šotori so na razpolago skozi vso sezono.

Ena braco prikolica je na voljo vso sezono.

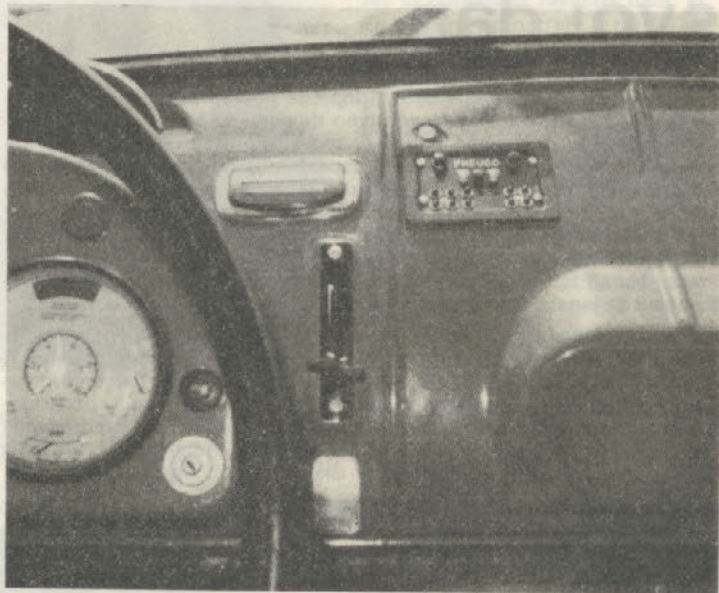
Delavci TOZD Precizna mehanika so se odločili, da iz ostanka dohodka po zaključnem računu namenijo sredstva za organizirano letovanje delavcem AGIS-a.

Najeli so hišo s šestimi sobami — 15 postelj, v katerih imajo delavci brezplačno bivanje, za poln penzion je treba odšteti le 97,00 din po osebi. Organizirali smo tudi prevoz z avtobusom. Kupili smo dve kamp prikolici, ki bosta stali v Fiesi. Bivanje v njih je brezplačno, prehrana pa v restavraciji.

Menim, da bi bili lahko tudi drugi TOZD-i namenili iz ostanka dohodka — tisti, ki so ga imeli, nekaj sredstev za oddih svojih elavcev, sredstva pa združili na ravni DO.

M. S.

PNEUCO



Instrumentna plošča v kabini vozila MERCEDES

Foto: Pavlič

Delovne organizacije, ki razpolagajo z določenim voznim parkom so zainteresirane za vgradnjo kontrolne naprave pritiska v zračnicah. Prednosti take vgradnje so očitne. Naj jih naštejemo nekaj:

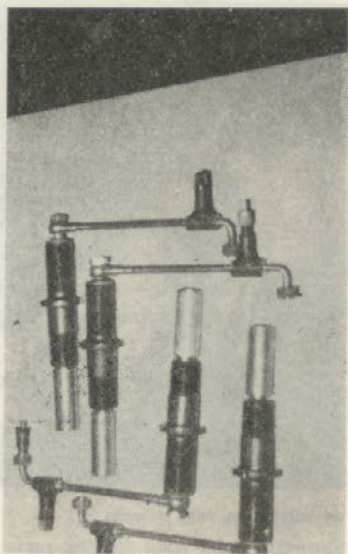
— varna vožnja, manjša obraba gum, možnost občasne kontrole sistema itd. Vedno več je zahtev po vgradnji PNEUCA v vozila, ki prevažajo vnetljive ali nevarne snovi. DO INA je dovolila polzkušno vgradnjo na njihovo specialno vozilo za prevoz nevarnih tekočin »Mercedes 2524«. Samo vozilo je prikazano na sliki, kakor tudi slike z detajli, ki prikazujejo del PNEUCA, vgradnjo priključka magnetnega ventila na zračnico in sam kontrolni instrument na armaturki v kabini. Prav tako je v načrtu še vgradnja v različna vozila in prikolice na katerih se bo naprava preizkušala.

Kontrolno napravo na vozilo Mercedes so montirali v prostorih servisa »Auto Dubrava« pod nadzorstvom izumitelja te napra-

ve tov. Josipa Picerja in tov. Rudija Pavliča.

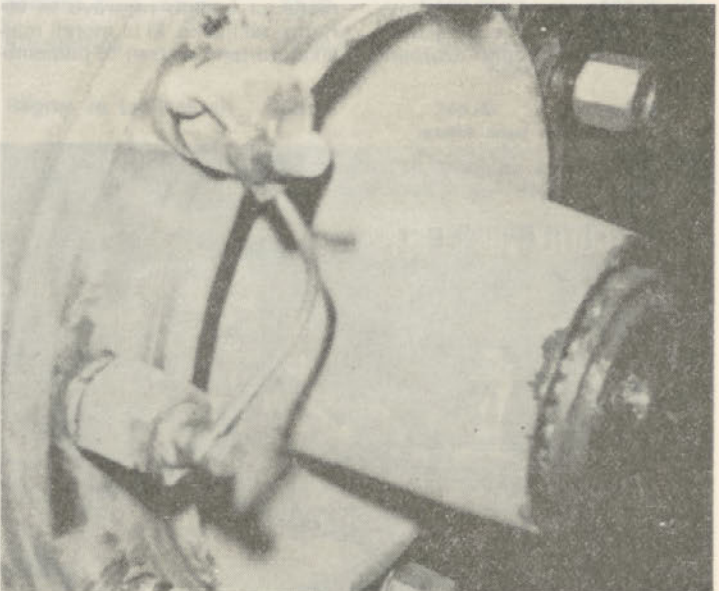
Vojteh Belšak

Deli kontrolnega sistema Foto: Pavlič



Priključek magnetnega ventila na zračnico

Foto: Pavlič



Prvi „rojstni dan“

Letos za praznik dela slavimo skromen, pa vendar lep jubilej. Prav prvega maja bo poteklo leto, odkar je izšla prva številka našega glasila.

Glasilo V AGISU izhaja vsak mesec in sicer na osmih do štirinajstih straneh, v črnobeli tehniki. Tiskarska dela opravlja Ptujška tiskarna, za razdelitev pa skrbi mo sami.

Že pred samim začetkom izdajanja glasila smo v skladu s pravilnikom o izdajateljskih razmerjih in izdajanju glasila ustanovili izdajateljski svet in uredniški odbor.

Iz dosedanjega dela in trenutnega položaja lahko povzamemo nekaj bistvenih ugotovitev, ki bodo pomembne tudi za naše delo vnaprej. Čeprav se je izdajateljski svet konstituiral, se ni sestal niti na eni seji, kar izkazuje veliko mero nezavedajočega se poslanstva in neresnosti. Tu moram dodati, da po novem pravilniku o izdajateljskih razmerjih ne opravlja nalog izdajateljskega sveta več posebni organ, ampak delavski svet delovne organizacije. Popolnoma prav, kajti pri izbiri članov izdajateljskega sveta nismo imeli srečne roke, naloge in zadolžitve pa so tako pomembne, da neizvajanje teh in nesodelovanje hromi in zavira uspešnost ter kvaliteto. Opazno boljše, vendar ne bistveno, je pri sklicevanju sej in sodelovanju uredniškega odbora. Kaže pa, da bomo morali nekatere člane zamenjati, kajti dela ne jemljejo dovolj resno.

Dokaj malo zanimanja za naše glasilo pa kažejo tudi nekatere TOZD, kajti s prispevki sploh ne sodelujejo, pa čeprav bi morale mesečno dajati aktualnejša sporočila. Za to so zadolženi predvsem člani uredniškega odbora, ki so jih predlagali delavski svet temeljnih organizacij. Pomembno vlogo pri sodelovanju pa imajo tudi strokovni delavci, ki bi morali po službeni dolžnosti preko našega glasila obveščati kolektiv o pomembnejših dogodkih. Tu razen nekaterih izjem sodelovanja zopet ni in nekateri se tako neobčutljivo obnašajo, kot da bi moralo njihovo delo potekati v najstrožji tajnosti. Še enkrat pa bi rad poudaril, da smo člane izdajateljskega in uredniškega odbora imenovali zaradi imenovanja samega in jih bomo morali zamenjati z drugimi (razen za izdajateljski svet, katerega naloge opravlja DS DO), z vestnejšimi sodelavci in dopisniki.

Z ureditvijo vseh teh težav pa bomo odpravili nekatere pomanjkljivosti v vsebini posameznih številčk našega glasila in si pridobili širši krog bralcev. Za konec bi lahko dejal, da pa kljub vsemu, glasilo dosega svoj namen pa čeprav so izkušnje še male.

Šneberger

Čeprav poklicno neusposobljeni, pa vendar uspešni

V delovni organizaciji imamo precejšnjo število ljudi, ki opravljajo dela in naloge, za kar se pa niso poklicno usposobili. Precej takih primerov lahko zasledimo tudi v prodajalni avtomateriala in skladišču rezervnih delov TOZD Servisi, kjer je osnoven poklic nekaterih prodajalcev samo adekvaten potrebam in zahtevam pri opravljanju teh del in nalog. S tem bi pa želel poudariti to, da tudi ti delavci uspešno izpolnjujejo naloge in v nekaterih primerih lahko celo kvalitetneje svetujejo predvsem kupcem, ki rezervne dele manj poznajo. Tokrat smo se pogovarjali z AUER IGNACOM, ki že vrsto let uspešno izpolnjuje naloge kot oddelkovodja rezervnih delov TAM.

V naši delovni organizaciji sem se zaposlil 1. 8. 1966 kot vajenec avtomehanske stroke. Delal sem v različnih servisih in tako se tudi uspešno izučil za avtomehanika. To delo sem opravljal vse do odhoda v JLA.

Po vrnitvi iz JLA pa so bile potrebe po kadrih v trgovini večje, kot v delavnici. Trgovina se je tedaj začela močno širiti in dosegati vedno večji promet. Vse to pa je narekovalo vse večje potrebe po strokovnem kadru. Trgovcev avtostroke je zelo malo. Tako se je DO odločila, da zaposli avtomehanike kot trgovce. Med njimi sem tudi jaz. To delo me je zelo veselilo, in tako sem se tudi hitro zvil. Sedaj opravljam delo oddelkovodja rezervnih delov TAM. Delo je zelo zanimivo, obenem pa tudi zahtevno. Vedno moram biti na tekočem z novimi tipi vozil, za katere skrbim, da so rezervni deli vedno na zalogi. Zelo dosti se srečujem z našimi zunanjimi strankami, oziroma kupci. Lahko bi rekel, da preskrbujemo z rezervnimi deli v glavnem vse končne koristnike in ostale kupce Ptuja in okolice. S kupci, oziroma strankami sem prijazen in jih hitro in solidno postrežem.

Če trenutno zaželenega materiala nimamo na zalogi, se potrudim, da je čimprej v našem skladišču oziroma pri stranki.

Trgovina s skladiščem dosega vedno večji promet, kar nam tu-

di narekuje potrebo po vedno večjem prostoru. V prvem delu trgovine prodajamo za gotovino, medtem ko v skladišču na zahteve in dobavnice.

Če gledamo na promet obeh delov je v skladiščnem delu veliko večji kot pa v trgovskem delu.

Odnosi med sodelavci, kakor tudi med prodajalci in strankami so v redu.

Prizadevam si, da bi bile stranke z mojo postrežbo in asortimantom rezervnih delov TAM zadovoljne.

Pripravil: Šneberger



— EMERŠIČ FRANC, monter fazne montaže
— TOPOLOVEC AVGUST, tehnolog II
— VERŠIČ NEŽKA, skladiščnik stand. or.
— GRABAR BRANKO, čistilec odlitkov
— LEBER DUŠAN, vrtalec

TOZD GUMARNA

— POLANIČ JOŽE, vulkanizer
— RIŽNAR FRANC, vulkanizer

TOZD SERVISI

— KOLARIČ JOŽE, čistilec

ZAHVALA

Ob težki izgubi mojega očeta se iskreno zahvaljujem sodelavcem za izrečeno sožalje in pomoč.

Rudi Tašner

A NEKDOTI

Angleški kralj Henrik VIII. (1491—1557) je bil šestkrat poročen. V Ano Boleyn se je zaljubil potem, ko je že bil ljubimec

njene matere. Grizla ga je vest, zato je vprašal viteza Reda hlače podveze Briana, če sme biti ljubimec hčerke, ko je bil že materin ljubimec. Ne preveč tankovestni vitez se je zasmejal in odgovoril:

»To je nekako tako, kot če bi me vprašali, ali lahko jeste piško, potem ko ste jedli kokoši!«

Henrik VIII. se je prepiral s Francem I. in se odločil, da mu pošlje grozeče sporočilo. Za poslanca je imenoval tajnika Thomasa Mora. More je dejal kralju, da ga tako poslanstvo lahko stane glavo. »Ne bojte se,« je dejal Henrik VIII. »Če vas bo Franc dal obglaviti, bom dal obglaviti vse Francoze, ki žive v mojem kraljestvu.« »Zelo sem hvaležen vašemu veličanstvu,« je odgovoril hudomušni tajnik, »samo ne vem, če se bo katera tistih glav prilegala mojim ramenom.«

DELA VCI, KI SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU MARCU 1978

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

— CAF IRENA, čistilka — za določen čas
— PŠAJD TATJANA, čistilka — za določen čas
— VRTIČ MARIJA, čistilka — za določen čas
— KOVAČIČ MARIJA, čistilka — za določen čas
— ŠEGLA ANTON, čistilec — za določen čas

TOZD AVTOOPREMA

— GRABAR DANICA, monter II fazne montaže — za določen čas
— PIČERKO ELIZABETA, monter II fazne montaže — za določen čas
— MLINARIČ MARJETA, čistilka — za določen čas
— ZAGORANSKI TEREZIJA, čistilka — za določen čas
— KORENJAK FRANC, tehnolog II — za nedoločen čas
— ŽEL MARJANA, vrtalec — za določen čas
— VERŠIČ BREDI, vrtalec — za določen čas

TOZD KOVINSKA OBDELAVA

— GREGOREC SREČKO, strugar na avtomatu — za nedoločen čas
— SKLEDAR BRANKO, rezkalec — za nedoločen čas
— ZELENKO MARIJA, čistilka — za določen čas
— MEDVED ANTON, strugar na Kruškiku

TOZD GUMARNA

— VIŠENJAK FRANC, vulkanizer — za določen čas
— MARUH MILAN, transporter zmesi — za nedoločen čas

SMEROKAZ KADROV



— KELC JOŽE, vulkanizer — za nedoločen čas
— RODOŠEK ZVONKO, vulkanizer — za nedoločen čas
— HERNEC DUŠAN, vulkanizer — za nedoločen čas

TOZD SERVISI

— FILIPIČ JOŽE, avtomehanik I TAM — za nedoločen čas
— AMBROŽ ZLATKO, avtoklepar II — za nedoločen čas
— PERHAČ MARIJA, čistilka — za določen čas
— RANFL MARJAN, pralničar — za nedoločen čas

TOZD VZDRŽEVANJE

— MLINARIČ JANEZ, pripravnik — za določen čas

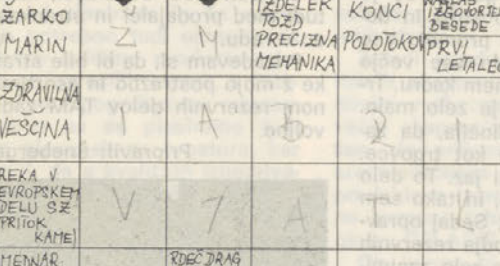
DELA VCI, KI SO PRENEHALI DELOVNO RAZMERJE V MESECU MARCU 1978

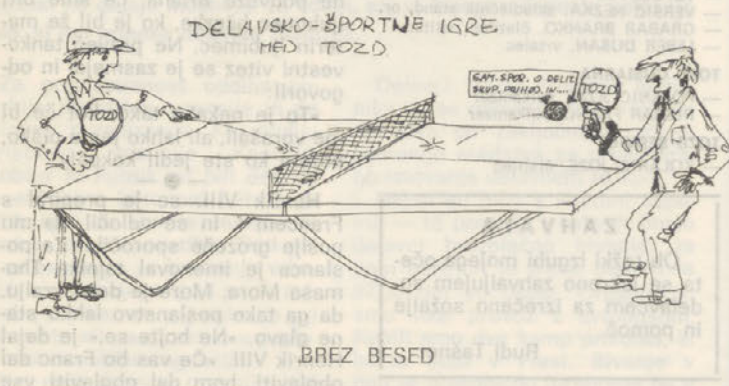
DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

— ARNUGA MARIJA, finančni knjigov.
— PALOVČIK MARIJAN, referent serv. tehn. poslov

TOZD AVTOOPREMA

— PETROVIČ JOŽEF, transporter
— FILIPIČ MARIJA, monter zavor

		RIMSKA ST. 1500	RAČUNSKO KI ODRAVNA RAC. ZAKONE ŠTEVIL	NOŽ ZA UMIRITJE JELENA	ZEMLJA VSE OBSTOJECE	MESTO V SREDNJE AFRIŠKI REPUBLIKI (sod. ZANGUA)	KISIK		
		N	A	T	S	K	O		
		D	E	V	O				
		ZAPRTO ČREVO						ZIMSKO VOŽILO	
		SORODNI- CA (LJUBK)							
		MNOŽINA (SKRAJ.)	M	N		VEZNIK MAROGE			
		GRŠKI BOG VEIROV	E	V	O	L		10 ČRKA NABA VALUTA	
		VOLNENA TRANIKA IZ GROBE MIKANE PREJE							
		MESTO V SREDNJE AFRIŠKI REPUBLIKI (sod. ZANGUA)							
ŽARKO MARIN	Z	N							
ZDRAVILNA VEŠČINA	I	A	B	2	1	A			
REKA V EVROPSKE DELU SZ (PRITOK KAME)	V	7	A	T	L				
MEĐNAR. OKRAJSAVA ZA VZHOD	E								
NATBOLJ RAZVIRJELO LJUDSTVO V LAOSU	L	A	O						
STISNENE OLJNE TROPINE, POGACA	P	R	G	A					
REDKOST ZNANE- NOST	Z	A	2	1	T				
VANADIJ	V								
INTERNACIONALNI MONETARNI FUND	I	M	T						



— Takšne krivice pa še svoj dan nisem doživel...
 — Kaj te je tako prizadelo?
 — Za dve točki imam previsoko plačo!
 — Ti, takih samokritikov pa še v našem TOZD nisem srečal...
 — Spet ne razumeš, če bi imel dve točki manj, bi dobil višji regres za dopust, katerega bi namenil za letovanje na morju, zdaj pa mi drugega ne preostane kot, da si kupim 15 žaklov cementa...?

