

OB NOVEM LETU

Zopet mineva leto našega skupnega dela, leto naših medsebojnih odnosov in leto naših delovnih uspehov pa tudi razočaranj.

Za delovni uspeh lahko smatramo to, da smo ustvarili bruto realizacijo prodaje kar za eno četrtno večjo od preteklega leta in da smo se približali planiranemu mesečnemu povprečnemu osebnemu dohodku, to je 5.000 din.

Za razočaranje pa lahko smatramo to, da smo v obsegu proizvodnje zaostali kar za 1/7 za planiranim in da zaradi tega nismo ustvarili prepotrebne ostanke dohodka za sklade. To pa je lahko zelo nevarno, če bi se ponavljalo skozi več let, saj pomeni to najedanje lastne substance in zmanjševanje možnosti za gospodarjenje v naslednjih letih.

Kljub temu, da smo se morali v tem letu baviti z mnogimi objektivnimi težavami, kot so ozka grla na stancih, na vzdrževanju orodij ter na dobavi nekaterih delov iz kooperacije, je pretežni del vzrokov za nedoseganje plana le naših — subjektivnih.

Res je, da je bil plan postavljen zelo visoko — optimistično, in da bi ga bilo mogoče doseči le ob perfektnem funkcioniranju kompletne organizacije. Res pa je tudi, da je moral biti postavljen tako visoko zaradi tega, da je bilo mogoče le na tako visokem nivoju uravnovesiti vse elemente gospodarjenja. Hitrejše naraščanje cen surovin in osebnih dohodkov od naših prodajnih cen je mogoče nadoknaditi le s hitrim dviganjem obsega proizvodnje in s tem z zmanjševanjem vpliva fiksnih stroškov.

Perfektno funkcioniranje organizacije je bilo v tem letu ogroženo z mnogo faktorji, od katerih pa nekateri še vedno negativno delujejo in se bodo raztezali še dalj časa v poslovanje naslednjega leta. Naj nekatere opišem.

Minulo leto je bilo prvo leto poslovanja nove organizacije TOZD. Dve najpomembnejši strokovni službi — to sta službi za planiranje in tehnologije, sta bili prenešeni iz skupnih služb v TOZD. Pri tem se je zamenjal velik del kadra in novi strokovni delavci so se neizkušeni znašli pred izredno težkimi nalogami ustvarjanja tako visokega plana.

Nekatera strokovna delovna mesta v TOZD so ostala dolgo časa nezasedena in problemi so se morali reševati dokaj improvizirano.

V minulem letu se je na podlagi Zakona o združenem delu spreminjal sistem delitve dohodka in osebnega dohodka. Novi sistem še ni zaživel, saj mu manjka še vrsta stimulativnih faktorjev. Takšen kakršen se je uveljavil na začetku, pa je povzročal mnogo težav, ki so imele na produktivnost bolj negativen kot pozitiven vpliv.



To leto je bilo tudi leto intenzivnega razvijanja demokratičnih samoupravnih odnosov. Le-te pa pravilno dojemajo tisti delavci, ki vedo, da je demokracija še vedno organiziran sistem funkcioniranja neke organizacije ali celotne družbe. Da to ni pravica vsakogar, da dela kar se mu zdi v danem trenutku najbolj prav, oziroma kar njemu osebno najbolj ustreza. Da demokracija ni to, da prihaja na delo z zamudo, da odhaja z dela predčasno, da med delom odhaja po osebnih opravkih, da pošlje svojega nadrejenega v..., če ga ta opozarja na napake itd. Demokracija in samoupravljanje tudi ni to, da se delavec, ki ga izvolijo drugi v komisijo za osebno ocenjevanje maščuje iz osebnih razlogov nadrejenemu, ki ga je pred tem silil pri delu k discipliniranemu obnašanju. Vse to ni demokracija, marveč anarhija.

V minulem letu se je tudi intenzivno nadaljeval proces prenašanja oziroma zaključevanja tehnologij v TOZD. Nekatere TOZD so zelo intenzivno prevzemale nove odgovornosti, za katere pa niso bile zadosti hitro tehnično in kadrovske usposobljene.

Vsi ti navedeni in še nekateri nenavedeni subjektivni vzroki so vplivali na to, da se letni plan

ni bolje realiziral in vse te negativne vzroke bo treba intenzivno odstranjevati, če se bomo hoteli bolj pripravljati lotiti prihodnjega plana.

S to kritično presojo pa ni rečeno, da se v tem letu ni dogajalo in zgodilo mnogo takega, kar je ustvarilo zdravo osnovo za nadaljnji razvoj. Nekateri pesimistični tehnokrati, ki so se upirali procesu prenašanja odgo-

vornosti na TOZD, so to utemeljevali z bojznostjo pred upadanjem strokovnosti, kvalitete in obsega poslovanja. Nič takega se ni zgodilo. Temeljne organizacije, predvsem pa tiste, ki so izven sedeža podjetja, so se strokovno — kadrovske močno ojačale. Zadržani ali celo zaostreni so bili kriteriji, ki določajo nivo kvali-

(Nadaljevanje na 2. strani)

Uredništvo glasila STIK iskreno čestita delovnim ljudem ob novoletnih praznikih ter želi veliko delovnih uspehov in medsebojnega sodelovanja v novem letu 1979.

Vsem sodelavcem delovne organizacije Elma želimo srečno, zdravo in uspešno novo leto, z željo, da bi z boljšim sodelovanjem dosegli boljše delovne uspehe.

Delavci iz TOZD Transformatorji

Pripis: Ostali direktorji TOZD in sektorjev kljub pismenemu obvestilu, niso oddali uredništvu svojih prispevkov k novoletni čestitki.

Uredništvo

PREDSEDNIKA DELAVSKEGA SVETA TOZD ELEKTROMATERIAL ČATEŽ

Novoizvoljeni delavski svet TOZD Elektromaterial Čatež, je na svoji prvi seji soglasno izvolil za predsednika tov. Barle Milana.

V našo TOZD se je vključil lansko leto, opravlja pa delo izmenovodje vrtalnice. Namenil sem se, da ga predstavim širšemu krogu delavcev Elme, kot predsednika delavskega sveta, kot sodelavca in kot člana iz bližnje okolice.

Rojen je leta 1955, na Podborštu. Podboršt je majhna vasica, nekaj kilometrov oddaljena od Čateža. Stanuje prav tako na Podborštu (št. 5 — za tiste, ki bi mu hotele pisati, je namreč še

samski, psst...!) in se vozi na delo s starim Ferjagelnom. Ferjagel kliče svojega tristača (Zastava 1300 — ni de luxe). Sicer naj pa kar sam govori:

Osnovno šolo sem obiskoval v Trebnjem. Po končani osnovni šoli sem se vpisal na CSS (Center strokovnih šol) Bežigrad — avtoelektrika. Prakso sem opravljal pri Cestnem podjetju Novo mesto, kjer sem se tudi izučil. Nato sem se zaposlil pri Kamnoseškem podjetju Marmor v Ljubljani.

— Kako to, da si takoj po končanem uku menjal podjetje?

Mislim, da vsakega mladega človeka s podeželja, vsaj kdaj obide želja po mestu. V mestu je več možnosti za kulturno življenje, za športno udejstvovanje, ples, potem so tu še razni koncerti, prireditve in vrsta razvedril, medtem ko na podeželju vsega tega ni. Plača je bila tudi dobra, tako da sem bil po eni strani kar zadovoljen. Vendar sem se vseeno po prihodu od vojakov zaposlil pri Emoni. Od tam pa sem prišel v Elmo.

— Svoje delo si združil že v več DO, če jih primerjaš med seboj, kaj lahko rečeš?

loči, da ga le direktno po žepu ne udari. Treba je zaupati vodstvu.

— Kaj misliš o delu družbenopolitičnih organizacij v naši TOZD?

Mladinska organizacija je skoraj povsem zamrla — odpovedala na celi fronti. Sindikat dela v redu. Glavne pobude prihajajo z njegove strani. Je nosilec vseh akcij. OOOZK dela bolj v zatišju — njeni zapisniki ne pridejo »na svetlo«.

— Zakaj je mladina tako neangažirana?

Verjetno je vzrok temu nezadostna angažiranost. Za dobro organizacijo je premalo samo eden, pa naj bo še tako »zagnan«. Potrebno je več ljudi — somišljenikov, ki so prepričani v svoje ideje. Tako je lažje pritegniti širši krog.

— Kaj meniš o samoupravljanju — v širšem pomenu besede?

Dokaj težko vprašanje. Samoupravljanje je vsekakor edina pravilna pot, po kateri naj delovni človek stopa, če hoče, da ne bo izkoriščen, oziroma pahnjen v podrejen položaj. Vendar je potrebna močna moralnopolitična zavest in odgovornost vseh delovnih ljudi. Menim, da je delavstvo — predvsem starejše, pa tudi mladi, ki pridejo iz osnovne šole v DO, premalo osveščeno. Mogoče je temu krivo tudi preslabo poznavanje teorij o družbenih sistemih, vendar je v samoupravljanju potrebno sodelovanje vseh delavcev.

Informiranost je po eni strani pomanjkljiva in nepopolna, po drugi strani je pa informacij zelo veliko — da jih poleg redne-

ga dela in svobodnih aktivnosti ne moreš vseh registrirati. Področij je toliko, da je zelo težko biti povsod »na vrhu« z informacijami. Na področju, kjer si popolnoma na tekočem o vsem, res lahko odločiš v pravem pomenu besede, medtem ko moraš na tistem področju, kjer ti ni vse jasno oziroma imaš vrzeli v samem toku dogajanja, zaupati drugim, da oni odločajo, ker so bolj »pri stvari«.

— Kako delavci, predvsem ti isti neposredni proizvajalci razumejo samoupravljanje in kako so na tekočem o svojih dolžnostih in pravicah?

Mislim, da se večina ne poglablja kaj dosti v samoupravljanje, pravice si pa vsak hitro zapomni, medtem ko za dolžnosti to ne bi mogel trditi.

— Če spremeniva temo, bi te vprašal, kako preživljaš svoj prosti čas?

Del prostega časa porabim s tem, da sosedom in kolegom popravljam avtomobile in druge reči, kar je v zvezi z elektriko. Ostali del časa gre pa v glavnem za motokros. Imam motor HUSQUARNA 250 cm³ in vozim v III. ligi. Dosti časa je potrebno posvetiti treningu in vzdrževanju motorja. Ta je že precej star (letnik 1973) in ga je potrebno stalno popravljati. Kolikor mi pa še ostane časa, pa pomagam doma na kmetiji.

Torej, kot je videti, dela ti ne zmanjka. Problemi se pojavljajo povsod, tako v DO kot izven nje, v privatnem življenju. Želim ti veliko uspehov na vseh področjih in hvala za razgovor.

Stane Prevolšek

(Nadaljevanje s 1. strani)

OB NOVEM LETU

tete proizvodov in tudi fizični obseg proizvodnje je porastel, in sicer pri instalacijskem materialu za 20 %, pri transformatorjih za približno 10 % (točno se ne da definirati), pri gospodinjskih aparatih pa približno za 6 % (pri gospodinjskih aparatih gre za precejšen izpad izvoza).

Število zaposlenih v skupnih službah se je zmanjšalo iz 250 pred reorganizacijo na 125 na koncu tega leta. Vse te službe in dejavnosti je bilo treba nadomestiti v temeljnih organizacijah. Jasno je, da te funkcije v TOZD ni bilo mogoče organizirati z istimi delavci, ker je le njihov pretežni del prešel v TOZD in še to le na lokaciji Črnuč, za precejšnji del teh funkcij pa je bilo potrebno angažirati nove delavce.

V tem letu je bila izoblikovana močna samozavest delavcev v TOZD in njihova odgovornost za gospodarjenje v TOZD. Začetne težnje po zapiranju v ozke interese TOZD se vse bolj umikajo težnjam po povezovanju, saj se vsak dan bolj čuti odvisnost ene TOZD od dogajanja v drugi, ki z njo sodeluje v faznem procesu proizvodnje.

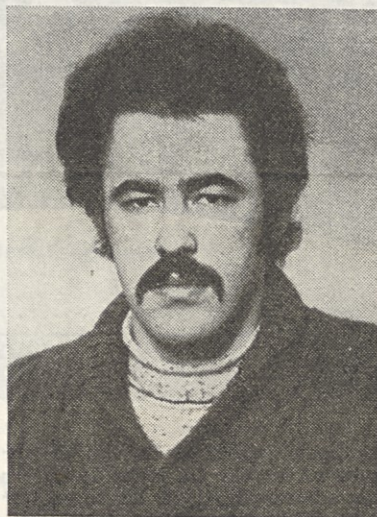
Prenos odgovornosti za razvoj in poslovanje na tri nosilce posameznih grup proizvodov, je potrojilo pritisk na vsa ta dogajanja v delovni organizaciji in s tem preprečilo možnost, da se na račun forsiranja ene grupe proizvodov zanemarijajo druge. Jasno pa je, da so s samo organizacijo postavljeni šele temelji in da bo vse drugo treba šele storiti.

No, in kaj naj želim nam vsem skupaj ob novem letu?

Ni težko uganiti. Želim, da nadaljujemo to, kar smo začeli, in sicer tako, kot smo se dogovorili. Pri tem pa želim, da nam ne bi to bilo težko, marveč v osebno in skupno zadovoljstvo. Želim, da se o stvareh še naprej skupno dogovarjamo, vendar, da se tako dogovorimo, da bo vsak natančno vedel, kakšne so njegove obveznosti in pravice, da bo vsak svoje obveznosti v skupnem mehanizmu izvrševal skladno s svojimi sposobnostmi, ter da bo udeležen na dohodku sorazmerno s tem, kolikor je bil udeležen tudi pri njegovem ustvarjanju.

Pa srečno 1979!

Glavni direktor
Stane Fele



Bistvenih razlik ni. Osebnih dohodkov je povsod približno enak. Če primerjam prejšnjo zaposlitev in sedanjo, bi rekel, da so bili odnosi med sodelavci v Emoni boljši kot so v Elmi, do predpostavljanih pa slabši. Tu ni prave kolegialnosti med sodelavci, vsak gleda le nase in mu je prvo, da bo sebe »opravl«. Manjka občutek pripadnosti delovni sredini. Poleg tega je organizacija samega dela dokaj slaba. Vedno se nekaj mudi, je nujno, včasih več artiklov hkrati, tako da je nemogoče narediti vse v tistem »nujnem« roku. Ni pravega reda. Te stvari bi bilo potrebno izboljšati.

— Si predsednik delavskega sveta. Kaj misliš o delu in vlogi DS v naši TOZD?

Menim da DS nalogo, ki mu je zaupana, dobro opravlja oziroma se trudi vsako stvar kar najbolje rešiti. Včasih je težko. Posebno kadar pridemo pred vprašanje, ki ima na prvi pogled enostavno odločitev, ima pa dolgoročne posledice. Informativnost delavcev, kakor tudi razgledanost je dokaj slaba, kakšnemu pa je tudi vseeno, kako se od-

Varno delo, eden od pogojev za uspeh

Varnost pri delu je eden izmed nepogrešljivih pogojev za napredek delovne organizacije, za dobro počutje in sproščenost delavca pri delu in s tem tudi za dober rezultat dela.

Skrb za varstvo pri delu je pravica in dolžnost, ki potrebuje stalno vzdrževanje njenega stanja na nivoju, ki ga določajo akti s tega področja. Ta stalen »napor« se dobro obrestuje. Že sam podatek o majhnem številu nesreč pri delu pove novodošlemu delavcu, da gre za organizacijo, kjer je za njegovo varnost poskrbljeno. Pri tem je potrebno poudariti, da ne morejo biti uspešno opravljeni izpiti iz varstva pri delu merilo stanja. Kot glavni merili sta verjetno:

1. splošna miselnost o pomenu varstva pri delu in
2. konkretno stanje pri spoštovanju določil Zakona o varstvu pri delu in internih samoupravnih aktov.

V Črnučah TOZD in DSSS smo v prvi polovici meseca novembra v organizaciji varnostnega inženirja in organizatorja izobraževanja v sodelovanju z Delavsko univerzo »Univerzum« organizirali osnovni tečaj in preizkuse znanja iz varstva pri delu.

Osnovni tečaj je bil namenjen vodstvenim delavcem, konstruktorjem, tehnologom in priučevalcem, ki tega tečaja še niso imeli, po zakonu ali pravilniku o varstvu pa ga morajo imeti.

Vsi ti so imeli predavanja, pismeno nalogo in še preizkus znanja. Udeležba je bila zadovoljliva. Znanje pa tudi. Delavci, ki pa so že imeli opravljen osnovni tečaj, pa so imeli krajše predavanja in preizkus znanja. Pri preizkusu je bil glavni namen osvežiti znanje in ga dopolniti z novostmi.

Zdaj, ko sta tečaj in preizkus za nami, bi bilo potrebno razmisliti o večji interni akciji: seminarju neposredno proizvodnih delavcev o pomenu in vsebini varstva pri njihovem delu. Menim, da bi le s tako široko zasnovano akcijo, v okviru katere bi delavce natančno seznanili s konkretnimi, njim potrebnimi podatki za varno delo, uspeli dvigniti nivo varstva pri delu na še boljše raven.

Gre za to, da pravico in dolžnost varnega dela ne bi imeli za nujno zlo, ampak za imperativ oziroma stimulacijo pri delu.

Mirko Povšnar

Pregled plana in realizacije proizvodnje ob koncu III. kvartala 1978 ter problematika IV. kvartala

Dejanski plan III. kvartala	123.194 NNU
Zaostanek po dej. planih I. in II. kvartala	14.758 NNU
Skupaj dolg III. kvartala	137.952 NNU
Povprečni mesečni plan = 137.952 : 3 =	46.000 NNU

MESEČNI PLAN

Mesec	Plan	Izvršitev	%
Julij	43.672 NNU	28.943 NNU	66
Avgust	45.062 NNU	35.905 NNU	79
September	42.405 NNU	41.796 NNU	99
		106.644 NNU	

Doseganje plana III. kvartala $\frac{106.644}{123.194} = 87\%$

Doseganje skupnega dolga III. kvartala $\frac{106.644}{137.952} = 77\%$

Iz navedenega sledi, da imamo na koncu III. kvartala nerealiziranih (137.952 - 106.644) = 31.308 NNU.

Če ob teh podatkih III. kvartala pogledamo še rezultate za 9 mesecev, je slika naslednja:

Dinamični plan za 3 kvartale, se pravi za 9 mesecev, ki ga je izračunala CPS v začetku leta, je 410.714 NNU. Realizacija 9 mesecev je 342.486 NNU, to je

$$\frac{342.486}{410.714} = 83\%$$

Dejanski plan, ki je seštevke dej. kvartalnih planov, pa je 373.794 NNU ali 91 % dinamičnega plana.

Realizacija glede na dejanski plan pa je 92 %.

Če pa upoštevamo, da je 9 mesecev 75 % letnega plana in bi v tem obdobju teoretično morali realizirati 75 % letnega plana, kar je 422.659,5 NNU, je realizacija le

$$\frac{342.486}{422.659,5} = 81\%$$

Obremenjeni z nerealiziranimi obveznostmi prvih 9 mesecev, smo sprejeli plan IV. kvartala v višini 108.111 NNU ali skupaj z dolgom iz prvih 9 mesecev 139.419 NNU kar je 46.473 NNU mesečno, kar je ogromno, ne bi pa smelo biti nemogoče. Vendar rezultati oktobra kažejo, da nismo kos nalogi.

Poglejmo:

Mesec	Plan	Realizacija	%
Oktober	42.912	37.573	88

Na osnovi teh podatkov pa lahko prognoziramo tudi realizacijo leta 1978. Če za zadnja 2 meseca v letu prognoziramo realizacijo 80.000 NNU, dobimo naslednje podatke, če predvidimo realizacijo 460.059 NNU:

Pokazatelji so glede na:

$$\text{Letni plan } \frac{460.059}{563.546} = 81,6\% \text{ nerealiziranih } 103.487 \text{ NNU}$$

$$\text{Dejanski plan } \frac{460.059}{481.905} = 95\% \text{ nerealiziranih } 21.846 \text{ NNU}$$

$$\text{Dejanski plan } \frac{481.905}{563.546} = 85,5\% \text{ ali razlika } 81.641 \text{ NNU}$$

Torej sledi ugotovitev, da bomo ob koncu leta približno 18,4 % pod planom proizvodnje za leto 1978.

Na vprašanje, kje so vzroki za nedoseganje in kaj še lahko storimo za boljši rezultat 1978 in lahko rečemo za boljši uspeh v letu 1979, je odgovor velik. Zdi se mi pa, da je glavni problem delovna disciplina. S tem ne mislim samo točnost prihodov, odhodov in podobno, ampak poudarjam bolj delovno disciplino v smislu točnega izvrševanja zadanih nalog in to delavcev v posredni in neposredni proizvodnji.

Če pogledamo glavne probleme:

- netočna dobava polizdelkov s strani ostalih TOZD (pri čemer je umestna pripomba: tudi mi se ne obnašamo bolje),
- netočna dobava materiala s strani nabave (lik. plošče, plašči E 40, odpreski Fe E 27, keramika E 14 itd.),
- netočna dobava uvoženih sestavnih delov,
- izpadi proizvodnje polizdelkov v TOZD (stroji, orodja, kopeli),
- počasno osvajanje novih polizdelkov,
- izpadi zaradi napak v pripravi in organizaciji proizvodnje,
- izpad izvoznih količin.

To je nekaj problemov, ki so vzrok slabi realizaciji in če jih analiziramo, ugotovimo, da so to problemi, ki jih obravnavamo ob vsaki analizi realizacije oziroma »nerealizacije«. Vzroki, da teh problemov ne odpravimo, pa so zunanji: trg (nabava) in podobno, iztrošenost strojev in nasploh premajhne strojne kapacitete, posebno štanc, ozko grlo v orodjarni, neodgovornost posameznikov tako v pripravi kot v vodenju in v neposredni proizvodnji.

Smatram, da se po reorganizaciji Elme še nismo našli. Organizacija šepa. Vsi skupaj besedo »samoupravljanje« pojmujemo napačno. Edino pravilno je, da se samoupravno dogovorimo in odločimo, toda pri izvajanju teh odločitev ni več mesta za samoupravljanje. Dane so konkretne naloge, te je treba izvršiti, za neizvršitev pa morajo biti sankcije, in to povsod.

K večji angažiranosti za izvrševanje planov bi moralo biti usmerjeno delovanje DPO v TOZD. Upam si trditi, da sedaj tega ni in da v tem trenutku vodstva DPO niso v stanju usmerjati kolektiva v to smer. Izgublamo se v nepomembnih (za nekatere pomembnih) razpravljanjih, proizvodnja pa nam uhaja iz rok. Zavedati se moramo, da proizvodnja, plan itd. ni samo stvar nekaj delavcev s »posebnimi pooblastili«, ampak vsega kolektiva.

Ni namen članka dramtizirati položaj, vendar bi rad, da ga razumemo kot »Poziv pet minut pred dvanajsto«.

P. S.:

O tej problematiki je na svoji 14. redni seji razpravljala DS — TOZD GA in sprejel sklep:

Direktorja TOZD GA se zadalži, da do naslednje seje DS pripravi predlog ukrepov za izboljšanje sedanjega stanja.

Janez Narat

INFORMACIJA O OBISKU PREDSTAVNIKOV OK ZKS

Komite občinske konference ZKS Ljubljana-Bežigrad se je v dogovoru s mestnim komitejem ZKS Ljubljana lotil tako imenovane »Akcije 100«. Ta akcija naj bi pomenila obisk 100 delovnih organizacij. V okviru te akcije je bila 21. 11. 1978 ob 7. uri sklicana seja, ker je bil ta dan določen za obisk omenjenih predstavnikov.

Na sejo so bili s strani podjetja vabljeni direktorji TOZD, direktorji sektorjev, sekretarji posameznih OO ZK, predsedniki delavskih svetov TOZD in DSSS, predsedniki OO sindikata in predsedniki OO ZSMS.

Namen obiska je bil, da člani občinske konference ZKS Ljubljana-Bežigrad prouče, do kakšne mere so organizacije ZK v stanju obvladovati družbeno ekonomske in politične probleme v združenem delu. Namen te akcije je tudi ta, da grupe pomagajo organizacijam ZK pri reševanju najbolj aktualnih problemov v sredini, v kateri posamezna osnovna organizacija ZKS deluje, ter da jih usmerjajo v odpiranje najbolj perečih problemov.

V uvodnem delu so sekretarji OO ZK iz posameznih TOZD podali krajše poročila, kjer so orisali stanje kakršno je v TOZD in s kolikšnimi problemi se srečujejo komunisti v TOZD. Nekoliko manj je bilo povedanega o tem, kako se je bistvenih problemov ZK lotila in kakšni so doseženi uspehi pri tem. Kljub temu, da se je poznejša diskusija kritično izoblikovala, da so določeni problemi prišli na dnevni red, za katere tako rekoč »nismo vedeli«, kljub temu da je dokončna slika bila nekoliko drugačna kot smo si jo skozi posamezna poročila predstavljali, pa je potrebno bistveni del teh poročil navesti:

V TOZD Gospodinjki aparat, kjer šteje partijska organizacija 28 članov, so večji del samoupravnih aktov sprejeli. Problemi, s katerimi naj bi se ukvarjali tudi komunisti, so nedoseganje plana, ki ga za 1978 leto dosegajo 82 %. Vzrok je nerealizacija novih izdelkov, eden izmed večjih problemov pa je tudi fluktuacija kadrov.

Transformatorji, ki so samostojna temeljna organizacija mehanike, da so svoj plan postavili v redu in da je plan prenapet zaradi pomanjkanja kadrov. Vzroka za odhajanje kadrov niso obravnavali. Plan, ki je bil nekoliko popravljen, pa bodo dosegli.

Problematičen je tudi razvojni program TOZD, ter slaba ali napačna informiranost delavcev.

V TOZD Orodjarna je samo 10 članov ZK. Z ustanovitvijo TOZD so se odnosi poslabšali. Plan dosegajo 95 %. Z delitvijo OD so šli v primerjavo z ostalimi orodjarnami, zato menijo, da je OD potrebno do konca leta dvigniti za 24 %. Ker orodjarna dela za vse TOZD, je obseg dela prevelik, zato iščejo usluge tudi od zunaj.

V Skupnih službah je trenutno 28 članov ZK. Odnosi med TOZD in DSSS so urejeni s samoupravnim sporazumom. Glede kadrov imajo skupne službe zelo veliko fluktuacijo, ki se je v zadnjem času močno povečala. Zveza komunistov ima premajhen vpliv na reševanje posameznih problemov. OO so prepuščene same sebi, ker povezava ni zaživila tako kot je potrebno. Pojavlja se neenotnost med komunisti, ki povzroča nekatere probleme.

Struktura članstva v ZK je zastarela. V ZK se nahajajo ljudje, ki niso niti na odgovornem položaju, niti na najbolj vplivnem mestu, zato ni možno, da bi bila na dnevni red dana odločitev, ki bi bila predhodno obravnavana na OOKZ. Rešitev problema je v pravilni strukturi članstva.

Kakšen vtis so naredili predloženi problemi na občinske predstavnike je bilo jasno razvidno iz diskusije, ki je bila na določenih mestih precej ostra, vsekakor pa dolga in koristna.

Zaključek je bil kratek. OOKZ naj se čim prej lotijo navedenih problemov in v hiši razčistijo probleme v najkrajšem času.

Kakšni bodo rezultati akcije, pa bomo ugotovili na naslednjem sestanku, ki je predviden v sredi decembra v isti sestavi.

Torej spet je na vrsti zveza komunistov!

Štefan Kranjec

KRONIKA SAMOUPRAVLJANJA

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O POSLOVNIH SODELOVANJU IN ZDRUŽEVANJU DELA IN SREDSTEV

Delavci Elme — TOZD Gospodinjski aparati in delavci ISKRE — TOZD tovarna gospodinjskih aparatov so se odločili, da bodo zaradi racionalizacije proizvodnih zmogljivosti sodelovali pri proizvodnji skupnih proizvodov iz področja svojih dejavnosti, na družbeno ekonomskih osnovah skupnega prihodka ter na podlagi dejstva

— da jih delo pri slični proizvodnji povezuje v skupnem interesu za ustvarjanje in pridobivanje dohodka iz rezultatov skupnega dela,

— da lahko združeni dosega-jo večje gospodarske rezultate in večji dohodek na podlagi skupnega planiranja, skupnega načrtovanja dela in poslovanja.

Temeljni cilji sodelovanja so: — stalni razvoj proizvodnih zmogljivosti, tako po obsegu kot po tehnično tehnološki ravni ter s tem doseganje čim večje družbene produktivnosti tekočega in minulega dela, večja poslovna učinkovitost zaradi usklajenega delovanja podpisnic, razporejanje skupnega prihodka med podpisnicami, ki sta ga ustvarila skladno s prispevkom in učinkovit in usklajen nastop na domačem in tujem trgu. Pri uresničevanju temeljnih ciljev bodo spoštovali načela sodelovanja-enakopravnost podpisnic sporazuma pri skupnem poslovnem sodelovanju, upoštevanje objektivnih interesov razvoja vsake podpisnice sporazuma in skupnih interesov, uporaba splošnih družbenoekonomskih izhodišč pri oblikovanju skupne poslovne politike in njenem uveljavljanju v medsebojnem poslovanju, uveljavljanju poslovne morale in etike, medsebojno objektivno obveščanje, odprtost kalkulacij in vpogleda v poslovne knjige o poslih, ki zadevajo medsebojno poslovanje.

Dogovorili so se, da bosta ustvarjali skupni prihodek s prodajo izdelkov, ki jih skupaj razvijata na domačih in tujih tržiščih.

Skupni prihodek se razporedi na prihodke podpisnic tako, da se upoštevajo dogovorjeni standardi neposrednih materialnih stroškov: cene nabavljenih materialov in storitev, ki se vodijo v enotnem katalogu cen. Cene iz kataloga se lahko spreminjajo po dogovoru kolikor se ne spreminjajo za več kot 3 %.

— Posrednih materialnih stroškov — (se upoštevajo povprečni tehnični in izkustveni normativi pri obeh podpisnicah),

— amortizacija po predpisani stopnji.

Za nove skupne proizvode se podpisnici tega sporazuma dogovorita, da se za izhodiščne tehnološke zmogljivosti vzame tista tehnologija, s katero vsaka izmed podpisnic razpolaga v trenutku dogovora proizvodnje skupnega proizvoda in se ne spreminja do zaključka proizvodnje skupnega proizvoda oziroma ne v času planskega obdobja petih let.

Podpisnice planirajo letno količino delov skupnega proizvoda in višino deležev iz skupnega prihodka za posamezne dele skupnega proizvoda.

Za izvajanje tega samoupravnega sporazuma izmenjujeta de-

lavska sveta po 3 delegate v poslovni odbor, ki sestoji po potrebi najmanj pa enkrat trimesečno.

Obe podpisnici nosita vsaka svoje rizike, ki so nastali po njeni krivdi — to je predvsem slabša kvaliteta proizvodov, katere posledica je nedoseganje predvidenih cen, neizvrševanje plana, odstopanje od standardov, nepravočasna dobava. Skoda, ki jo s tem povzroči podpisnica drugi podpisnici, mora le-ta povzročeno škodo nadoknaditi. Odškodnina znaša 5 % izgubljenega dohodka na dan, ne sme pa presegati 100 % planiranega dohodka.

Rizike, ki so nastali v medsebojnem sodelovanju, pa nanje nobena od podpisnic ni imela vpliva oziroma jih ni mogla preprečiti, nosita obe podpisnici v takem razmerju, v kakršnem je na njih v smislu tega samoupravnega sporazuma razporejen skupni prihodek. Sem sodijo:

— izpad ali zmanjšanje proizvodnje ali prodaje skupnega proizvoda zaradi objektivnih okoliščin (višja sila, izredno povečanje cen reprodukcijskega materiala, spremenjeni pogoji uvoza ali izvoza, spremembe v obdavitvi proizvodov, splošni spremenjeni pogoji, zmanjšanje dohodka zaradi razporeda po znižanih cenah, če so skupno dogovorjene.

— odpisi ali znižanje cen zaradi prevelikih zalog, če do takih zalog ni prišlo po krivdi posamezne podpisnice.

Skupni rizik ugotavlja poslovni odbor, glede na udeležbo po lastni ceni. Po tem sporazumu veljajo vnaprej dogovorjeni dobavni roki in dogovorjeni tehnično-prezemni predpisi za blago v primeru odstopanja od predpisane kvalitete je dobavitelj dolžan oškodovancu nadoknaditi blago ali plačati ugotovljeno odškodnino.

14. REDNA SEJA DELAVSKEGA SVETA TOZD ELEKTROMATERIAL LENDAVA

Delegati so se sestali dne 31. 10. 1978 in obravnavali 9-mesečno poslovanje TOZD. Potrdili so dejstvo, da so v prvih devetih mesecih leta 1978 ustvarili 36.209,25 din dohodka in ga razdelili za osebne dohodke, za stanovanjsko izgradnjo v skupni porabi, za druge namene in za posojilo skladu federacije, medtem ko za poslovni in rezervni sklad ni bilo sredstev. Sklenili so, da bo vodstvo TOZD v 15 do 20 dneh pripravilo analizo poslovanja v devetih mesecih, o kateri bodo razpravljali na sestanku predstavnikov delovne organizacije, Sob Lendava ter političnega aktiva delavcev TOZD.

Delegati so dali tudi pobudo, da se spremeni 2. odstavek 43. člena samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in delitev dohodka in osebnih dohodkov tako, da se v celoti spremeni in se pravilno glasi: Način izračunavanja režijske urne postavke za neposredno proizvodne delavce določijo TOZD s pravilniki o razporejanju dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke.

Odločili so se tudi, da se spremeni 1. odstavek 25. člena Pravilnika o razporejanju dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke tako, da se pravilno glasi: Za neposredno — proizvodne de-

lavce se izračunavajo obračunske režijske urne postavke iz njihovega povprečnega urnega dohodka po času in učinku doseženega v preteklem letu. Med letom se režijske urne postavke povečajo za enak odstotek, kot se poveča vrednost del najnižje grupe po standardnih časih. Za 2. odstavek se doda 3. odstavek, ki se glasi: Obračunska režijska urna postavka za neposredno proizvodne delavce mora biti vsaj tako visoka, da zagotovi najnižji mesečni osebni dohodek po določilih zakona o najnižjem osebnem dohodku.

Zahtevi za varstvo pravic, ki jo je vložil Skrban Avgust, delegati niso ugodili. Potrdili so oceno komisije za ocenjevanje individualne uspešnosti posredno proizvodnih delavcev v splošno kadrovskem sektorju.

Odločili so se še, da TOZD veže pri Ljubljanski banki — Temeljni pomurski banki Murska Sobota poslovna enota Lendava 500.000 din iz sklada skupne porabe — stanovanjski del — za dobo 16 let po obrestni meri 2 %.

Glede sklepa IO skupne komisije podpisnic samoupravnega sporazuma o štipendiranju v občini Lendava, da se preveč plačani zneski za potrebe štipendiranja ne vrnejo TOZD, pač pa se usmerijo za namensko štipendiranje zdravstvenega kadra v občini Lendava, so delegati mnenja, da je taka odločitev v nasprotju z določili ZZD. Zahtevali so, da strokovna kadrovska služba pri Sob Lendava najkasneje v sedmih dneh nakaže sredstva v višini 110.630,55 din na žiro račun TOZD Elektromaterial Lendava.

Vodjo splošne službe so imenovali za delegata TOZD v skupščino krajevne skupnosti.

DELEGATI DELAVSKEGA SVETA TOZD GA SO NA 14. REDNI SEJI DNE 14. 11. 1978 SKLENILI:

— da razpišejo opravila in naloge delavcev s posebnimi pooblastili v TOZD — računovodja TOZD, vodja TOP, vodja kontrole in skladišč, vodja vzdrževalne dejavnosti, obratovodje in vodje projektov. Imenovali so posebno strokovno komisijo za izvedbo javnega razpisa v sestavi: Bolta Franc, Germek Ludvik in Radin Nada. Naloga te komisije je, da izvede razpis in delavskemu svetu poda poročilo o izbranih kandidatih.

— da se nadaljuje postopek o priključitvi FAP Uroševac, in da se članom inventurnih komisij plača približno 1255 opravljenih nadur. Imenovali so tudi občasno komisijo za odpis inventarja v oddelku tehnološko-operativne priprave dela v sestavi: Resnik Anton, Sivec Rudi in Bokalič Miha. Članom komisije potoče mandat, ko delavski svet odloči o zadevi, za katero je imenovana.

Delegati so na predlog vodje servisne službe odobrili:

— povišanje rabata za vse prodane rezervne dele od 10 % na 15 %,

— povišanje pavšala za aparate tipa 990, 981, 950, TR-01, TR-02, GZ-01 na 40,00 din,

— povišanje pavšala za aparate tipa DA-01, DA-04.8 na 45,00 din.

IZVRŠNI ODBOR DS TOZD GA

Izvršni odbor delavskega sveta TOZD GA je na 12. redni seji dne 3. 11. 1978 odobril delavcem TOZD Transformatorji prevoz z avtobusom na Kočevski rog.

V TOZD ELEKTROMATERIAL ČATEŽ

je izvršni odbor sindikata pripravil predlog za izvedbo proslave ob 29. novembru in 5. obletnici ustanovitve TOZD. Proslava je bila v torek, dne 28. 11. 1978, s pričetkom ob 12.30 uri. Delavski svet je zato na 12. redni seji sklenil, da delajo delavci I. in II. izmene v dopoldanskem času, delo v nočni izmeni pa se ukine.

Delavski svet je na seji dne 10. 11. 1978

— ing. Marku Zupančiču in šoferju odobril službeno potovanje v Zahodno Nemčijo. Odpotovala sta z namenom, da nabavita rezervne dele za BIAXE,

— imenoval komisijo za odpiranje ponudb uvozne opreme za investicijo TOZD v sestavi: Zupančič ing. Marko, Kokotec Božo in Götz Jakob,

— sklenil, da sta prosti soboti dne 18. in 25. novembra delovni za vse delavce TOZD.

NABAVA OSNOVNIH SREDSTEV

Delavski svet TOZD GA je na 14. redni seji odobril nakup 4 kosov telefonskih aparatov tip ATA 31 K za tehnološko-planski oddelek.

Delavski svet TOZD Elektromaterial Čatež pa je na svoji 12. redni seji dne 23. 11. 1978 odobril nakup tovarnjaka tip OM 2,7 tone v vrednosti 125.000 din in 30 kosov garderobnih omaric.

Delavski svet TOZD Transformatorji pa je na 16. redni seji dne 3. 11. 1978 sklenil, da se za oddelek projektive kupi dva telefonska aparata v skupni vrednosti 1400 din.

Delavski svet TOZD Elektromaterial Lendava je na svoji 17. redni seji dne 31. 10. 1978 dal v javno razpravo naslednje osnutke predlogov:

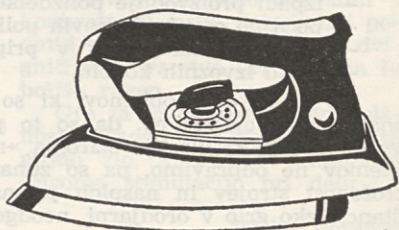
— Pravilnika o notranji kontroli za izvajanje predpisov o varnosti cestnega prometa

— Pravilnika o izobraževanju

Javna obravnava bo trajala 15 dni od dneva objave osnutkov na oglasni deski. Pripombe bo zbiral vodja kadrovske službe.

Za delavce TOZD Gospodinjski aparati veljajo od dne 14. 11. 1978 določila Pravilnika o varstvu pred požarom.

Marta Stare



Problemi kadrovanja

Ko govorimo o kadrovski problematiki navadno mislimo na probleme pri sprejemanju novih delavcev v delovno razmerje, vendar pa kadrovska služba zajema precej več kot samo sprejemanje v »službo«. Čimbolj široko je delovno področje neke službe ali sektorja, toliko več problemov se pojavlja pri njenem poslovanju.

Namen tega članka je prikazati delovnim ljudem Elme predvsem problematiko kadrovanja v ožjem smislu, se pravi brez vseh spremljajočih pojavov, kot so: družbeni standard, socialno delo, psihologija dela, izobraževanje delavcev itd.

Junija, leta 1977, smo po izredno široki javni razpravi na delavskih svetih, sprejeli pravilnike o sistemizaciji delovnih mest, ki predstavljajo organizacijski predpis izvrševanja delovnih opravil na posameznem delovnem področju z vsemi potrebnimi šolskimi in drugimi znanji, ki so potrebna za opravljanje opravil na delovnem področju vsakega posameznega delavca. Opis in pogoji za opravljanje nalog so izdelani tako, da bi z ustrezno zasedbo delavcev po posameznih področjih (pod ustrezno navedbo je mišljeno izpolnjevanje vseh pogojev, navedenih v aktu o sistemizaciji) lahko opravljali op-

na žalost pa je to v naši praksi prišlo v pravilo. Naj to dejstvo podkrepim s primerom:

Nek delavec je razporejen na opravilo — naloge, kjer se zahteva srednja tehnična šola, on pa je še nima, temveč se izredno šola. Takoj ko šola konča, pa prične z izsiljevanjem zaradi razporeditve na drugo delovno mesto, kjer se zahteva višja stopnja znanja. Člani komisij večkrat zaradi pritiskov ugodno rešujejo prošnje za prerazporeditve.

DO se srečuje v veliki meri tudi s pomanjkanjem tako imenovanih strokovnjakov. V letošnjem letu smo imeli relativno dovolj ponudb nekvalificiranih in priučenih delavcev, manjka pa nam predvsem visokostrokovnih tehničnih kadrov. Razlogi za tako pomanjkanje so v tem, ker se večina mladih ljudi več ne odloča za študij tehnike, če pa se že odločijo, iščejo svoj kruh na raznih drugih področjih predvsem v komercialni ali raznih zastopstvih, tako da je veliko težav s pridobivanjem teh kadrov. Drug problem pa je v tem, da tistih, ki že združujejo delo z Elmo ne znamo ali pa včasih nočemo zadržati. Mnenja sem, da si s tem delamo veliko škodo, kajti ogromno časa in truda je potrebno,

niso kazale zanimanja za povečanje strokovnih sodelavcev.

Prav tako se je premalo pozornosti posvečalo učencem v gospodarstvu, ki jih potrebujemo v naši DO v različnih TOZD za opravljanje različnih nalog. V naši DO imamo take pogoje izobraževanja, da bi si lahko brez večjih težav sami vzgojili vse potrebne KV delavce za delo v neposredni proizvodnji.

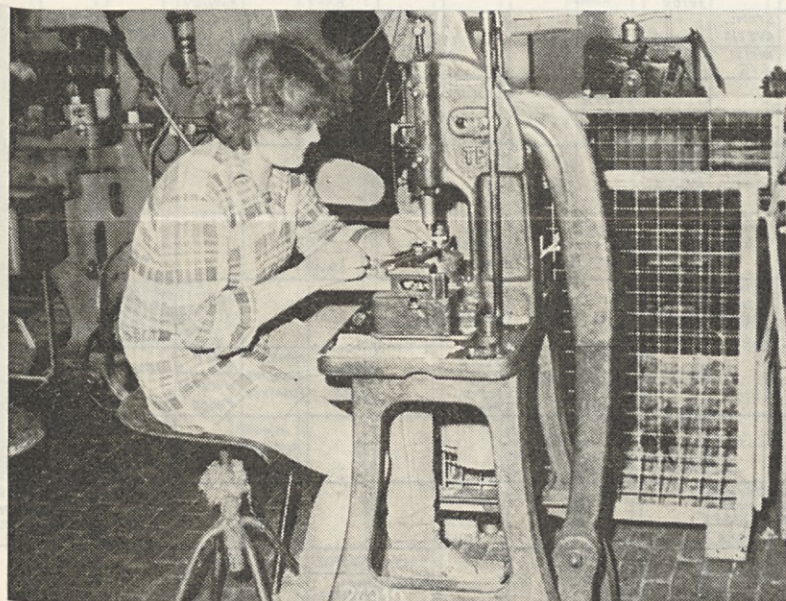
V naši DO kar štiri TOZD potrebujejo poklic orodjarja, kot neposredno proizvodnega delavca, vendar če gledamo plane izobraževanja za nekaj let nazaj in tudi za leto 1979 vidimo, da sta samo TOZD Orodjarna in Čatež planirala in že izobražujeta vse te kadre, ostali TOZD pa očitno nimajo želje, da bi si jih sami vzgojili, ko pa nastane potreba po delavcu, pa prikazujejo to kot kadrovski problem in iščejo rešitve v neustrezni zasedbi, tako da prerazporejajo pridne priučene delavce, pri tem pa o kvaliteti opravljenega dela ne bi hoteli diskutirati.

Velik poudarek dajemo tudi

izobraževanju ob delu, vendar pa je odziv na razpise upadel, in sicer zato, ker sistem nagrajevanja ne stimulira več delavcev k temu, da bi se dodatno izobraževali. Krivda je tudi v tem, da se premalo pozornosti posveča planiranju te vrste izobraževanja, če pa so zainteresirani, je to posledica individualnih nagnjenj in hotenj. Pri šolanju ob delu nismo pozorni na to, kaj se zgodi z delavcem, ki uspešno zaključi šolanje. Če se ga razporedi na drugo ustrezno delo nastane kadrovska pomanjkanje na delu, ki ga je opravljal prej iz razloga, ker se prej ni predvidelo, da bomo na tem mestu potrebovali novega delavca.

Če zaključimo, lahko ugotovimo predvsem to, da je pri kadrovanju ogromno problemov, katere se niti ne da v tem sestavku opisati, še manj pa v kratkem roku rešiti. Reševati pa bi se dalo, če bi bilo več sodelovanja, samoupravljanja in dobre volje pri vseh delavcih, ki so kakorkoli povezani s tem področjem dela.

Jože Valenčič



ravila na višjem nivoju kot se opravljajo v sedanjem položaju. Stanje oz. zasedba posameznih delovnih mest pa vsaj kar se kvalifikacijske strukture tiče še vedno ni ugodna, večina delavcev, ki so razporejeni na najrazličnejših opravilih skoraj praviloma odstopa najmanj za eno stopnjo izobrazbe, velikokrat pa celo za dve ali več.

Res je, da so ti ljudje pridni in delovni, vendar pa v večini primerov opravljajo naloge, ki so utečene oziroma nekateri so se priučili, manjka pa jim znanj, s katerimi bi lahko na svojem področju iskali boljše rešitve ali modernizirali oz. posodobljali poslovanje, prav tako pa še niso dovolj pripravljeni za vpeljevanje raznih novosti.

Vzrokov za tako stanje je več, prav gotovo pa je glavni vzrok kadrovska politika, ki jo vodimo in se sproti dogovarjamo za posamezne primere.

Nашa kadrovska politika, ki je uzakonjena v samoupravnih aktih sicer dovoljuje izjemne primere odstopanj od zahtevanih znanj,

da se vzgoji strokovnjak, ko pa prično biti rezultati njegovega dela uporabni, pa odide iz delovne organizacije. Za tem je potrebno iskati novega človeka, podobne kvalifikacije, vendar pa je odziv na naše razpise dokaj slab. Verjetno je vzrok temu precejšnja oddaljenost tovarne od središča mesta in slaba stimulacija — nagrajevanje, tako na primer nek diplomirani inženir v naši tovarni zasluži komaj toliko kot kvalificirani delavec.

Da bi stanje glede kvalifikacijske strukture izboljšali je potrebno v prvi vrsti pričeti spoštovati naše dogovorjene smerice kadrovanja, družbenopolitične organizacije pa bi morale pri tem imeti še posebej pomembno vlogo. Iz dosedanje prakse je razvidno, da se v tovarni ni dovolj pozornosti posvečalo temu področju. Vzrok za pomanjkanje kvalificiranih delavcev pa lahko iščemo tudi v precej pasivni politiki štipendiranja. Posledica stanja pridobivanja štipendistov je prav gotovo v enovitosti delovne organizacije in centralističnemu organiziranju strokovnih služb, ki

Borza odpadkov

Industrijska proizvodnja v svetu, Jugoslaviji in tudi v Sloveniji stalno narašča. Vzporedno s tem nastaja tudi čedalje več odpadkov iz proizvodnje. Del teh odpadkov je možno ponovno uporabiti: lahko jih uporabimo neposredno v isti proizvodnji, lahko pa tudi v drugi proizvodnji; največkrat je tak odpadke možno uporabiti le, če ga predelamo. Z zbiranjem nekaterih vrst takih odpadkov se že vrsto let ukvarjajo specializirane delovne organizacije kot sta Dinos iz Ljubljane in Surovina iz Maribora, ki zbirata jeklene odpadke, zlitine barvnih kovin, papir, steklo, tekstilne odpadke, gume in plastične materiale, Petrol, ki zbira in predeluje rabljena olja ter Koteks-Tobus, ki se ukvarja s klaviškimi in usnjarskimi odpadki. Poleg teh pa obstaja še vrsta drugih odpadkov, s katerimi se omenjene delovne organizacije ne ukvarjajo, ker nastajajo le občasno ali v manjših količinah in jih ni mogoče redno predelovati ali pa zanje še ni znan uporabnik.

Da bi omogočili čim širšo informiranost delovnih organizacij o proizvodnih ostankih, ki bi jih bilo mogoče uporabiti v drugih delovnih organizacijah, je služba koordinacijskega odbora za napredek gospodarstva in tehnologije po zgledu in izkušnjah iz

drugih držav začela z borzo odpadkov. Izraz borza odpadkov se je uveljavil že v drugih državah, zato smo ga prevzeli tudi v slovenščino, čeprav to ni borza, kjer bi se z odpadki trgovalo, temveč le informativna služba, ki zbira in posreduje informacije o ponudbi in povpraševanju po odpadnih surovinah. Informacije, ki jih borza odpadkov prejme od organizacij združenega dela posredujemo brezplačno z objavo v Vestniku Gospodarske zbornice, ki je del Gospodarskega vestnika ter v Obrtniku.

Da bi lahko posredovali uporabne informacije so potrebni čim bolj natančni podatki o vrsti in sestavi odpadka, agregatnem stanju, količinah, embalaži, možnostih za transport in drugi podatki, ki definirajo odpadno surovino. Informacije morajo biti pismene in vsebovati tudi naslov ponudnika oziroma povpraševalca. Naslovi se v informaciji borze ne objavljajo, temveč so na voljo zainteresiranim v službi borze neposredni stiki ter dogovori o načinu izmenjave, ceni in morebitnih drugih vprašanjih so prepuščeni neposredno zainteresiranim.

Služba borze je dosedaj preejala naslednja povpraševanja:

— za nakup neomejene količine svinčenih odpadkov, ki ustrezajo enotni jugoslovanski klasifikaciji;

— za odpadne bruse (ostanke brusov), ki ostanejo pri večjih kovinsko-predelovalnih obratih. Letno bi potrebovali do 300 ton teh odpadkov.

Vse informacije objavlja borza odpadkov pri službi koordinacijskega odbora za napredek gospodarstva in tehnologije pri Gospodarski zbornici Slovenije.

Marta Stare

ZAHVALA

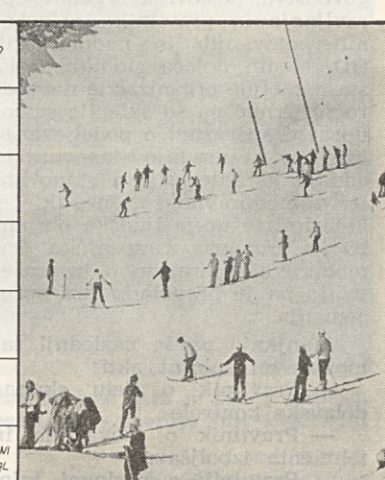
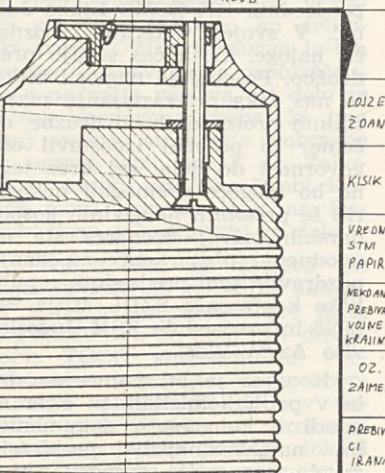
Ob mnogo prerani izgubi moje drage žene se iskreno zahvaljujem vsem za izrečeno sožalje, podarjeno cvetje in spremstvo na zadnji poti.

Drago Sever

NOVOLETNA NAGRADNA KRIŽANKA

Rešitve pošljite na naslov uredništva ali oddajte v nabiralnik pred vhodom v jedilnico v Črnučah do 5. 1. 1979.

- Razdeljene bodo 4 nagrade:
1. nagrada: Avba sušilna
 2. nagrada: Likalnik vlačilni
 3. nagrada: Likalnik Mojca
 4. nagrada: Kozmetično ogledalo

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
JESTAVIL ZDRAVKO KOSBEJ										PIŠTOLA										NAPREDEK RAZVOJ										NABOLJŠA PRST										ITALIAN-SKA NIKALMCA										MCMB-RANE										MUTAST										VSKLIK										VKLJUČITEV										ZELFENCE										LITER										MOŠKO IME										EVROPEJ GOTOVO										RAGU										DEJELA V KATERI VLAHA KNG2										POLMER										NADINEC										SPANJA										KOSITER										ACIDNOST										VREČI SE DEL ELETRO-MOTRIJA										ŽENSKO IME										NADIM										ZANABOTI ČLOVEK										DEKOLACIJA										FRANCO GLEDALNA ISKALEC (ROBER)										NAPITEK										ITALIJANESKI POLITIK										ZOLAJEV ROMAN										KAČJI LÉV										RAZTE-LEŠEVJE										TEHNE-CIJ																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
PREBIVAL-KA EVROPE										NEMŠKI PRISLOG PRED PRIHITI										NOVO MESTO VAŽIC ANTON										LOJZE ZALETEL DEL STORAL										ČRNI KOMI VESTA GLAZBILA										NAPISI RDŽ AVT. OZVA-KA KRAJNA										DEL TV NADALJE-VANUS KRAJNA										ZIG-A TROPSKI VETROVI										OGRAJA										NADAVI										TALISOMA PIJACA ŽILOT JEZOLISKE LADJE										MODNARSKI PULČA										GRADBNJI MATERIJAL										IZALUČKA IZ CERNVE										DEJELIČ PARI NATORVAR JANUV										POKVA-JENEC										PAIRAD EVROPA NARODA										MAČET										SRABKO VIVARSKO PODJESTJE										HERCEGO VEC SODOK-DRAMA										MESTO V SSSR										PUŠČAVSKI RIS										TRST										KONEC POLOTO-KA										KODNA (SB)										GORA NA PRIMORS-KEM SOSS										PRIVRŽE-NEC NACIZMA										HLEB PRITOK DOVAJE V ROM.										STALNA KUBRIKA V CASOPISU ZAPUSČI-VIA										NARČLO UKAZ KAMNITA GIMOTA										PRODUKT TVORENJA										ZAMAJEK										SODOBNI BOLGAR LITERAR ZGODOVIN (GEOLOGI)										ZLAHTNI PLIN										REKA V SVICI RASNI VESTRONE										DEL KROZICE TINA SKOK										VAROVITI SVETI										GRIFA BOJNICA PRAMIA										MAMA																																																																																																																																																																																																																																					
23 ČRKA										MEJNA REKA MED KANADO IN ZDA										OBLACILA STARIM RIMLJANOV										POKRAJ- V GRČIJI										NOVAK IVAN										ZDRAVIL RASTLINA										ELEKTRO-PIJKA INDUSTRIJA										NOVORUSKI PISATEL LUKA V IZRAELU										BEVK STOJAN AMERIKO OTOLJE										VESTA CVETJA 6. 19. in 4. ČRKA										NAPAD KARLOVAC										BLIŽNJA SODOBNA OS. ZAIPEK										24. ČRKA KAREL NARAD										VODSTVO										ORGAN VIDA 23. ČRKA										ZELI NABALJUV ČLOVEK ILKOVA										GRŠKA ČRKA DUŠIK										NAVIJEJI IGRALNI KARTI TONE BALOH										KRAJEVNA SODOBNA ZGODOVIN (GEOLOGI)										ZLAHTNI PLIN										REKA V SVICI RASNI VESTRONE										DEL KROZICE TINA SKOK										VAROVITI SVETI										GRIFA BOJNICA PRAMIA										MAMA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
SLOV. CASO-PIS										KRATKO-OVID-NOST										PRIDRA-VI ZA ŽAGANJE										MADŽAR-SKO MESTO										SOL ZLOG										SLOV. FILM IGRALKA KOLESAR										SODNIK GRŠKEM PODZEM.										LITER										PRIDNA ŽIVAL										ZNANA OPERA										TRAP										VSE V REDU										MESTO VARENJA										KOZARSKI SLAVAR										PRI (HRYAŠKO)										HLAČNI RAZPOREK										ZNAMKA BOILER-JEV										EVROPSKI CASOPISNI AGENCIJA										ELEKTRENA VA DRAV										ŽENSKO IME										NOGOM. KLUB SARAJEVO										OČE										PREBIVAL-KA EVROPE										NEMŠKI PRISLOG PRED PRIHITI										NOVO MESTO VAŽIC ANTON										LOJZE ZALETEL DEL STORAL										ČRNI KOMI VESTA GLAZBILA										NAPISI RDŽ AVT. OZVA-KA KRAJNA										DEL TV NADALJE-VANUS KRAJNA										ZIG-A TROPSKI VETROVI										OGRAJA										NADAVI										TALISOMA PIJACA ŽILOT JEZOLISKE LADJE										MODNARSKI PULČA										GRADBNJI MATERIJAL										IZALUČKA IZ CERNVE										DEJELIČ PARI NATORVAR JANUV										POKVA-JENEC										PAIRAD EVROPA NARODA										MAČET										SRABKO VIVARSKO PODJESTJE										HERCEGO VEC SODOK-DRAMA										MESTO V SSSR										PUŠČAVSKI RIS										TRST										KONEC POLOTO-KA										KODNA (SB)										GORA NA PRIMORS-KEM SOSS										PRIVRŽE-NEC NACIZMA										HLEB PRITOK DOVAJE V ROM.										STALNA KUBRIKA V CASOPISU ZAPUSČI-VIA										NARČLO UKAZ KAMNITA GIMOTA										PRODUKT TVORENJA										ZAMAJEK										SODOBNI BOLGAR LITERAR ZGODOVIN (GEOLOGI)										ZLAHTNI PLIN										REKA V SVICI RASNI VESTRONE										DEL KROZICE TINA SKOK										VAROVITI SVETI										GRIFA BOJNICA PRAMIA										MAMA									
SLOV. CASO-PIS										KRATKO-OVID-NOST										PRIDRA-VI ZA ŽAGANJE										MADŽAR-SKO MESTO										SOL ZLOG										SLOV. FILM IGRALKA KOLESAR										SODNIK GRŠKEM PODZEM.										LITER										PRIDNA ŽIVAL										ZNANA OPERA										TRAP										VSE V REDU										MESTO VARENJA										KOZARSKI SLAVAR										PRI (HRYAŠKO)										HLAČNI RAZPOREK										ZNAMKA BOILER-JEV										EVROPSKI CASOPISNI AGENCIJA										ELEKTRENA VA DRAV										ŽENSKO IME										NOGOM. KLUB SARAJEVO										OČE										PREBIVAL-KA EVROPE										NEMŠKI PRISLOG PRED PRIHITI										NOVO MESTO VAŽIC ANTON										LOJZE ZALETEL DEL STORAL										ČRNI KOMI VESTA GLAZBILA										NAPISI RDŽ AVT. OZVA-KA KRAJNA										DEL TV NADALJE-VANUS KRAJNA										ZIG-A TROPSKI VETROVI										OGRAJA										NADAVI										TALISOMA PIJACA ŽILOT JEZOLISKE LADJE										MODNARSKI PULČA										GRADBNJI MATERIJAL										IZALUČKA IZ CERNVE										DEJELIČ PARI NATORVAR JANUV										POKVA-JENEC										PAIRAD EVROPA NARODA										MAČET										SRABKO VIVARSKO PODJESTJE										HERCEGO VEC SODOK-DRAMA										MESTO V SSSR										PUŠČAVSKI RIS										TRST										KONEC POLOTO-KA										KODNA (SB)										GORA NA PRIMORS-KEM SOSS										PRIVRŽE-NEC NACIZMA										HLEB PRITOK DOVAJE V ROM.										STALNA KUBRIKA V CASOPISU ZAPUSČI-VIA										NARČLO UKAZ KAMNITA GIMOTA										PRODUKT TVORENJA										ZAMAJEK										SODOBNI BOLGAR LITERAR ZGODOVIN (GEOLOGI)										ZLAHTNI PLIN										REKA V SVICI RASNI VESTRONE										DEL KROZICE TINA SKOK										VAROVITI SVETI										GRIFA BOJNICA PRAMIA										MAMA									

Kako smo se prilagodili zakonu o združenem delu

V mesecu decembru poteče dveletni rok prilagajanja samoupravne organiziranosti organizacij združenega dela zakonu o združenem delu, zato je potrebno, da tudi mi naredimo obračun, kje in kako smo z našo samoupravno organiziranostjo.

V DO Elma smo na podlagi opravljene analize obstoječega stanja in programa uresničevanja Zakona o združenem delu že v mesecu avgustu 1977 pristopili k konkretizaciji dogovorjenih nalog prilagajanja zakonu. Ker je že sama analiza pokazala, da moramo v Elmi marsikaj postaviti na svoje mesto, nismo imeli druge izbire, kot da od temeljev navzgor uredimo vse samoupravne odnose.

Tako smo do konca leta 1977 v delovni organizaciji sklenili samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo Elma, samoupravni sporazum o pridobivanju dohodka pri skupnem prihodku in samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za ugotavljanje in delitev dohodka in osebnih dohodkov ter sprejeli statut delovne organizacije Elma. Istočasno pa so delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb skle-

nili samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji oziroma delovni skupnosti in sprejeli svoje statute. S tem smo v delovni organizaciji zaključili prvo fazo prilagajanja svoje samoupravne organiziranosti zakonu o združenem delu in s tem omogočili sprejem samoupravnih splošnih aktov o ugotavljanju dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke po temeljnih organizacijah oziroma delovni skupnosti skupnih služb. S sklenitvijo samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih med temeljnimi organizacijami in delovno skupnostjo skupnih služb ter samoupravnega sporazuma o temeljnih plana DO Elma, ki sta pravkar v fazi usklajevanja med temeljnimi organizacijami in sprejemanja, bomo zaključili tudi drugo fazo prilagajanja in sprejeli oziroma sklenili vse tiste samoupravne splošne akte, za katere smo se v samoupravnem sporazumu o združitvi dogovorili, da bomo z njimi opredeljevali samoupravne odnose in organiziranost delovne organizacije. Na nivoju delovne organizacije pa smo v tem letu sprejeli tudi pravilnik o volitvah organov upravljanja, pra-

vilnik o organizaciji in delu knjižgovodstva, poslovniki organov upravljanja in pravilnik o službenih potovanjih in nadomestilih OD, ki jih določa sindikalna lista, temeljne organizacije na področju Črnuč pa so sklenile samoupravni sporazum o podeljevanju kreditov za gradnjo stanovanj in oddajanju najemniških stanovanj ter samoupravne splošne akte, s katerimi se ureja ljudska obramba in družbena samozaščita. Samoupravni sporazum o izobraževanju pa je pravkar v fazi sprejemanja.

Manjkajo pa še naslednji samoupravni splošni akti:

— Pravilnik o delu skupne delavske kontrole

— Pravilnik o inovacijah in tehničnih izboljšavah

— Pravilnik o poslovni tajni

Ti samoupravni splošni akti so sicer pomembni, vendar se do sprejema novih lahko uporabljajo tudi obstoječi.

Delavci temeljnih organizacij pa so poleg že omenjenih pravilnikov o ugotavljanju dohodka in delitvi sredstev za osebne dohod-

ke, sprejeli tudi naslednje samoupravne splošne akte, s katerimi si urejajo svoja delovna razmerja:

— Pravilnik o delovnih razmerjih

— Pravilnik o varstvu pri delu

— Pravilnik o odgovornosti delavcev

Žal pa temeljne organizacije in delovna skupnost še niso sprejele kataloga delovnih nalog in opravil, za kar jih obvezuje zakon o delovnih razmerjih, manjkajo pa še pravilniki o delu samoupravne delavske kontrole in poslovniki organov upravljanja.

Iz dosedanjega je razvidno, da v času, ki nam je bil na razpolago za prilagajanje zakonu o združenem delu nismo počivali in imamo »pod streho« tako rekoč vse potrebne samoupravne splošne akte, vendar žal ugotavljamo, da nam manjka še veliko organizacijskih predpisov, s katerimi bi pravilno in uspešno izvajali dogovorjena načela.

Vlado Berglez

X. kongres ZSMS

Kongres, dogodek povezan s toliko spomini, srečanji, z mladostjo... Lepo je v naši domovini biti mlad, tako so delegati in drugim udeležencem desetega mladinskega kongresa zapeli mladi na veličastni prireditvi ob začetku kongresa.

Nova Gorica — še tako mlado mesto, je bila med 12. in 14. oktobrom še za spoznanje mlajša. Odeta v zastave, plakete in transparente, čista, urejena in sončna je sprejela delegate jubilejnega desetega kongresa Zveze socialistične mladine Slovenije in jim ponudila kar najboljše delovne pogoje za ustvarjalno delo.

Na uvodnem plenarnem zasedanju, ki se ga je poleg 736 vabljenih delegatov udeležilo 692, kar pomeni 96,2 %, 477 delavcev, 66 učencev, 135 študentov, 552 delegatov je članov zveze komunistov (79,7 %), 493 je bilo moških (71 %). Narodnostna sestava pa je naslednja: 633 je Slovencev, 21 Srbov in 38 Hrvatov. Najprej so prebrali pozdravno pismo tovariša Edvarda Kardelja, ki se zaradi zadržanosti, kongresa ni mogel neposredno udeležiti. Zatem je prevzel besedo dosednji predsednik RK ZSMS Ljubo Jasnič. V svojem referatu je označil naloge, ki ta čas stojijo pred družbo. Posebej je naglasil bitko, ki nas čaka pri razvijanju materialnih proizvodnih sil družbe, ob čemer je posebej izpostavil odgovornost do dela, saj brez tega ne bo mogoče premagati nekaterih še prisotnih neugodnih gospodarskih teženj. Kongres sta na uvodnem plenarnem zasedanju pozdravila tudi predsednik republiške konference SZDL Mitja Ribičič in predsednik ZSM Jugoslavije Azem Vlasi.

Kongres je bil namenjen delu v petih komisijah, in sicer so mladi o kongresnih dokumentih in najaktualnejših problemih mlade generacije spregovorili v

komisiji za družbenoekonomske odnose, v komisiji za razvoj političnega sistema socialistične samoupravne demokracije, v komisiji za vzgojo, izobraževanje, kulturo in znanost, v komisiji za interesne dejavnosti ter v komisiji za mednarodne odnose.

Sedaj čaka mlado generacijo, da besede resolucije spremeni v akcije, za kar je sposobna. Ob koncu X. kongresa so poslali pozdravno pismo predsedniku Titu.

Kongres je izvolil tudi novo vodstvo za prihodnje mandatno obdobje. Za predsednika so izvolili Borisa Bavdeka, za podpredsednico Vido Mikuž in za sekretarko Nevenko Grgič.

Jože Žerdin



Z zbora delavcev TOZD GA

Izobraževanje članov enot civilne zaščite

V letošnjem letu je bilo imenovanih več novih članov enot CZ. Iz tega razloga smo bili kar »prisiljeni« organizirati njihovo izobraževanje.

Obrambna varnost in sposobnost vzdrževanja le-te sta izredno pomembna dejavnika pri oblikovanju nalog CZ v mirnem času.

Izobraževanje je še v teku in se izvaja preko Delavske univerze »BORIS KIDRIČ« Ljubljana. S samim izobraževanjem članov enot CZ hočemo zagotoviti, da bodo tisti, ki so bili izbrani za nosilce izvajanja obrambnih nalog v vojnem času, v resnici sposobni jih izvesti v primeru potrebe.

Predavanja se po vsebinski plati razlikujejo, pač glede na to, za katero enoto gre.

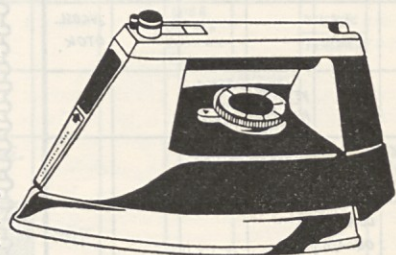
Celotni program izobraževanja je razdeljen na osnovno in dopolnilno izobraževanje.

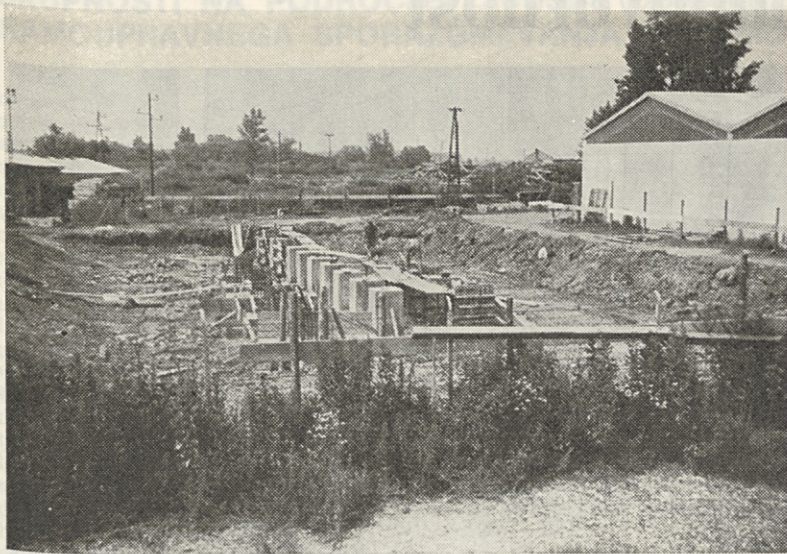
Osnovnega izobraževanja so deležni novi člani enot, dopolnilnega pa člani enot, ki so se že udeležili osnovnih seminarjev.

Zavedati se moramo, da bomo tisto, kar so ustvarile generacije delovnih ljudi pred in po NOB obnavljali, povečevali in varovali le s primerno usposobljenostjo delavcev — članov enot CZ.

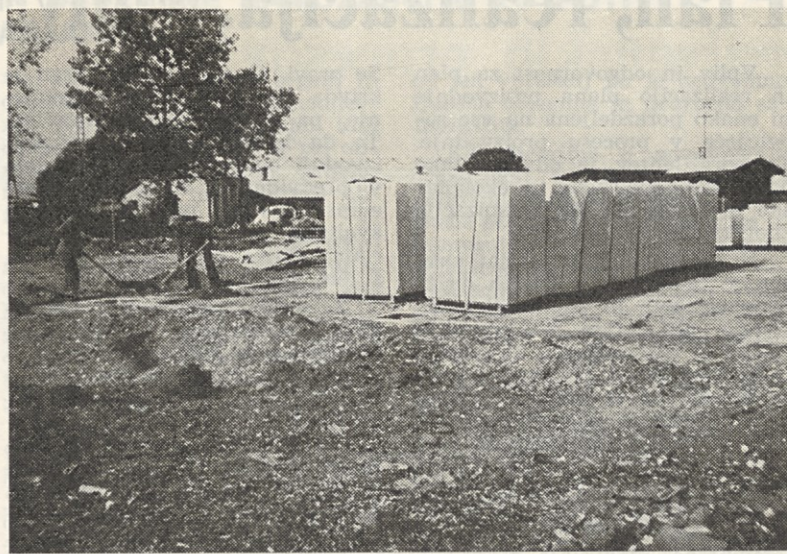
Mirko Povšnar

DOPISUJTE
V
GLASILO
STIK





Izgradnja novega skladišča se je začela. Največ dela je bilo s temelji, saj bodo na njih stali 7 m visoki regali, zato morajo biti kvalitetni



Prispel je kvaliteten gradbeni material za nadgradnjo poslovnih prostorov



Nadgradnja poslovnih prostorov dobiva svojo obliko. Zgrajena je iz jeklene profilne konstrukcije in zapolnjena z lahkimi gradbenimi elementi. Strešna kritina pa bo iz aluminijske pločevine



V delovne prostore bo vodil nov vhod, kjer bo tudi stopnišče in dvigalo za zgornjo etažo

DELO IN VARNOST

Varstvo pri delu uresničujemo in izvajamo z namenom, da bi preprečevali in preprečili vsakodnevno nastajanje nezgod, telesnih poškodb in zdravstvenih okvar delavcev pri delu in da bi jamčili vsakemu delavcu na ta način njegovo varnost pri delu.

Stanje varstva pri delu ocenjujemo iz dveh poglavitnih vidikov: izvrševanja predpisov s področja varstva pri delu in gibanja nesreč pri delu. Zlasti podatki o gibanju nesreč pri delu, izostanki zaradi nesreč pri delu in druge škodljive posledice govorijo, kako izpolnjujemo družbeno nalogo varstva pri delu delavcev.

Na podlagi 11. čl. Zakona o varstvu pri delu in 179. čl. Zakona o združenem delu ima vsak TOZD pravico in dolžnost urejati varstvo pri delu. S sprejetjem določil Pravilnikov o varstvu pri delu so TOZD prevzele večjo odgovornost od izvajanja varstva pri delu, ker so si delavci sami določili način urejanja, obveznosti in odgovornosti izvajanja varstva pri delu. Nosilci varstva pri delu v TOZD so vsi delavci

v okviru svojih pravic in obveznosti. Strokovne naloge na področju varstva pri delu pa izvršujejo pooblaščen delavci za varstvo pri delu, komisija za varstvo pri delu in požarno varnost ter varnostni inženir.

Pooblaščenec za varstvo pri delu imenujejo delavski sveti TOZD. TOZD Elektromaterial Čatež in Lendava sta že imenovala pooblaščen delavce za varstvo pri delu, medtem ko delavski sveti TOZD v Črnučah le-teh še niso imenovali. Za pooblaščenca s področja varstva pri delu je lahko imenovana oseba, ki ima vsaj srednjo strokovno izobrazbo in opravi izpit po 17. čl. Zakona o varstvu pri delu. Pooblaščenec mora opraviti izpit na Republiškem inšpektoratu za delo.

Pooblaščenec za varstvo pri delu samostojno opravlja naloge, ki izhajajo iz varstva pri delu, organizacijsko je podrejen direktorju TOZD, strokovno pa varnostnemu inženirju, ki je koordinator varstva pri delu v delovni organizaciji in strokovni sodelavec, ki na podlagi določil samoupravnega sporazuma o med-

sebojnih razmerjih med DSSS in TOZD opravlja za TOZD predvsem strokovne naloge iz področja varstva pri delu.

Za izvrševanje predpisov o varstvu pri delu, sprejemanje ukrepov za izvajanje varstva pri delu in požarne varnosti, predlaganje programa investicij in opreme za varstvo pri delu in požarno varnost ter druge naloge opravljajo komisije za varstvo pri delu in požarno varnost, ki so izvršilni organi delavskih svetov TOZD. Člani omenjenih komisij so tudi pooblaščen delavci za varstvo pri delu.

Za vse vodilne delavce TOZD in DSSS so bili v torek in sredo 7. in 8. 11. 1978 organizirani preizkusi znanja iz varstva pri delu. Izvedla jih je dopisna delavska univerza Univerzum ob sodelovanju službe za varstvo pri delu delovne organizacije in referenta za izobraževanje. V programu preizkusa za leto 1979 pa so zajeti vsi vodstveni delavci, konstruktorji in projektanti, tehnologji in delavci, ki delajo na delovnih mestih s povečano nevarnostjo poškodb oziroma obolenj. Stanje varstva pri delu v Elmi je razvidno iz navedenih podatkov. Tako je bilo v letu 1977 poškodovanih 28 delavcev, od tega je

nastalo 9 poškodb na poti na delo oz. z dela. V istem letu se je v TOZD Elektromaterial Lendava poškodovalo 15 delavcev, v TOZD Elektromaterial Čatež 5, v TOZD v Črnučah pa le 8 delavcev. Za nesreče pri delu je bilo izgubljenih 253 delovnih dni, kar pomeni 9 delovnih dni za 1 poškodb. Pogostost poškodb je 24 poškodb na 1000 zaposlenih. Če primerjamo pogostost poškodb od leta 1974 do leta 1977, opazimo, da število poškodb znatno pada. V letu 1974 je bilo 74 poškodb, leta 1975 61 poškodb, leta 1974 se je število zmanjšalo na 41 in leta 1977 na 28. Za primerjavo naj navedem pogostost nesreč v letu 1977 v SRS, ki je znašala v industriji in rudarstvu 73,6 na 1000 zaposlenih, oz. v skupnih dejavnostih 54,9 poškodb na 1000 zaposlenih. Navedeni podatki kažejo, da so bila prizadevanja za izboljšanje varstva pri delu v preteklem razdobju zelo uspešna in to tembolj, ker se je zadnjih nekaj let število nesreč neprekinjeno zmanjševalo. Zanimiv je podatek, da moški delajo manj previdno od žensk in manj odgovorno. V letu 1977 je bilo od skupnega števila poškodb ponesrečenih le 6 žensk, torej povprečno 30 %.

Marta Stare

Plan, realizacija, vpliv odgovornost

Vpliv in odgovornost za plan in realizacijo plana proizvodnje ni enako porazdeljena na vse sodelujoče v procesu proizvodnje. Ta porazdelitev je odvisna tako od družbenopolitične in ekonomske ureditve, kot od organizacije znotraj proizvodne enote.

Ni moj namen ugotavljati kakšna je ta delitev v drugih družbenopolitičnih in ekonomskih sistemih, niti ne bi razpravljala o vplivu in odgovornosti, ki jo imajo faktorji zunaj proizvodne enote. Skušal pa bi razjasniti, kako je z vplivom in odgovornostjo za plan in realizacijo proizvodnje v naši samoupravni družbi in to konkretno v našem TOZD.

Iz zakonodaje kot tudi iz samoupravne logike je jasno, da imamo na planiranje v TOZD vpliv vsi sodelavci v TOZD, saj je naša pravica in dolžnost, da razpravljamo, predlagamo in odločamo o planu. Iz tega sledi: če o planu vsi enakopravno odločamo, smo za postavljen plan tudi vsi enako odgovorni. Nekaterim se včasih to čudno sliši, vendar je to edina pravilna logika, ker je tudi odgovornost del samoupravne pravice in dolžnosti odločanja o planu. Seveda pa se pri tistih sodelavcih, ki plan pripravljajo ter predlagajo v razpravo in odločanje pojavlja dodatna odgovornost, ki izhaja iz dolžnosti, da pripravijo in obrazložijo predlog plana in s tem omogočijo sprejem najoptimalnejše variante. Iz navedenega ugotovimo zvezo med vplivom in odgovornostjo pri planiranju. Kolikor večji vpliv ima nekdo na proces planiranja, toliko večja je njegova odgovornost.

Kako pa je z vplivom in odgovornostjo pri realizaciji sprejetih planov?

Tu nam največkrat stvari niso jasne. Posebno kadar razpravljamo o »nerealizaciji«. Vse preveč radi iščemo vzroke neuspeha pri drugih. Vendar nam mora biti jasno, da imamo vpliv in s tem odgovornost za realizacijo plana prav vsi. Seveda je odgovornost sorazmerna vplivu. Posebno nerazjasnena sta vpliv in odgovornost delavcev v neposredni proizvodnji.

Pravimo: organizatorji, vodje, planerji, tehnologi, skratka priprava dela, je dolžna pripraviti delo. Delavec v neposredni proizvodnji pa pripravljeno delo opravi in to je ves njegov vpliv.

Se pravi, če plan ni realiziran je krivda priprave. Tako pojmovanje, pa ni popolnoma pravilno. To, da delavec v neposredni proizvodnji opravi pripravljeno delo v predvidenem času, ni njegov edini vpliv na realizacijo. Slaba kvaliteta povečuje porabo materiala, daljše proizvodne čase in s tem slabšo realizacijo.

Z večjo pazljivostjo, takojšnjim opozorilom odgovornim, predlogom za boljšo kvaliteto, delavec lahko veliko vpliva na realizacijo. Enako je tudi z delovnimi sredstvi. Izpadi strojev, orodij in naprav, posebno nepredvideni, pomenijo velike težave pri realizaciji. Tudi v tem primeru lahko delavec, ki dela neposredno na stroju, orodju ali napravi, s pravilnim posluževanjem in vzdrževanjem, ter opozarjanjem na spremembe v delovanju stroja, orodja ali naprave, prepreči ali vsaj zmanjša izpade v realizaciji. Takih in podobnih vplivov neposredno proizvodnih delavcev na realizacijo planov lahko naštejemo še več. Torej vpliv je velik in tudi odgovornost je velika. S tem pa ne mislim zmanjšati vpliva in odgovornosti sodelavcev v organiziranju in pripravi proizvodnje. Smatram celo, da bi ob povečanem vplivu oziroma, zainteresiranosti za povečanje vpli-



Na planiranje v TOZD imajo vpliv vsi sodelavci

va, s strani neposredno proizvodnih delavcev, porasla tudi vpliv in odgovornost delavcev v pripravi.

Ne smemo pa pozabiti, da so velik vzrok »nerealizacije« tudi neopravičeni izostanki, bolniške in podobno in ne nazadnje, naši medsebojni odnosi.

Sele, ko bomo vsak na svojem

delovnem področju upoštevali, da imamo na sprejemanje planov in na njihovo realizacijo vsi vpliv in s tem tudi odgovornost in se temu primerno obnašali, lahko pričakujemo boljše rezultate poslovanja in s tem boljše osebne dohodke. Zavedati se moramo, da si kruh režemo sami.

Janez Narat

Kadrovske spremembe v mesecu novembru

DELA VCI, SPREJETI V DELOVNO RAZMERJE:

TOZD Gospodinjski aparati

— Mauko Vinko razporejen na delovno mesto transporter, delo nastopil 28. 11. 78

TOZD Transformatorji

— Strejič Miroslava razporejena na delovno mesto navijalka, delo nastopila 15. 11. 78

TOZD Elektromaterial Lendava

— Mujdrica Marija razporejena na delovno mesto monterka, celotno nastopila 7. 11. 78

— Novak Leonida razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 7. 11. 78

— Varga Terezija razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 7. 11. 78

— Cipot Dragica razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 6. 11. 78

— Gal Sonja razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 6. 11. 78

— Horvat Milka razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 6. 11. 78

— Šimonič Zorica razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 2. 11. 78

— Gombac Otilija razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 2. 11. 78

— Šipoš Elizabeta razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 2. 11. 78

— Hozjan Anica razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 2. 11. 78

— Kuzma Marija razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 2. 11. 78

— Cigan Marija razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 2. 11. 78

— Bežek Marija razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 2. 11. 78

— Pruginič Jasminka razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 10. 11. 78

— Repič Marija razporejena na delovno mesto monterka, delo nastopila 14. 11. 78.

Delavke so vse sprejete za delo za določen čas.

TOZD Elektromaterial Čatež

— Gorišek Jože razporejen na delovno mesto vodja vzdrževanja, delo nastopil 2. 11. 78

— Potrbič Viktor razporejen na delovno mesto štancar, delo nastopil 2. 11. 78

— Hostnik Ljudmila razporejena na delovno mesto štancarka, delo nastopila 2. 11. 78

— Vesel Anton razporejen na delovno mesto štancar, delo nastopil 16. 11. 78

DELOVNO RAZMERJE SO PREKINILI:

TOZD Gospodinjski aparati

— Grgič Radmila na delovnem mestu snažilka, sama zapustila 4. 11. 78

— Horvat Dragutin na delovnem mestu štancar sam zapustil delo 18. 10. 78

— Znika Dragica na delovnem mestu monterka sama zapustila delo 23. 10. 78

— Svetek Vladimir na delovnem mestu PR galvanizer sporazumno razrešen 30. 10. 78

Delovna skupnost skupnih služb

— Kolenc Anica na delovnem mestu administrator, sama zapustila delo 14. 11. 78

— Pejič Mladen na delovnem mestu prodajno tehnični zastopnik za področje Srbije umrl 19. 11. 78

TOZD Transformatorji

— Vehovec Darko na delovnem mestu SS pripravnik, odšel v JLA 10. 11. 78

— Zabavnik Bogdan na delovnem mestu konstruktor III razrešen v odpovednem roku 10. 11. 78

— Dojder Ivo na delovnem mestu el. mehanik, sam zapustil delo v poizkusnem roku 2. 11. 78.

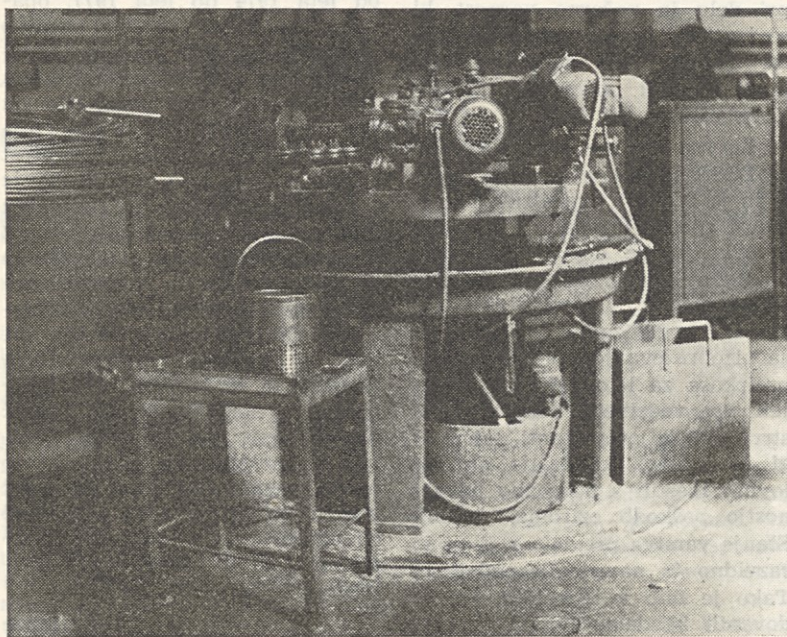
— Kopač Edvard na delovnem mestu obratni električar, sporazumno razrešen 30. 11. 78

TOZD Elektromaterial Čatež

— Ilnikar Franc na delovnem mestu kontrolor II, odšel v JLA 3. 11. 78

— Bizjan Marija na delovnem mestu obratni električar, sporazumno razrešen 16. 10. 78

Velkavrh Julka



POVEZOVANJE ORGANIZACIJ ZDRUŽENEGA DELA, DELOVNIH, INTERESNIH IN KRAJEVNIH SKUPNOSTI NA PODROČJU LJUDSKE OBRAMBE IN DRUŽBENE SAMOZAŠČITE PO POTI SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMEVANJA IN DOGOVARJANJA

Ko govorimo o organiziranju naše družbe za splošni ljudski odpor in družbeno samozaščito, moramo izhajati iz tega, da je od konca druge svetovne vojne minilo že 30 let. Toda niti enega samega dneva, odkar je končana druga svetovna vojna, ni bilo, da ne bi bila prelita kri na katerem od kontinentov v tej ali drugi državi. Znan je podatek, da je bilo v obdobju minulih 30 let približno 150 lokalnih vojn. Toda vojaški strokovnjaki so v novejšem času posredovali podatek, da je bilo od konca druge svetovne vojne, torej v zadnjih 30 letih skupno 468 lokalnih vojn in različnih drugih vojaških spopadov. Toda tisto, kar nas lahko hkrati je, da je bilo od tega števila 252 vojn oziroma lokalnih agresij in spopadov, ki so se končali z neuspehom agresorjev oziroma porazom reakcionarnih sil ali pa le-te niso uspele uresničiti ciljev agresije.

Ko govorimo o naši obrambi, moramo upoštevati dejstvo, da obstajajo bloki, da so vojaški dejavniki v svetu še vedno zelo vplivni, da gredo ogromna sredstva za modernizacijo oboroženih sil, da znaša ta znesek celo 250 milijard dolarjev, kar predstavlja približno 6,5 % celotnega bruto narodnega dohodka vseh držav sveta, pri čemer pretežni del izdatkov — kar 82 % — odpade na NATO in na države varšavskega pakta. Upoštevati moramo dejstvo, da je dandanes pod orožjem 25 milijonov vojakov. To je ogromna moč. Največja koncentracija vojaških sil pa je prav v Evropi. In še vedno se velike sile nadejajo in računajo, da bodo z vojaško silo reševale številna nerešena vprašanja in spore.

Ne bom govoril o pomenu družbene zaščite, vendar bi želel na nekaj opozoriti. Poleg tega, da so prihajali v našo državo različni diverzanti, se je dogajalo, da smo imeli sredi države kongrese informbirojevcev, ki spet dvigajo glave. Spomniti se je treba tudi drugih sovražnih skupin in skupin s četniškimi, ustaškimi in drugimi programi, ter številnih drugih sovražnih sil, ki se borijo proti našemu samoupravnemu socialističnemu sistemu. To pomeni, da te reakcionarne sile — zunanji in notranji sovražniki nenehno delujejo, zato se moramo tudi mi kot celotna družba organizirati tako, da bomo lahko vselej in povsod uspešno preprečevali take pojave.

Ko danes govorimo o splošnem ljudskem odporu in družbeni samozaščiti, moramo izhajati iz tega, da moramo uveljaviti vse tiste ukrepe, ki so potrebni za to, da bi bili čimbolje pripravljeni na morebitno vojno.

Upoštevati moramo, da bo v vojni sodelovalo celotno prebivalstvo in da v sodobni vojni izgubi življenje veliko več civilistov kot vojakov, kar dokazujejo naslednji primeri:

— V prvi svetovni vojni so bile skupne izgube devet milijonov 800 tisoč ljudi, od tega 9.300.000 vojaških oseb ali 95 %, medtem ko je izgubilo življenje le 500.000 civilnih oseb ali 5 %.

— V drugi svetovni vojni so znašale izgube 54.500.000 ljudi, od tega 26.700.000 ali 52 % vojaških oseb, 24.800.000 ali 48 % pa je bilo žrtev med civilnim prebivalstvom.

— V korejski vojni so bile izgube 9.200.000 ljudi, pri čemer je izgubilo življenje 1.427.000 ali 16 % vojaških oseb in 7.782.000 ali 84 % civilistov.

V vietnamski vojni pa je bilo to razmerje še veliko bolj v škodo civilnega prebivalstva.

Izgube med civilnim prebivalstvom je možno zmanjšati samo z dobro organizirano obrambo in zaščito.

Znani so primeri iz druge svetovne vojne, ko so premalo pripravljena mesta utrpela ogromne izgube pri bombardiranju, medtem ko so dobro pripravljena mesta imela le minimalne izgube kljub močnim napadom sovražnika.

Tako je na primer v Dresdenu, ki je takrat štel 600.000 prebivalcev, samo med enim bombardiranjem izgubilo življenje 120.000 prebivalcev ali 20 %. Po drugi strani pa je Stuttgart, ki je bil dobro organiziran in pripravljen na obrambo, v 53 bombnih napadih izgubil le 4.000 od skupno 500.000 prebivalcev, to je le 0,8 %. Essen je štel 216.000 prebivalcev, mesto so bombardirali 272-krat, v vseh teh napadih je izgubilo življenje 7.000 prebivalcev ali 3,6 %.

Analize številnih strokovnjakov dokazujejo, da bi se žrtve v Hirošimi od 80 % zmanjšale na 35 %, če bi imeli v mestu dobro organizirano civilno zaščito; zmanjšalo bi se celo na 20 %, če bi pravočasno obvestili prebivalstvo in bi se le-to umaknilo v zaklonišča.

Vsi ti podatki zgovorno pričajo o potrebi in pomenu civilne zaščite, da bi zmanjšali človeške žrtve in materialne izgube v primeru vojne. Zato je dolžnost predvsem družbenopolitičnih delavcev, da nenehno opozarjajo občane in delovne ljudi, kako je možno z dobro organiziranimi pripravami zmanjšati izgube tudi v sodobni vojni, da nam ne sme biti žal naporov, ki jih v te priprave vlagamo v miru.

Naša koncepcija splošnega ljudskega odpora ima dva cilja, in sicer:

— najprej, da odvrnemo agresorja od agresije,

— in drugič, če že do agresije pride, da agresorju z vsemi razpoložljivimi silami in sredstvi zadamo odločilen udarec.

Samo za primer: v Jugoslaviji je 15.000 krajevnih skupnosti in če vsaka od njih na dan likvidira samo po enega sovražnikovega vojaka, to pomeni, da bo 15.000 sovražnikovih vojakov slehernega dne vrženih iz stroja. To pa pomeni celotno divizijo. In kdo ima toliko divizij, da bi jih lahko poslal v Jugoslavijo? Jugoslavija bo sila težko bojišče za slehernega agresorja in prav o tem še kako razmišljajo.

Sindikat je vselej izhajal iz tega, da je najboljša pot za uveljavitev družbene samozaščite in za splošno ljudsko obrambo razvijanje samoupravnih socialističnih družbenih odnosov, krepitev odgovornosti, krepitev samoupravne delavske kontrole, razkrivanje nosilcev tehnokratizma, birokratizma, liberalizma, nacionalizma in informbirojevskih in drugih deformacij, ter mobilizacija delavskega razreda za boj proti vsem tem nosilcem negativnega. Zato se sindikat zavze-

ma, da bi vsi njegovi organi in organizacije v svojih vsakodnevni planih dela upoštevali tudi obrambo in zaščito, da bi pri obravnavanju posameznih problemov upoštevali tudi potrebe obrambe in zaščite.

Naj zdaj preidemo k osnovnemu vprašanju — povezovanju organizacij združenega dela, delovnih, interesnih in krajevnih skupnosti na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite po poti samoupravnega sporazumevanja in dogovarjanja.

Najnovejši partijski dokumenti, ustava in zakoni so opredelili krajevno skupnost in organizacijo združenega dela — osnovni celici naše samoupravne družbe — kot glavna dejavnika splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite.

Naloga vsake krajevne skupnosti oziroma njenega samoupravnega organa je, da v svojih večletnih planih razvoja skupaj z delovnimi organizacijami in interesnimi skupnostmi izoblikuje program skupnega delovanja in določi seznam nalog na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite, ki naj bi jih opravili skupno.

Vse krajevne skupnosti, organizacije združenega dela in interesne skupnosti so na podlagi členov 114 in 115 ter 121 Ustave SFRJ ter v ustreznih členih republiških in pokrajinskih ustav dolžne začeti s samoupravnim sporazumevanjem o vseh vprašanjih, ki so skupnega pomena, eno

od teh vprašanj pa je nedvomno ljudska obramba in družbena samozaščita.

Ko govorimo o povezovanju organizacij združenega dela na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite s krajevnimi in interesnimi skupnostmi, moramo poudariti, da imajo sindikalne organizacije zelo pomembno vlogo ter da je njihova pravica in dolžnost dajati pobude svojim samoupravnim organom, da v neposredni praksi uresničujejo politiko ZKJ.

V 8. poglavju uvodnega dela ustave SFRJ je rečeno: »Sindikat daje pobudo za samoupravno sporazumevanje in družbeno dogovarjanje neposredno sodeluje v tem sporazumevanju in dogovarjanju ter predlaga organom upravljanja samoupravnih organizacij in skupnosti, skupščinam družbenopolitičnih skupnosti in drugim državnim ter družbenim organom reševanje tistih vprašanj, ki zadevajo materialni in družbeni položaj delavskega razreda. To pa pomeni, da morajo organizacije sindikata na vseh ravneh dajati pobude za samoupravno sporazumevanje in družbeno dogovarjanje tudi na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite.

Povzetek je narejen iz članka Milorada Bogdanoviča, polkovnika, namestnika predsednika komiteja za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito pri predsedstvu Sveta ZSJ. (Knjižnica Sindikati št. 8, 1976).

Enotno urejanje kadrovske politike na področju ljubljanskih občin

V mesecu novembru je bilo v javnosti gradivo novega Družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v ljubljanskih občinah.

Mestni svet zveze sindikatov, mestne konference SZDL Ljubljana in komisije občin in mesta so bili pobudniki za javno razpravo.

Omenjeni družbeni dogovor, oziroma izvajanje le-tega, naj bi zagotovilo načrtno pridobivanje kadrov, njihovo izobraževanje in pogoje za enotno in organizirano delovanje vseh nosilcev kadrovske politike ipd.

Ob prebiranju osnutka dogovora za javno razpravo sem imel vtis, da bi poslej moral biti razvid del in nalog (sistemizacija) določene temeljne organizacije oziroma kakšne druge organizacijske enote, osnova za načrtovanje vseh področij kadrovanja. Iz zbira in opisa vseh aktivnosti, ki pripomorejo h končnemu delovnemu rezultatu temeljne organizacije, se jasno vidi, kakšne kadre organizacija potrebuje. Hkra-

ti z načrtovanjem potreb pa se da na tej osnovi tudi planirati izobraževanje delavcev in štipendistov. Nekako osrednja točka dela dogovora, ki govori o izobraževanju je ta, da morajo delavci temeljnih organizacij zagotavljati ugodne možnosti, za izobraževanje ob delu in redno šolanje, vendar v skladu z realnimi potrebami združenega dela in širših družbenih interesov.

V bodočnosti, ko bo začel veljati zakon o usmerjenem izobraževanju, naj bi prav delavci preko svojih strokovnih služb vplivali na izobraževalne programe posameznih poklicev. S tem se bo razširil fond poklicev in dvignila kvaliteta specialnih znanj v okviru posameznih poklicev. Omenjeni dogovor obravnava še druga področja kadrovanja, kot na primer delovna razmerja, načela in merila kadrovanja delavcev za odgovornejša opravila oziroma naloge, organizacijo kadrovskih služb v OZD in odgovornost ter naloge pri izvajanju določil tega dogovora.

Mirko Povšnar

Glasilo STIK izdaja delovna skupnost ELMA — tovarna gospodinj-skih aparatov in elektromateriala Ljubljana — Črnuče. Ureja ga uredniški odbor, izhaja enkrat mesečno. Odgovorni urednik Ignac Erhatic. — Telefon: 343-271 int. 89. — Rokopisov ne vračamo. — Oproščeno prometnega davka po pristojnem sklepu 421-1/72 — Tisk: Tiskarna Ljubljana v Ljubljani

Avtomatizacija galvanskih procesov

Proces galvanizacije je okarakteriziran s tem, da morajo obdelanci pri obdelavi preiti prek mnogih elektrolitskih kopeli. Temu moramo dodati še isto število kadi za izpiranje, v katerih se iz obdelovancev izpirajo ostanki kemikalij. Celo prevleka z eno samo kovino zahteva v najenostavnejšem primeru naslednje faze dela:

1. razmaščevanje
2. izpiranje
3. metaliziranje
4. izpiranje in
5. sušenje

V večini primerov je potrebno pred metaliziranjem še:

6. dekapiranje
7. izpiranje

tako, da je za to potrebnih že sedem delovnih korakov. Če se na prvi sloj nanese še naslednji sloj druge kovine, se dodajo še:

8. metaliziranje 2
9. izpiranje

ti svojo proizvodnjo imajo ravno ta aspekt za zelo pomemben. Tako danes postavljajo galvanske avtomate že za manjše količine proizvodov, pri katerih je prihranek delovne sile manj pomemben.

Pri planiranju avtomatov moramo za vsak proces postaviti program, ki določa vrstni red obdelave v kadeh in čas obdelave. Če vse predmete obdelujemo na isti način, je program zelo enostaven. Galvanski avtomati, ki delajo na princip transporterjev, lahko izvajajo tudi različne programe obdelave.

Pod »program« razumemo zaporedje in čase operacij v toku obdelave nekega artikla v kemijskih, galvanskih in izpirnih kopelih z eventualnim končnim sušenjem ali neko drugo končno obdelavo. Pri tem je mogoče pod določenimi pogoji menjati čas obdelave v kadeh znotraj programa. Pri tem pa mora biti omo-

artikla, ki ga je treba obdelati v postrojenju v določenem času na primer na uro ali na izmeno. Izbor artiklov, ki se dovaja v avtomat v danem trenutku, lahko prav tako avtomatiziramo. Vendar, vse kar lahko avtomatiziramo, ni tudi ekonomsko prepričljivo. Sama po sebi tehnična dovršenost avtomata ne prinese vedno tudi gospodarskega optimuma. O tem je potrebno odločiti pri projektiranju avtomata v sodelovanju z dobaviteljem.

Z uporabo večstranskih regulacijskih elementov, so se danes možnosti za upravljanje z avtomatom toliko razvile, da je po tehnični plati vedno mogoče rešiti tudi najtežje probleme.

Pri popolni avtomatizaciji celotnega postopka galvanizacije ne dosežemo samo zaželenega zaporedja operacij in predpisane časa ekspozicije, ampak tudi regulacijo vseh ostalih parametrov. Jakost toka je mogoče regulirati

tako, da je v odvisnosti od površine predmeta možno doseči zadovoljivo gostoto toka.

Eden izmed delovnih stadijev pri galvanski obdelavi je zelo redko obravnavan: predmete, ki jih obdelujemo moramo ročno pritrditi na obešala. Po prehodu skozi avtomat, moramo predmete, ki so bili že obdelani, zopet ročno sneti. Kaj se dogaja med fazo natikanja in iztikanja se odvíja odvisno od same konstrukcije avtomata po predpisanem programu.

Na koncu še nekaj opazanj o potrebnem prostoru in o razporeditvi kadi. Načelno je prostor potreben za galvanski avtomat znatno manjši od prostora, ki ga potrebuje galvanika z ročnim posluževanjem. Vzrok temu je, da v avtomatu stojijo kadi z elektroliti druga poleg druge s svojo daljšo stranjo, ker niso potrebne poti za gibanje delavcev.

Nada Radin

Električni fondue

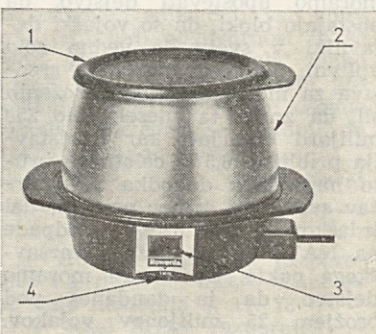
Kadar povabite popoldan ali zvečer prijatelje, si prav gotovo ne želite, da bi dobršen del časa prebili v kuhinji. Prijatelje ste vendar povabili zato, da boste z njimi preživeli prijeten popoldan ali večer. Za takšne priložnosti si omislite ELEKTRIČNI FONDUE KG-11 ELMA-ROWENTA.

Električni fondue sestavlja kotliček iz eluksiranega aluminija pod katerim je vgrajen grelec moči 700 W. Vgrajeni termostat vam omogoča nastavljanje temperature do 190°C. Zaradi te lastnosti se nam olje ne pregreje in je uporabno za večkratno uporabo. K priboru sodijo še 4 vilice, katere lahko poljubno uporabljate pri pripravi jedi na tem aparatu. Nekaj primerov, katera živila vzamete in kako jih pripravite:

- zrezano meso; najprimernejša pljučna pečenka;
- sir; grojer ali ementaler;
- sadje; hruške, breskve, marelice;
- začimbe; sol, poper, sladka paprika.

MESO npr. pljučno pečenko razrežite na majhne koščke. V kotličku razgrejte olje, maksimalno ga je lahko 1 liter. Vsakdo bo nabodel košček mesa na posebne vilice, ki so v kompletu. Meso bo potapljal v olje ali mast in ga ocvrl po svojem okusu pa tudi solil si ga bo vsak po svoje

SIR grojer ali ementaler narežite na koščke. V kotliček dajte



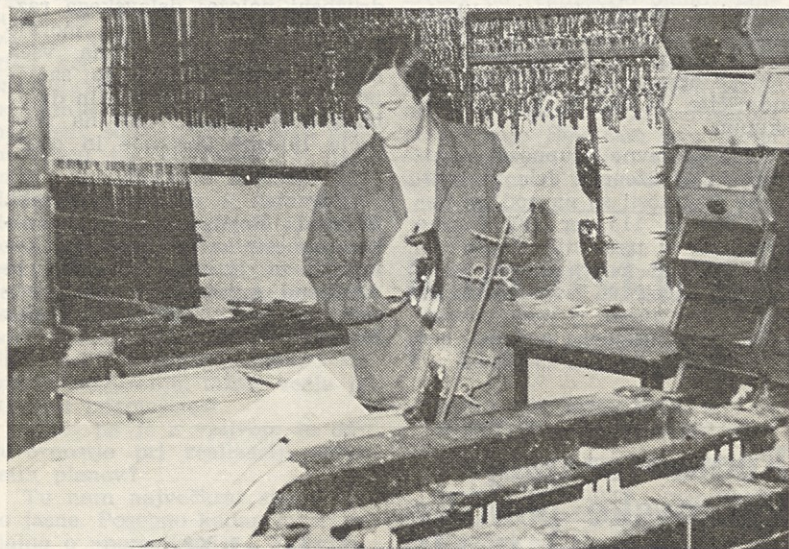
- 1 pokrov
- 2 fondue lonec
- 3 kontrolna lučka
- 4 termostat

malo belega vina in narezan sir. Vključite aparat, da se sir razpusti. Na vilice natakните narezane koščke kruha. Kruh pomakajte v raztopljen sir.

ČOKOLADA najbolj primerna je jedilna. Raztopite jo v kotličku, dodajte malo sladke smetane in konjaka. V zmes pomakajte četrtine dobro ohlajenih sadežev hrušek, breskev ali marelic. Sadje je lahko presno ali konzervirano. V čokolado lahko pomakate še lešnike ali koščke peciva.

Električni fondue je aparat z zelo širokim obsegom uporabnosti, kar mu daje še posebno vrednost in priljubljenost.

Električni fondue lahko kupite v tovarni.
(Cena 550,00 din)



Iz naše galvanike

S tem pa je sam proces sestavljen že iz devetih delovnih faz. Z vsakim nadaljnjim slojem kovine se število obdelovalnih korakov poveča najmanj za dva. V veliko primerih se mora uvesti še toplo izpiranje pred sušenjem.

Specialni postopek nadaljnje obdelave (npr. pasiviranje, namazanje) dodajo še nadaljnje stopnje obdelave. To število se lahko poveča še s fazami pred samo obdelavo (npr. aktiviranje). Za vsak tak postopek se moramo držati določenih časov obdelave. V kopelih, kjer delamo s tokom, moramo regulirati tudi jakost toka glede na saržo obdelovancev in gostoto toka. Da bi pri ročnem delu dobili dober proizvod, moramo imeti na razpolago dober in izučen kader. Za transport obdelovancev moramo tudi računati na ljudsko delo. Ustrezna delovna sila je danes redka in pri veliki proizvodnji ima to tudi pomemben vpliv na ceno končnega proizvoda.

Iz tega je razvidno, da je v zadnjih dvajsetih letih avtomatizacija transporta prek niza kopeli in tudi avtomatsko reguliranje delovnih pogojev v posameznih kopelih, postalo samo po sebi umevno. Galvanski avtomat jamči točno izpolnjevanje zahtev po času in električnih parametrih, tako da proizvodnja ni več odvisna od zanesljivosti in pazljivosti delovne sile. Mnoge tovarne, ki so hotele avtomatizira-

gočen določen tok obdelave za različne artikle za katere je potreben različen čas obdelave v določenih kopelih. V tem primeru je za vsak čas obdelave potreben poseben program. To prav tako velja, če se za nekatere artikke želi spremenjeno zaporedje obdelave v drugih ali oddaljenih kopelih. Za ljudi v obratu je zaželeno, da lahko te programe izvajajo v kateremkoli zaporedju. Tako ni potrebno sortiranje in predmete je mogoče obdelovati v avtomatu v zaporedju s kakršnim prihajajo. Vendar je pogosto priporočljivo sortiranje glede na skupine obdelave. Katere mejne pogoje moramo pri tem upoštevati, lahko za vsak plan proizvodnje določimo samo s korelacijo posameznih vozniških diagramov iz katerih je sestavljeno delovanje posameznega transportnega traku v galvanskem avtomatu. Ti mejni pogoji so odvisni od razporeditve postrojenja, predvsem pa od števila mest obdelave, od števila linij kopeli za različne vrste obdelave in od števila obstoječih transporterjev. Da bi se dosegel zaželen učinek avtomata, morajo v določenem času in na določenem mestu avtomata biti na razpolago transporterji za prenos obešal s predmeti. Za predvideno kapaciteto obdelave moramo poleg zahtevanih časov predvideti tudi potrebno število mest obdelave. Prav tako moramo poznati količino vsakega

