

COLOKORJEVE INFORMACIJE

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA COLOR MEDVODE

Letnik IX.

JUNIJ 1980

St. 6 (97)



Srečo si bo ustvaril vsakdo sam

(Ob 30-letnici samoupravljanja)

Prvi zametki in nujni splošni pogoji za kasnejši razvoj samoupravljanja v Jugoslaviji so nastali v času ljudske vstaje proti okupatorju, v težki štiritletni narodnoosvobodilni vojni in v obdobju oborožene socialistične revolucije. Po zmagi v NOB je imela poleg KPJ s predsednikom Titom na čelu, tudi država odločilno vlogo pri obnovi in izgradnji domovine. Zato to obdobje imenujemo državni ali administrativni socializem.

V iskanju novih poti socialističnega razvoja se je KPJ opredelila za pot delavskega samoupravljanja. To je bil tudi interes delavskega razreda, zato so podprli Titove besede v težkih trenutkih odločanja, ko se je uprl Stalinu in zaoral ledino na področju samoupravljanja. Zato se je že konec leta 1949 namesto širjenja pristojnosti zveznih organov začelo ožanje, tako da so prenašali določene funkcije na

republiške, oziroma lokalne organe oblasti. Istočasno so sklenili, da delavci v podjetjih izvolijo delavske svete. Pred 30 leti — 10. januarja 1950 — je bil izvoljen prvi delavski svet v tovarni cementa Prvoborac v Solinu pri Splitu. V Sloveniji je bil prvi delavski svet izvoljen v kranjski Savi.

Prelomnico v razvoju delavskega samoupravljanja predstavlja zgodovinski datum 27. junij 1950. S sprejetjem zakona o izročitvi državnih gospodarskih podjetij in višjih gospodarskih združenj v upravljanje delovnim kolektivom se začenja nova etapa v razvoju socializma v naši državi, začenja se era samoupravnega socializma. S sprejetjem tega zakona in ustavnega zakona iz leta 1953 so bili dani potrebni družbenopolitični temelji za nadaljnji razvoj samoupravljanja v celovit družbenoekonomski odnos.

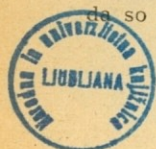
Tako samoupravljanje je postalo temeljno načelo za urejanje odnosov na vseh področjih družbenega življenja. Ta razvoj je potekal v več smereh in je imel do sprejetja ustave iz leta 1974 več pomembnih mejnikov. Na VII. kongresu ZKJ leta 1958 je bil sprejet program ZKJ, v katerem je bil načrtan razvoj socializma v novi Jugoslaviji. Leta 1963 je bil s sprejetjem ustave zaokrožen dotedanji razvoj samoupravljanja. Dane so bile tudi potrebne predpostavke za njegov nadaljnji razvoj. Gospodarsko in družbeno reformo so uvedli 1965 in z njo okrepili materialno podlago samoupravljanja. Neposrednim proizvajalcem pa so zagotovili razpolaganje tako z enostavno kot razširjeno reprodukcijo. Z ustavnimi amandmaji leta 1971 in z ustavo SFRJ leta 1974 so opredelili TOZD in neodtujljive samoupravne pravice delavcev. Uvedli so tudi delegatski sistem. S tem so ustavni amandmaji približali oblast delavcem in preprečili njeno nadaljnje odtujevanje.

Značilno za razvoj samoupravljanja je to, da se je širilo postopoma na vsa področja združenega dela, prodirati je začelo tudi v družbenopolitične skupnosti, materialna podlaga pa se je krepila postopoma.

Naša pot k socializmu je bila zelo težka. Tovariš Tito je na zadnjem kongresu ZKJ poudaril, da pa to ni edina pot, saj različni ekonomski, kulturni in drugi pogoji v različnih državah zahtevajo tudi različne oblike dela. V tem smislu niso priporočljivi nobeni recepti ali šablone. Marksistično vedo imamo za osnovo in moramo sami vedeti, kako uporabljati ta nauk v praksi, da njegov duh in njegov smisel uresničujemo v življenju. Izkušnost, do katere se pride na osnovi tega nauka, je najboljša šola in tako si bo srečo lahko ustvaril vsakdo le sam.

Čeprav nam je kruta smrt iztrgala našega dragega tovariša Tita, bomo sledili njegovim besedam. Po njegovih načelih in načelih samoupravljanja bomo dalje gradili našo državo.

M. M.



PREMAKLJIVI DELOVNI ČAS – DA ALI NE?

Pred približno dvema letoma je bil s strani delavskega sveta DSSS kadrovsko-spolšni sektor zadolžen, da pregleda možnosti za uvedbo premakljivega delovnega časa v obeh TOZD in DSSS DO Color. Poiskane so bile ponudbe za registrirane delovnega časa, delo je teklo tudi že v smeri razmišljanja o lociranju registriranih, zastalo pa je zaradi problematike, ki je posledica premakljivega delovnega časa v proizvodnih obratih. Zeleli smo, da se le-ta uvede enotno za celo DO, ne pa samo za režijske službe.

Pred približno mesecem dni je postalo to vprašanje ponovno aktualno, ko je sindikat dal pobudo, da se skuša premakljivi delovni čas uvesti.

Kadrovsko-spolšni sektor je izvedel kratko telefonično anketo in ugotovil, da ima šest od petindvajset vprašanih večjih DO v Kranju, Ljubljani, Skofji Loki oziroma Kamniku premakljiv (gibljiv, drsni) delovni čas. Dve večji delovni organizaciji, to sta »Iskra« in kranjska »Sava« imata delovni čas uveden za vse tri izmene.

V naslednjih dveh mesecih bomo na osnovi njihovih izkušenj skušali pregledati možnosti za uvedbo tudi pri nas. Sam potek uvajanja (ker so s tem povezane določene težave in ker je to noviteta) bi bil stopenjski, tako da bi bil najprej uveden v enotah, kjer pričakujemo s tem najmanj težav. Če bodo aktivnosti potekale po načrtu, bi bilo možno uvesti premakljivi delovni čas za celotno DO približno do konca prvega četrtletja naslednjega leta.

Iz posredovanih izkušenj »Iskre« in »Save« je ugotovljeno, da je uvedba le-tega možna tudi na popoldanski in nočni izmeni. Pogoj je le, da se delavca, ki so ob koncu oziroma začetku dela predhodno dogovorita za prihod oziroma odhod z dela.

V nadaljnjem tekstu bomo skušali v grobem predstaviti lastnosti oziroma prednosti in slabosti premakljivega delovnega časa. Če se bomo zanj odločili, se bo potrebno dogovoriti o postavkah, ki opredeljujejo prihod, odhod oziroma prisotnost na delu. Poudarimo naj, da so ti časi v pričujočem članku le ilustrativni in pisani za prvo izmeno. Za drugi dve izmeni bi bili, glede na posredovane izkušnje in na specifično dela proizvodnje v DO Color, ustrezno prirejeni, vsekakor pa podobni, vendar verjetno s določenimi omejitvami. Podrobneje bi problematiko premakljivega delovnega časa urejal poseben pravilnik.

Lastnosti premakljivega delovnega časa (v telegrafskem slogu):

1. Kaj je sploh premakljivi delovni čas?

Delovni čas, ki ga v določenih mejah prilagajamo našim posebnostim in potrebam, tako glede samega pričetka dela, kakor tudi njegovega vsakodnevne trajanja, je premakljivi delovni čas. Namesto dosedaj uveljavljenega (ustaljenega) delavnika, z enotnim pričetkom, obstajajo realne možnosti prehoda na premakljivi delovni čas, ki ima tele glavne značilnosti:

— Pričetek in konec dela nista določena s časovnimi mejami, temveč s trajanjem dela. Tako je pričetek dela lahko (npr.: med 5.30 in 7.00) in konec dela (npr.: med 13.30 in 17.00).

— Čas delovne obveznosti ni določen s stalnim (fiksni) številom ur, temveč z najmanjšim številom ur, ki jih moramo opraviti vsak dan in z največjim številom ur, ki jih smemo opraviti v enem dnevu.

— Mesečno obveznost ni potrebno opraviti do minute natančno, temveč si lahko privoščimo celo manjši pri-manjkljaj (npr.: do 8 ur), ali pa si ustvarimo določen doprinos — časovne rezerve v urah (npr.: do 25 ur).

Premakljivega delovnega časa zaradi proizvodne specifikacije ni mogoče izpeljati povsod, možno pa bi bilo (na takih delih uvesti npr. letni in zimski delovni čas v proizvodnji).

2. Razlogi za uvedbo in prednosti premakljivega delovnega časa

— nadoknaditev zamujenega prihajanja na delo zaradi prometnih konic, zamud javnih prevoznih sredstev, okvar lastnega vozila itd.;

— izvršitev določenih obveznosti in nučnih opravkov, ki so možni le v dopolnanskem času, oziroma je ob dnevih, ko uradi delajo za stranko tudi popoldne zaradi gneče praktično nemogoče priti na vrsto;

— odpade polurno »ogrevanje« za delo po šesti uri in priprava za odhod ob 14 uri;

— zmanjšanje izmišljenih bolezenskih izostankov;

— lažje reševanje problema varstva otrok.

3. Slabosti premakljivega delovnika

— Ni ga mogoče dobesedno uvesti povsod;

— potencialna nevarnost za izpad delovne discipline (proti temu se da zavarovati z pravilnikom o premakljivem delovnem času);

— večja poraba električne energije (predvsem pozimi);

— slabše sinhronizirano delo najožjih sodelavcev;

— nakup registrirnih ur;

— več dela z obračunavanjem prisotnosti na delu.

4. Temeljna pravila premakljivega delovega časa

Premakljivi delovnik bi bil v časovnem smislu opredeljen z naslednjimi časovnimi mejami:

- obvezna prisotnost na delu med 7.30—13.30
- pričetek dela med 5.30—7.30
- zaključek dela med 13.30—17
- okvirni delovni čas med 5.30—17
- normalni delovni čas med 6.00—14

Poleg omejitev, ki se nanašajo na prihod na delo in odhod z dela, ter trajanje dela, bi veljale še naslednje omejitve:

— dnevno ni mogoče opraviti več kot 10 delovnih ur;

— ob koncu meseca se lahko pre-sega mesečna delovna obveznost naj-več za 25 delovnih ur, presežek nad 25 ur se črta (kot da jih ni);

— konec meseca se lahko »zaosta-ne« za mesečno delovno obveznostjo največ do 8 ur, ker se sicer drugačno ravnanje obravnava kot hujša kršitev delovne dolžnosti.

5. Nekaterе omejitve in novosti

Na delokrogih, kjer zaradi posebne narave dela ni mogoče brez posledic v celoti uveljaviti vseh določil premakljivega delovnega časa, lahko neposredni vodja poskrbi za ustrezno prilagojeno obliko delavnika (Sporazum o dogovorjenem premakljivem delovnem času, dežurstvo, ipd.).

V primeru službene odsotnosti, ki presega 13 ur, se delavcu prizna kot da je bil na delu 10 ur.

Kadar službena odsotnost traja manj kot 8 ur, tedaj se prizadetemu delavcu prizna toliko ur, kolikor službena odsotnost traja.

V primeru, ko se delavec vrne neposredno s službenega potovanja na delo in nadaljuje s delom, ali pa odide z delovnega mesta neposredno na potovanje, se ne glede na prejšnja načela ne more obračunavati več kot 10 ur dnevno, čeprav je bil delavec na delu in službenem potovanju skupaj več kot 10 ur.

Kasnejši prihodi na delo ali odhodi (v času obveznega delovnega časa) iz osebnih razlogov, ki spadajo v skupno odsotnosti, za katere ni potrebno nadomestiti izgubljeni delovni čas, se obračuna, kot pričetek z delom ob normalnem delovnem času oziroma, kot da je končan ob koncu normalnega delovnega časa.

Odhodi z dela zaradi zasebnih opravkov, za katere je potrebno izgubljene ure nadoknaditi, se obravnavajo kot predčasna prekinitev dela.

Če je delavec zaradi nujnega in nedolžljivega dela pozvan na delo v času dopusta ali na dela proste dneve, tedaj so opravljene ure registrirane kot prisotnost na delu in hkrati kot presežek dnevne delovne obveze.

6. Evidentiranje prisotnosti in odsotnosti z dela

Vsak dan, ko delavec pride na delo, mora evidentirati na žigosani kartici čas prihoda, ne glede na to ali je prišel neposredno z doma, s službenega potovanja ali pa je imel pred pričetkom dela službeni ali zasebni opravke.

V prehodnem obdobju se vodijo posebne evidenčne knjige o prihodih in izhodiših pri evidencičarkah delovnih ur (dokler se ne kupijo registrirne ure, oziroma če se izkaže, da premakljiv delovni čas za DO Color ni sprejemljiv).

V primeru, ko je delavec pred pričetkom dela imel službeni opravke ter tedaj, ko se je vrnil neposredno na delovno mesto s službenega potovanja, mora žigosno kartico prisotnosti odnesti svoji obračunovalki, da vpiše, kot pričetek dela 6. uro v primeru, ko gre za privatni opravke, z nadomestilom izgubljenega delovnega časa.

Izhodi med delom se evidentirajo na žigosni kartici le tedaj, ko gre za izhode, za katere je potrebno nadomestiti izgubljene ure.

Kadar delavec odide z dela, mora evidentirati čas odhoda z dela. Ne glede na žigosani čas odhoda se v primeru, ko gre za službeni opravke, na pripravo za službeno potovanje, ali neposredni odhod na službeno potovanje, prizna kot da je delavec bil na delu do 14 ure.

7. Obračun podaljšane- ga dela, presežkov in primanjkljajev

Če je pri obračunu konec meseca ugotovljeno, da delavec ni opravil mesečno delovno dolžnost, se ugotovljeno razliko prenese kot povečano delovno dolžnost v naslednji mesec ali pa se manjkajoče število ur poravnava na račun odobrenega podaljšane- ga dela. To pomeni, da je možno opravljeno podaljšano delo obračunavati v primeru, če je opravljena mesečna delovna obveznost, sicer pa se na ugotovljeni primanjkljaj ustrezno zniža število opravljenih ur podaljšane- ga dela.

Mesečni primanjkljaj ur ne sme biti več kot 8 ur, ker se sicer tako ravnanje obravnava kot hujšo kršitev delovne dolžnosti in se za manjkajoče ure ne obračuna mesečnega dohodka. Število opravljenih ur pa hkrati tudi ne sme presegati mesečno delovno obveznost za več kot 25 ur. Ugotovljeni presežek se prenese kot zmanjšana delovna obveznost v naslednji mesec. Če je razlika večja od 25 ur, se preseženo število ur črta.

8. Sklepna misel

Premakljivi delavnik večini ne povzroča težav in tudi njegovih prednosti in pomanjkljivosti ne bomo občutili takoj prve dni.

Marsikaj, kar se bo zdelo prve dni nesprejemljivo, neprimerno ali odveč, se bo morda čez mesec ali dva izkazalo kot povsem ustrezno.

Odveč bi bilo misti, da so pravila,

Prvič obravnavana inovacija

Komisija za inovacije v DO se je sredi meseca junija prvič sestala za obravnavo konkretne problematike oziroma ocenitev inovacije po sprejetju Pravilnika o inventivni dejavnosti. Obravnavala je inovacijo tov. Ludvika Kalana iz TOZD »Smole«, katere bistvo je v naslednjem:

Tehnična izboljšava se nanaša na izpusne ventile, ki se uporabljajo pri reaktorjih za proizvodnjo alkidov, smol in poliestrov v obratu sinteze.

Pri teh ventilih so se že od začetka pojavljale težave in sicer v zvezi s tesnjenjem le-teh. Originalna izpusna ventila na R1 (reaktor) in 2 sta angleška, ki sta zapirala od spodaj pod kotom 45°. Imata tudi dvojne stene za ogrevanje, zato je teža ob pogostih demontažah zaradi čiščenja povzročila še dodatne težave. Ventili na R s in 6 so od proizvajalca Energoinvest, ki so zapirali od zgoraj le z ravno naležno ploskvijo. Njihovo delovanje je bilo zanesljivo le v idealnih okoliščinah v reaktorjih, to je ob absolutni čistosti trdnih ostankov mehanskih delcev, želiranih vključkov ipd. Vse to se je ob zapiranju nabiralo ob zaporni površini in to se je ob visokih obratovalnih temperaturah zapeklo in tesnenje je bilo slabo.

Pri izboljšavi teh ventilov je uporabljen klinasti način zapiranja ventilov in sicer od zgoraj in ne kot dosedaj od spodaj, ki vse netekoče dele ob zapiranju odreže in s tem je vsaka netesnost onemogočena. Poleg tega so na zaporno ploščo privarjena še štiri vodila za vodenje plošče. Predelani ventili so bili že preizkušeni na R 1, 2, 3, 6 in prvi rezultati po desetmesečnem obratovanju reaktorjev s predelanimi ventili so več kot pozitivni. Odpadlo je: demontiranje ventilov v povprečju vsakih pet tednov, čiščenje le-teh s kuhanjem in ponovna montaža, kar v skupnem zbiru znese mesečno 20–40 ton gotovih izdelkov več.

Pravilnik o inventivni dejavnosti med drugim določa, da je potrebno z vsako prijavljeno inovacijo ustrezno seznaniti delavce, ki imajo v roku 15 dni od dneva objave pravico ugovora in izpodbijati predlog glede novosti, izvirnosti, koristnosti, uporabnosti in pomembnosti za DO Color.

Komisija je sprejela sklep, da v njenem imenu eventualne ugovore spre-

ki urejajo premakljivi delovni čas popolna, zato je problematiko potrebno pregledati in pretrčati natančneje in na več nivojih.

Po izteku 6 mesečne poskusne dobe ali pa tudi poprej, če bo to potrebno, bi osvojena pravila izpopolnili in dopolnili — na osnovi pripomb delavcev, znanj in rezultatov opazovanja.

J. P.

jema kadrovsko-spolni sektor petnajst dni po izidu članka v Colorjevih informacijah.

Po preteku tega roka bo komisija pregledala utemeljenost eventualnih ugovorov in nanje odgovorila pismeno.

Komisija za inovacije
Predsedujoči:
Matjaž Hafner, dipl. ing.



Tebi, Tito

*Tito, bil si naša nada,
večjega od tebe
ni bilo zaklada.
Tvoja borba za življenje
trajala je dolge dni,
dokler ti srce
do konca popustilo ni.
Saj tega vendar ne bi smelo,
si pravimo sedaj,
še ptičje petje ni veselo,
deževen je ta maj.*

*Spomin na tebe vedno bo ostal,
tako predsednik ni nobeden
ljudstva svojega voditi znal.
Kar si rekel, to smo vse storili,
da življenje in svobodo
lako smo zgradili.
Tito, nikoli te ne bomo pozabili,
naprej za neodvisnost in svobodo
bomo se borili.*

Marta Mohar, 5. c OŠ Preska

Samoupravni sporazum o temeljih plana DO »Color« o srednjeročnem razvoju za obdobje 1981 - 1985

V času pisanja tega prispevka je v pripravi osnutek v naslovu citiranega sporazuma, ki je povzetek temeljev plana o srednjeročnem planu razvoja za obdobje 1981—1985 obeh TOZD in dopolnjen s spremljajočimi aktivnostmi, ki so pomembne za razvoj Colorja kot delovne organizacije.

V sporazumu so predvideni in zajeti vsi ukrepi, ki so potrebni za realizacijo zastavljenih ciljev, ki bodo zahtevali maksimalno angažiranje vseh delavcev v DO. Da je temu tako, pričajo naslednji podatki:

Komerciala:

V TOZD Smole je predvideno povečanje prodaje za 4.600 ton oziroma za 34 %, kar pomeni letno povprečno povečanje za 7,6 %, kar bo mogoče le z aktiviranjem novih investicij v tem časovnem obdobju.

V TOZD »Premazi« je za isto obdobje planiran porast prodaje za 12.590 ton oziroma za 50 %, kar pomeni povprečno letno povečanje za 10,6 %.

V DO to pomeni povečanje prodaje za 17.190 ton oziroma 44 %, ali povprečno letno povečanje za 9,6 %.

Potrebno bo povečati kvaliteto proizvodov, zmanjšati asortiman in poceniti izdelke. Načrtuje se povečanje poliestrskih in alkidnih smol in povečanje prodaje disperzijskih in nitro proizvodov. Ti izdelki so zanimivi za kupce, ki ustvarjajo devizna sredstva.

Načrtuje se investicija v obrat praškastih premazov, s čimer bi se skušali izogniti topilom, ki so glede zaščite okolja zelo problematična.

V zvezi s preskrbo surovin načrtujemo vse večjo usmeritev k domačim proizvajalcem in obenem usmeritev v izvoz.

Investicije:

Ze v prejšnjih vrsticah je omenjeno, da je gospodarska rast DO Color (TOZD Smole in Premazi) pogojena z aktiviranjem novih investicij. Glede na to, da Color sam ne razpolaga z zadostnimi sredstvi za izvedbo letih, tečejo dogovori za sofinanciranje investicij, obenem pa je narejen tudi prioriteten vrstni red.

V TOZD Smole je planirana investicija v skladišče taline AFK, ker se z le-to poceni proizvodnja in skrajšajo proizvodni časi. Nadalje je v prvi fazi rekonstrukcije smol planirana vgradnja sedmega reaktorja, s katerim bi se povečala proizvodnja s sedanjih 13.000 na ca. 16.000 ton. Z zaključitvijo prve faze razmišljamo oziroma planirano izgradnjo nove sinteze, s kapaciteto ca. 10.000 ton letno.

V TOZD Premazi bo potrebno dokončati rekonstrukcijo mešalnice, s katero se predvideva povečanje kapacitete za 7.500 ton letno.

Iz požarno-varnostnih razlogov bo potrebno prestaviti obrat razredčil na novo lokacijo. Po izgradnji obrata bo imel le-ta kapaciteto 7.500 ton letno.

Vsem sodelavcem

in poslovnim

partnerjem

iskrene čestitke

ob 4. in 22. juliju

Uredništvo

Predvideva se tudi modernizacija in povečanje kapacitet v obratu I, III in IV. S tem se bo njihova kapaciteta povečala za ca. 2.500 ton letno brez zaposlitve novih delavcev.

Z investicijo v nov proizvodni program praškastih premazov se do konca srednjeročnega obdobja predvideva kapaciteta 2.000 ton letno. Prav tako se predvideva izgradnja obrata vodotopnih premazov, s kapaciteto 5.000 ton letno.

Poleg teh glavnih investicij so predvidena tudi določena sovlaganja v druge OZD in v določene ne-proizvodne investicije (odstranjevanje odpadkov itd.), ki so kot spremeljajoče nujno potrebne.

**Celotni prihodek, dohodek delitev
dohodka in politika delitve
osebnih dohodkov:**

Z realizacijo vsega do sedaj naštetega predvidevamo doseči povečano produktivnost dela in večjo akumulacijo, s čimer bo omogočena realizacija predvidenih investicij. Predvideno je, da bo glede na leto 1980 leta 1985 (vrednoteno po današnjih cenah) dohodek na delavca porastel za 36 %, čisti dohodek na delavca za 45 %, čisti osebni doho-

dek delavca — mesečno povprečje za 12 %.

Porast števila zaposlenih — kadrovske funkcije:

Za realizacijo načrtovanih planov oziroma investicij se predvideva v TOZD Smole 3,7, v TOZD Premazi 3,2 in v DSSS 3,1% rast števila zaposlenih. Le-to bomo zagotovili z ustrežno politiko usmerjanja in pridobivanja kadrov. Politika štipendiranja bo usmerjena predvsem v pridobivanje kadrov širokega profila in profila tehnik.

Družbeni standard:

Pri reševanju problematike družbenega standarda predvidevamo adekvatno s porastom števila zaposlenih tudi povečanje sredstev za reševanje stanovanjskih vprašanj in rekreacijo delavcev.

Ker je težko štirideset strani obsegajoč sporazum strniti v nekaj vrstic in povedati vse bistveno, služi pričujoči prispevek le kot ilustracija k planu in pomoč za razprave.

Dvakrat za!

Delavci so se v TOZD »Smole« dne 17. 6. 1980, v TOZD »Premazi« pa dne 18. 6. 1980 odločili na referendumih o Srednjeročnih planih razvoja svojih temeljnih organizacij. Referenduma sta uspela v obeh temeljnih organizacijah. V TOZD »Smole« je od skupaj 111 zaposlenih glasovalo 86 upravičencev, od katerih je »za« glasovalo 74 oziroma 66,6 % vseh zaposlenih. V TOZD »Premazi« je od 366 zaposlenih glasovalo 288 delavcev. »Za« je glasovalo 217 zaposlenih v TOZD oziroma 59,3 %.

S sprejemom »Temeljev plana o srednjeročnem planu razvoja za obdobje 1981—1985« so tako delavci prevzeli obvezo, da bodo proizvajali v naslednjih letih več in bolje, z relativno manjšim številom zaposlenih. To zahteva močno angažiranje sredstev za investicije. Plani so sicer zelo smeli, vendar bi bili z maksimalnim angažiranjem vseh izvedljivi.

Posodobitev proizvodnje je nujno potrebna in je to tudi edina možnost, da na domačem in zunanjem trgu ostanemo čimbolj konkurenčni.

Janezu Bizjaku v slovo

Dolgost življenja našega je kratka...



V sredo, 25. 6. 1980 smo na zadnji poti spremili našega prezgodaj umrlega sodelavca Janeza Bizjaka. Ob njegovem grobu je predstavnik konference sindikata Janezu v slovo povedal naslednje besede:

Dragi Janez!

Globoko nas je pretresla vest o tvoji tragični na tako prerani smrti. Ko užaloščeni stojimo pred tvojim zadnjim domom, še vedno ne moremo verjeti, da se nikoli več ne boš vrnil med nas, svoje sodelavce in prijatelje.

Spominjamo se te, ko si 69. leta prišel v naš kolektiv ves mladosten, v najlepših letih delovnega ustvarjanja in poln življenjske vedrine, ki ti je, dragi Janez, ostala do zadnjega dne. Vedno si sprejemal nasvete starejših in mlajšim dajal zgled, kako je treba prijeti za delo in koliko je delo vredno, če ga nesebično opravimo s skupnimi močmi.

In ko si si dragi sodelavec, pred leti ustvaril svoj tako željeni dom in so se ti rodili otroci, smo to srečo delili s teboj tudi mi, tvoji sodelavci.

Žal ti ni bilo dano, da ureniš vse svoje življenjske zamisli in mnogo, mnogo prekmalu si nas zapustil, ker te je kruta smrt iztrgala iz naše sredine.

Danes, ko se tvoji sodelavci in prijatelji poslavljamo od tebe, dragi Janez, se ti za tvoje prijateljstvo in tovarštvo iskreno zahvaljujemo.

Slava tvojemu spominu in lahka naj ti bo naša domača zemlja.

Sodelavci slovesno obljublamo, da bomo njegovi družini stali ob strani in ji pomagali ob vsakem trenutku.

KK OO ZSS DO Color

Zahvala

Ob izgubi našega moža in očeta se zahvaljujemo vsem sodelavcem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti. Zahvaljujem se tudi OO ZSS za izkazano pomoč, objavo osmrtnice, venec, govor in petju pevcem ob odprtem grobu. Še posebej smo dolžni izreči zahvalo DS TOZD Premazi za ponudeno in izkazano pomoč.

Hvala vsem delavcem DO Color za zbrano finančno pomoč. Vsem naštetim ne morem reči drugega kot še enkrat najlepša hvala!

Družina Bizjak

Prvenstvo Colorja v kegljanju

Kot vsako leto, smo tudi letos kegljači pomerili svoje moči. Prvenstvo je potekalo v mesecu aprilu. Za nastop se je prijavilo 52 kandidatov, od katerih nas je nastop zaključilo 44. To je zelo lepa številka, sploh pa, če pogledamo, da je nastopilo 20 rekreativcev.

Ceprav je kegljanje v delovni organizaciji Color zelo množičen šport, v naši sredini pogrešamo mladince. Mladinke smo res v manjšini, a smo toliko bolj zagrizene, saj smo letos že drugič občinske mladinske prvakinje, obakrat pa smo tudi posamezno dosegle prve tri rezultate.

To je že lepa spodbuda za nadaljnje delo našega novega trenerja tov. Zidarja. Funkcijo je prevzel na sestanku kegljačev, dne 5. junija. Na tem sestanku so bili proglašeni tudi rezultati. Najboljši trije iz vsake skupine pa smo za prelit znoj in podrtje keglje prejeli kolajne, ki nam bodo v trajen spomin.

V ženski konkurenci je nastopilo 11 tekmovalk. Zalučale smo 2 krat po 100 krogel in dosegle naslednje število podrtih kegljev: Možina M. 796, Sušnik M. 716, Janjič K. 653, Žerovnik V. 639, Križaj S. 612, Berčič D. 599, Petaci A. 583, Perko A. 563, Habjan A. 547, Škafar C. 546 in Knific A. 481.

V moški konkurenci je nastopilo 13 tekmovalcev. Metali so 3 krat po 200 krogel in dosegli rezultate: Zidar M. 2.565, Stritar F. 2.497, Dubokovič V. 2.490, Bezjak A. 2.452, Bitenc D. 2.435, Kristan M. 2.387, Burja A. 2.386, Kobal S. 2.385, Globočnik J. 2.322, Žerovnik J. 2.308, Peternel J. 2.292 ter Krelj F. 1.402 in Jenko J. 1.289 samo z dvema nastopoma.

Rekreativcev se je prijavilo 28 od katerih jih je 100 lučajev zalučalo 20. Rezultati le-teh pa so: Žnidaršič M. 380, Jerina P. 368, Dolinar H. 368, Lombar J. 362, Schwikart H. 357, Erman F. 356, Izlakar L. 355, Jamšek V. 350, Štrukelj J. 340, Plesnik S. 336, Burja F. 329, Ferbar J. 325, Dobnikar I. 322, Borčnik D. 309, Lampič P. 294, Zadravec I. 289, Marin A. 287, Savovič M. 262, Rabrenovič S. 261 in ing. Svoljšak J. 258.

Rezultati nekaterih so lepi, drugi pa, upam, da se bodo prihodnje leto še bolj potrudili. Mislim, da bo množičnost v naši sekciji ostala na isti ravni ali bo še boljša, saj je termin ob sredah ob 19. do 22. ure na razpolago prav vsakemu članu našega kolektiva.

Pridite na kegljišče tudi poleti, da steze ne bodo samevale!

Majda Možina

Zdravniški pregledi

Delavci, ki opravljajo dela in naloge s povečano nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare, morajo vsako leto na periodični zdravniški pregled, da se ugotovi, če v delavčevem zdravju ni prišlo do kakšnih negativnih sprememb ali drugih pogojev, ki bi lahko vplivali na zdravstvene okvare ali telesne poškodbe. Zdravnik, specialist medicine dela, torej s takim pregledom ugotavlja delavčevo sposobnost za opravljanje določenih del in nalog na osnovi analize del in nalog, oziroma na osnovi opisa del z ustreznimi meritvami fizičnih in kemičnih faktorjev delovnega okolja.

Vsi naši delavci, ki morajo opraviti periodične zdravstvene preglede, so jih letos že opravili, nismo pa prejeli še vseh izvidov. Od 246 delavcev, za katere smo izvide že prejeli, je za 7 delavcev ugotovljena delno zmanjšana delovna sposobnost (nezmožnost za delo v ropotu nad 90 dB (A), možnost poslabšanja stanja kožnega obolenja, nezmožnost za opravljanje težjih fizičnih del), v nobenem primeru pa to ne pogojuje spremembe delovnega mesta. Kljub temu se ne smemo uspavati s prepričanjem, da so delovni pogoji v naši delovni organizaciji dobri, ampak si moramo stalno prizadevati za izboljšanje le-teh. Predvsem bi opozoril na boljšo organizacijo in ureditev notranjega transporta, ker ravno pri teh delih doživljajo delavci največ poškodb, na večjo čistočo in red v delovnih prostorih in okolici ter izboljšanje ventilacije.

Janez Štrukelj

Barvarček - tretjič

Mladinci so po izidu prejšnje številke uredništvu poslali komentar na kritiko uredništva v četrti številki Colorjevih informacij. Njihov odgovor je obenem tudi kritika vsebine Colorjevih informacij, ki jo vsekakor vzamemo na znanje. Omenjajo suhoparnost vsebine, vendar morajo vedeti, da uredništvo nima malo težav, ko na skromnih osmih straneh želi najti pravo razmerje med poslovno, samoupravno, informativno vsebino in med lahkotnejšim branjem kot so na primer šale, križanka in podobno.

To, da v tej številki CI njihovega prispevka nismo objavili, ni posledica »cenzure« ali strahu pred kritiko, ampak posledica rahlo zapoznelega odmeva na kritiko uredništva CI, objavljeno v četrti številki in pa predvsem pomanjkanje prostora za članke v tej številki. Nekaj gradiva je namreč ostalo še od prej in je čakalo na objavo.

Vrlim mladincem predlagamo, da svoj prispevek in prispevek tov. Hribernika objavijo v naslednji številki Barvarčka, kjer je pripravljen marsikaj napisati tudi kakšen nemladinec.

UREDNIŠTVO

Sektorska gasilska vaja

V novi tovarni je bila 30. maja sektorska gasilska vaja, na kateri smo gasili namišljeni požar železniške cisterne na pretakališču. V akciji je sodelovalo 73 gasilcev iz osmih teritorialnih društev in trideset naših članov.

V akciji smo imeli priliko videti domala vso mobilno tehniko, ki jo premore medvoški sektor. Pokazala se je izurjenost in pripravljenost gasilcev, da v kritičnem trenutku prav lahko računamo na njihovo pomoč. Vemo pa, da sami, brez pomoči članov teritorialnih društev, ne bi mogli pogasiti zares razvitega požara.

Pričetek akcije je bil predviden za 16. uro, prvi zunanji gasilci pa so bili na kraju namišljenega požara že pet minut kasneje. Intervencija in smeri, s katerih je bilo potrebno »gasiti«, so bile opisane po načinu, kot to predvideva obrambno-napadalni načrt. Skico je vsaka gasilska enota dobila pri vstopu v tovarno. »Gašenje« je potekalo po planu in z gasilnimi sredstvi, s katerimi bi tudi gasili pravi požar, tako, da je bila vaja izpeljana brez večjih napak.

Po zaključku »gašenja« smo v prostorih jedilnice analizirali akcijo, naš načrt pa je doživel več sprememb. Gasilci so si tudi ogledali tovarno in pa razpored objektov.

Vajo so si ogledali vodja varnostne službe inž. Pevec in vodje proizvodnje obeh TOZD inž. Petek in inž. Gortnar ter obratovodje obratov, pogrešali pa smo vodilne delavce naše delovne organizacije.

Oton Bačnik

VISOKO PRIZNANJE

V mesecu maju je bil pripravljen predlog za podelitev priznanj in zlate značke CZ za zasluge na tem področju za inž. Maria Koprola in inž. Riharda Pevca. Ker se nismo mogli odločiti, katerega od obeh bi predlagali za podelitev zlatega znaka, smo pripravili skupni predlog za oba in ga posredovali štabu CZ občine Šiška.

Žirija za podeljevanje zlatega znaka pri presoji zaslug obeh kandidatov ni imela lahkega dela in se je odločila, da letos podeli zlati znak CZ inž. Mariu Koprolu, znak CZ s priznanjem pa inž. Rihardu Pevcu. Na občinskem štabu CZ so nam pojasnili, da so tokrat podelili zlati znak le po enemu predlaganemu kandidatu iz posamezne DO.

Prepričani smo, da bo v naslednjem letu prejel zlati znak za svoje zasluge in požrtvovalno delo na področju CZ tudi inž. Rihard Pevec. Prav tako računamo, da bomo za priznanje v naslednjem letu predlagali tudi enoto CZ v DO Color.

Obema nagrajencema iskreno čestitamo!

Predsednik odbora za LO in DS,
predsedniki komitejev za LO in DS
v DO Color

COLOR
COLOR
COLOR
COLOR

MEDVODE

Disciplinski ukrepi

Disciplinska komisija je na obravnavi dne 21. maja 1980 izrekla naslednje ukrepe:

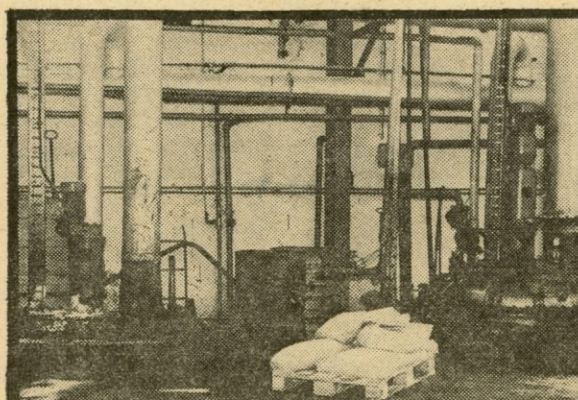
Slavoljubu Rabrenoviću in Zvonetu Polenšku JAVNI OPOMIN, ker sta 6. in 7. maja letos brez opravičenega razloga odklonila šaržiranje 6 sodov Wülfing premaza, zaradi česar je bil premaz poslan kupcu šest dni kasneje, kot bi bilo sicer možno.

Janezu Ferbarju prenehanje delovnega razmerja (izvršitev ukrepa se odloži za šest mesecev), ker je bil med delovnim časom večkrat vinjen in je brez dovoljenja odhajal z dela.

Dušanu Paniču JAVNI OPOMIN, ker je 10. in 11. marca 1980 neopravičeno izostal z dela.

R. P.

NAGRADNA KRIŽANKA



	RADIUS	NARODNO-SLOVEC	NASLADILNO, PRIJETNO DRAŽILO	KONDENK, Z OKLEPM	JONES	GLINASTA PIŠČALKA	RADO SIMONITI	ANGLESKI PLES	HORMON MALIH LEDVIC
	OKSID STRENI ATOMI KISIKA								
	NAČELO, PREDPIS						GRČIJA OPAZEN		
	STARA HANA PRIMORSKO ENOSTAVNA BEDAKOVNA				GRŠKA ČRKA TONA			EAST PROČEVANJE EVOLUTIVNA ORGANIZACIJA	
4 ČRKA		KDOR IMA MONOPOL	DRŽAVA OB TIGRISU	NDRVEŠKA	SESTAVIL 4 C	GNETILNI OBLIKOVANJE VRSTA STEBLA			
ZDRAVILNA RASTLINA					ČEBELJI SAMEI ŽENSKO IME			V STOR, BOGINJA ZHAGE	
DEL GLAVE				MESTO NA NASI OBALI Ž. IME				KORALNI OTOK GRŠKA ČRKA	
PRIVRŽE- NEC ANIMIZMA						KALIJ TATSKA	FOSFOR MESTO V SRBICI	FINCI BOGINJE MASEVANJE	
MUSLIM, SVETO PILIMO SKRAJŠTI REP PSU					LATINSKI VEZNIK BALCON	ŽLANTNI PLIN PRVI LETALCE			
K						PRIPADNIK ILIROV CINOSOV AVTO		GRAM OKOLIS	SARAJEVO
PODJETJE V LJUBIJANI					ISTA STRAN		PERUNIKA OSEBNI ZNAK		
ILOVICA				PRVA PEVKA BODICA				AVSTRIJA OČE	
NIKELO			POD		PRIKRITO NARČEVANJE DRAŠKI ZREBEC				ANA KARINA
JOSIP STRITAR			PASHA EARL			OBLAK VATROSLAV	PRIMORSKA JED		
NAPAD NA GLOVEKA						SOHBOR	PRAV- TAK		

COLORJEVE INFORMACIJE št. 46 (97) leto 9., junij 1980. Izdaja jih organizacija združenega dela Color Medvode, vsak mesec v nakladi 800 izvodov. Glasilo ureja uredniški odbor: Franc Erman, Jože Gostič, Majda Možina, ing. Rihard Pevec (odgovorni urednik) in Franci Rozman (glavni urednik). Fotografije: Franci Rozman. Tisk AERO Celje, TOZD grafika. Rokopisov ne vračamo. Po mnenju Sekretariata za informacije pri Izvršnem svetu Skupščine SRS št. 421-1/72 je glasilo oproščeno plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.

Med reševalci s pravnimi rešitvami bomo z žrebom razdelili tri nagrade:

1. nagrada 200 din
2. nagrada 150 din
3. nagrada 100 din

Izrezke z vpisano rešitvijo pošljite v DSSS, kadrovsko-spolni sektor z oznako »Nagrada križanka«. Pri žrebanju bomo upoštevali vse pravilne rešitve, ki bodo prispele do 10. julija 1980. Vsakdo lahko sodeluje le z eno križanko. Obilo sreče.

Dopisujte

v naše

glasilo!