



OZD proizvajalke cestnih motornih vozil ustanavljajo svojo poslovno skupnost

Širša družbena skupnost je bila že večkrat v javnih občilih seznanjena, da je potrebno napraviti določene spremembe glede organiziranosti organizacij združenega dela, ki sodelujejo v proizvodnem procesu izdelave cestnih motornih vozil. S tem v zvezi so se proizvajalke že nakajkrat sestale in se dogovorile o ustanovitvi poslovne skupnosti za razvoj, proizvodnjo, plasman in vzdrževanje gospodarskih cestnih vozil TAM. Predvideno je, da se opravi ustrezno preoblikovanje dosedanje SOZD ZIV TAM. Po sedanjem predlogu se bo SOZD ZIV TAM preoblikovala v poslovno skupnost za razvoj, proizvodnjo, plasman in vzdrževanje gospodarskih cestnih vozil TAM. V to poslovno skupnost bi se naj združile praviloma vse delovne organizacije, ki sodelujejo v proizvodnem programu cestnih gospodarskih vozil. Med temi delovnimi organizacijami je tudi naša delovna organizacija, katera je v pretežni meri vezana na proizvodnjo gospodarskih cestnih vozil.

V dogovoru o ustanovitvi navedene poslovne skupnosti so bile tudi pripravljene teze za samoupravni splošni akt, ki bo urejal ustanovitev poslovne skupnosti, to je samoupravni sporazum o združitvi v poslovno skupnost za razvoj, proizvodnjo, plasman in vzdrževanje gospodarskih cestnih vozil TAM.

Omenjeno je že, da je naša delovna organizacija ena od tistih delovnih organizacij, ki je zainteresirana za vključitev v to poslovno skupnost. Osnovno vprašanje, ki se pri tem postavlja je, kaj bomo od tega imeli. Iz tez navedenega samoupravnega sporazuma izhaja, da se udeleženske združujejo v poslovno skupnost z namenom, da bi z združevanjem svojih proizvodnih, finančnih in umskih zmogljivosti zagotovile čim učinkovitejši razvoj programskih usmeritev, kot so:

- proizvodnja celotne palete gospodarskih cestnih vozil TAM, ki obsega dostavna, lahka, srednja, težka in terenska vozila ter avtobuse vseh izvedb na osnovi modularne gradnje,
- proizvodnja modulov (na osnovi modulov gospodarskih cestnih vozil) za gradbeno in kmetijsko mehanizacijo in drugo transportno in motorizirano mehanizacijo,
- maloserijska in individualna proizvodnja za posebne namene,
- proizvodnja tehnološke opreme za avtomobilsko in motorno industrijo.

Poleg navedenega namena pa je cilj ustanovitve te poslovne skupnosti, da se omogoči stalno povečevanje družbene produktivnosti dela in učinkovitejše gospodarjenje ter doseganje večjega dohodka iz tekočega in minulega dela.

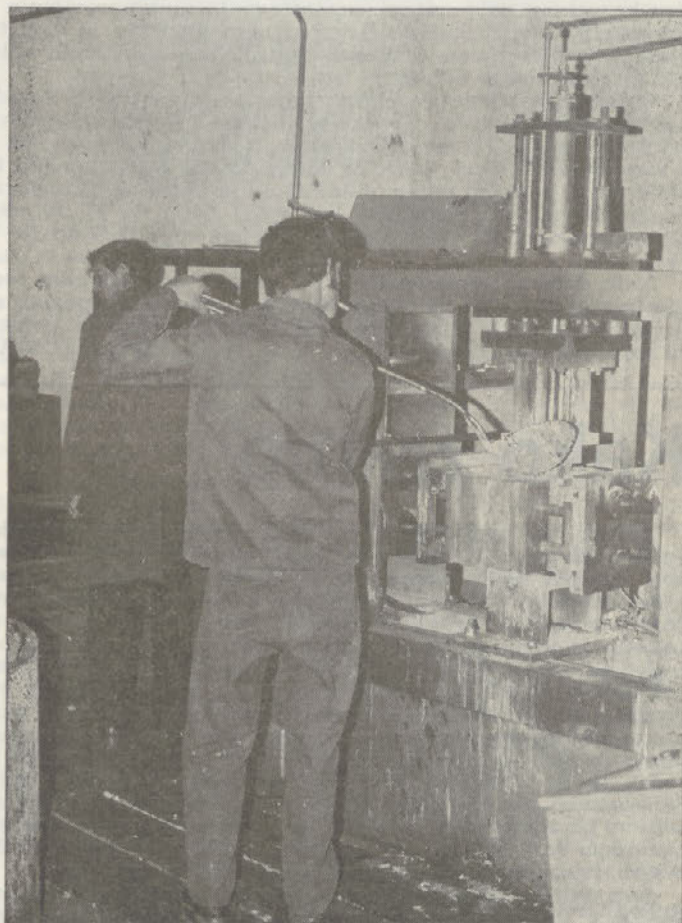
Po tezah samoupravnega sporazuma je predvideno opravljanje določenih skupnih poslov in opravil na področju:

1. Raziskovalno-razvojne dejavnosti, ko gre za organiziranje in izvajanje raziskovalnega dela skupnega pomena, to je za razvoj in izpopolnitev skupnih proizvodov, oblikovanje skupnih proizvodnih programov in programiranje razvoja proizvodnih zmogljivosti, poenotenje razvojno-raziskovalnega dela na področju gospodarskih cestnih vozil in druge raziskovalno-razvojne naloge.

2. Marketinške dejavnosti, ko gre za sistemske analize in raziskave trga, zbiranje, analiziranje in vrednotenje informacij o tehničnem razvoju ter inovacijskih novitetah, analiziranje informacij o tržnih gibanjih, planiranje marketinške strategije in taktike in druge marketinške dejavnosti.

3. Skupnih komercialnih poslov pri uresničevanju prometa blaga in storitev ekonomskih odnosov s tujino, ko gre za oblikovanje enotne prodajne strategije in prodajnih pogojev, izvoznih in uvoznih poslov, sklepanje dolgoročnih poslovnih kooperacij s tujimi partnerji po posebnem pooblastilu udeleženske, predstavljanje, zastopanje in sklepanje poslov na zunanjih tržiščih po pooblastilu udeleženske, kakor tudi opravljanje dru-

(Nadaljevanje na 2. strani)



Iz vsebine

- Kako živimo
- Gospodarske težave otežujejo delo sindikata
- Prispevek k stabilizaciji
- Javna razprava o SaS o združevanju v DO AGIS
- Naši najboljši delavci
- Tako ne smemo delati
- Kako opustiti kajenje
- V TOZD Vzdrževanje odslej drugače?
- Joco in njegovi šefi
- Razvedrilo

(Nadaljevanje s 1. strani)

gih skupnih komercialnih poslov pri uresničevanju prometa blaga in storitev ter ekonomskih odnosov s tujino.

4. Izgradnja enotnega upravljalnoinformativnega sistema, kot je opredelitev sistema osnovnih podatkov informatike v poslovni skupnosti, razvoj metodologije za izbiro in oblikovanje informacij, organiziranje in razvijanje računalniško podprtega upravljalnoinformacijskega sistema, organiziranje vpleljave upravljalnoinformacijskih sistemov pri članicah poslovne skupnosti, razvijanje sware s specifične zadeve posameznih članic, izvajanje standardizacije, tipizacije, klasifikacije in unifikacije ter strokovnega informiranja in dokumentiranja, kakor tudi nekatere druge zadeve s področja izgradnje enotnega upravljalnoinformacijskega sistema.

Iz navedenih tez samoupravnega sporazuma izhaja, da se bo v okviru poslovne skupnosti opravljalo veliko zadev za udeležence in da bo organiziranje te poslovne skupnosti verjetno vsem delovnim organizacijam, ki se ukvarjajo s proizvodnjo delov za gospodarska cestna vozila v veliko pomoč pri njihovem delu. Obstojijo pa še možnosti, da se udeleženci dogovorijo tudi o drugih skupnih zadevah, ki bi se opravljale na nivoju poslovne skupnosti, kot je na primer možnost organiziranja interene banke in podobno.

Ta poslovna skupnost je posebna oblika organizacije združenega dela, zato je razumljivo, da ima samopuravni sporazum v svojem besedilu še določbe o mnogih drugih zadevah, kot so družbenoekonomski odnosi, uresničevanje samoupravljanja in organov poslovne skupnosti, v pravnem položaju in jamstvu organov samoupravne delavske kontrole, samopuravnih splošnih aktih in druge določbe.

O tezah navedenega samopuravnega sporazuma so dosedaj razpravljali praviloma poslovodni organi in druge strokovne strukture naše delovne organizacije, postopek pa je prešel že v samoupravno sfero, tako, da je dne 18. 10. 1983. besedilo tez obravnaval poslovni odbor naše DO, ki je podal na samoupravni sporazum naše pripombe, ker sedaj traja do 25. 10. 1983. javna razprava. Po rokovniku je sprejem tega SaS do 20. 12. 1983.

Naša delovna organizacija bo v skladu z usmeritvami sodelovala v aktivnostih za ustanovitev te poslovne skupnosti, saj je vključitev naše DO v isto praktično življenjskega pomena za našo delovno organizacijo.

Alojz SALAMUN

Kako živimo

Lansko leto smo objavili v našem glasilu krajši sestavek z enakim naslovom. V njem smo podali razmerje med neto osebnimi dohodki naših delavcev in minimalnimi življenjskimi stroški v naši republici. Življenjski standard je v slabem letu tako občutno padel, da tega ni mogoče spregledati. Cene najnujnih življenjskih potrebščin in uslug so tako vrtočljivo zrasle, da jih osebni dohodki zdaleč ne morejo dohajati. Poglobljajo se socialni problemi, čedalje več je ljudi, ki komaj prerinejo iz meseca v mesec. Na račun povprečja, je bilo povedanega že veliko. Nekateri jedo zelje, drugi meso, v povprečju pa jemo torej segedin golaž, tako smo brali v dnevnem časopisju. Nad polovico zaposlenih prejema v Sloveniji manjši dohodek, kot je statistično izračunano povprečje, to seveda pomeni, da nekaterim gre zelo dobro, drugim pa izredno slabo. Če lahko verjamemo pisanju v naših časopisih, je v Jugoslaviji nad pol milijona zaposlenih ljudi, ki živijo zelo skromno, če jih prištejemo k množici milijon nezaposlenih, se znajdemo že pred velikim problemom.

Leta 1980 so znašali minimalni življenjski stroški za štiričlansko družino z dvema šoloobveznima otrokoma, v Sloveniji 10.813 din, leto kasneje 11.674 din. Letos pa smo v uradnem listu brali, da je za pokritje minimalnih življenjskih stroškov za enega zaposlenega v SRS potrebnih 9530 din, to se pravi, da za štiričlansko družino skoraj štirikrat toliko ali nad 35.000 din mesečno. Kako bi zaščitili življenjski standard in delavce z najtanjšimi »žepi«, je vprašanje, s katerim se ukvarjajo sindikati, gospodarstveniki in še kdo, pa vseeno ne znamo nanj uspešno odgovoriti. Številke, statistika, je morda pusto branje, če pa se poglobimo, je v številkah življenje.

V prvem polletju 1983 je bilo v AGIS zaposlenih 1690 delavcev, povprečni neto OD je znašal 12 928 din. V naši republici pa je bil v istem času v gospodarstvu povprečni OD 15 776 (lani za celo leto v AGIS: 11 135, v gospodarstvu SRS 14 040 din).

Po podatkih za odmero otroškega dodatka, je v letošnjem letu v naši delovni organizaciji nad 300 delavcev, ki prejemajo manj kot 4700 din na člana družine, to pa je manj kot polovica stroškov za enega po republiškem povprečju (točno 4765 din — polovica). Pri tem smo upoštevali osebni dohodek obeh zakoncev in desetkratni katastrski dohodek. Od teh delavcev je nekaj takšnih, ki imajo manj kot 2900 din na osebo v družini, nad sto pa takšnih, ki imajo okoli 3900 din. Vsi ostali, ki določeni mejni znesek presegajo za majhen znesek, niso prejeli otroškega dodatka.

Vsak od nas je doma prisiljen gospodariti dosti bolj premišljeno kot morda še pred letom. Dobro obračamo vsak dinar. Kaj pa v DO? Ali ravnamo gospodarno kot doma, kot da smo res osebno odgovorni za uspehe pri delu, za izkoriščanje delovnega časa in materiala kar najbolj skrbno?

J. T.

Oktober - mesec požarne varnosti

Z naglim razvojem industrije in novih tehnoloških postopkov je možnost za nastanek požara iz dneva v dan večja. Da bi se postavili ogroženosti po robu je potrebno okrepiti požarno preventivo. Tu ne gre za večje število zaposlenih na področju požarnega varstva, ampak dosledno upoštevanje sprejetih ukrepov požarne varnosti v delovni organizaciji. Požarna preventiva mora biti v vsakem obratu dobro organizirana. Zavedati pa se moramo, da nam ognjeni zublji lahko v kratkem času uničijo proizvodne prostore in delovne priprave na katerih opravljamo delo, zato je predvsem potrebno preventivno delovanje požarne varnosti ne samo delavcev, ki so zaposleni na teh delih in gasilci, ampak prav vsi, ki so zaposleni v delovni organizaciji ali pa se kako drugače zadržujejo v delovni organizaciji. To pomeni, da mora vsak član delovnega kolektiva vedeti, kje so tista nevarna mesta, ki predstavljajo nevarnost za požar ali eksplozijo. Požarna preventiva obsega tudi ukrepe, ki niso dragi in ne terjajo posebnega napora in prizadevanja. Potrebna je določena stopnja osebne in družbene odgovornosti, disciplina in pripravljenost vsakogar, da prispeva k lastni in družbeni varnosti. Velike nevarnosti v delovni organizaciji predstavlja neustrezno vzdrževanje električnih naprav, red in čistoča. Posebno red in čistoča morata vladati predvsem v lakirnici, polimnici, kotlovnici in v skladiščih. Toda ugotovljamo, da se v naši delovni organizaciji premalo zavedamo, da je bolje preprečevati, kot pa gasiti, saj po navadi prepustimo preventivo le tistim, ki se poklicno ukvarjajo s preventivno požarno varnostjo. Zavedati se moramo, da je vsak nastal požar, bodisi začetni, povezan z velikimi materialnimi stroški. Predvsem ugotavljamo, da imamo premalo osebne in družbene odgovornosti, saj ne upošteva mo niti osnovnih navodil.

Da bi preprečili škodo, ki nastaja ob požarih se moramo predvsem posvetiti preventivi, da vzdržujemo svoje delovno mesto in nprave vedno brez nevarnosti za nastanek požara in da z vso zavestjo pristopimo z izobraževanju s področja požarne varnosti in s tem prispevamo k boljši požarnovarnostni vzgoji, saj je požarna varnost del družbene samozaščite.

V mesecu požarne varnosti se moramo še posebno posvetiti odpravljanju napak, ki bi lahko povzročile požar. Predvsem moramo paziti na čistočo delovnega mesta, da niso založena gasilna sredstva, požarne poti in vhodi oziroma izhodi. Požarna varnost mora postati del nas na delovnem mestu, doma in skratka povsod, le tako bomo poskrbeli, da nam bodo ognjeni zublji povzročili najmanj škode.

H. D.

Gorelo je v kalilnici TOZD Orodjarna

V ponedeljek, 17. oktobra 1983, je nekaj po 19. uri prišlo do požara v kalilnici TOZD Orodjarna. Vnelo se je kalilno olje. Prisobnosti delavcev gre pripisati, da ni prišlo do telesnih poškodb in večje materialne škode. Posredovali so tudi gasilci GD Ptuj, ki pa niso imeli več pravega dela. Podrobnosti o vzrokih požara še niso znane. Ko bodo, bomo o tem poročali.

Posoda v kateri se je vnelo olje



Gospodarske težave otežujejo delo sindikata

Vrsto let si bil v vrstah sindikalnih funkcionarjev in zdaj si predsednik IO konference sindikata DO AGIS. Moral bi biti delavcem vzor pri delu in neke vrste vodnik pri odločanju. Kako to usklajuješ?

V delovni organizaciji sem zaposlen od 1957. leta. Takrat sem začel kot vajenec v galvaniki nekdanjega Iklipa, kot enega člana sedanjega Agisa. Spomin na svoje vajeniške dni je dokaj lep, pa tudi razumljiv, če ga seveda primerjam z današnjim časom. Vsak dan sem iz Prešernove ulice vozil mleko za delavce na slabših delovnih pogojih, kot so bila takratna polirnica in brusilnica, pa tudi za malico sem skrbel. Takratni časi in pogoji v njih, smo si bili delavci z odnosi na zavidnem mestu, vzgajali so me v takšnega sodelavca, da sem rad pisal razne prošnje, pritožbe, vedel sem namreč za marsikateri člen iz posameznih pravilnikov, iz katerih smo si delavci iskali pravice, olajšave, pa tudi obveznosti sem rad ob priložnostih razložil.

Morda so me vsi ti pogoji napeljali na pripravljenost, da sem privolil in prevzem posameznih samoupravnih funkcij, ki pa jih v tem dolgem obdobju res ni bilo malo. Res je, da si vsi delavci, ki predstavljajo kakršnokoli družbeno-politično ali samoupravno funkcijo, morali biti vzor in vodnik v marsičem, vendar je to bolj težko, če kdo ne upošteva osnovnega pogoja oziroma obveze, ali pa da je drugačnega odnosa do dela in svojih obveznosti. Mislim, da je takšnih primerov pri nas ožje ali širše že bilo, da pa je na koncu mandata tako vseeno, saj nihče ne kaznuje oziroma ne išče odgovornosti za jalovo delo pri nosilcih teh funkcij. Zgornja trditve slabša pogoje, saj se ravno iz tega vsak »novi« mora znova posebej dokazovati, da dobijo zanj občutek, da je ta boljši in da se mu lahko verjame.

Vsako vzklajevanje za potreben čas, za vestno in odgovorno delo, za pravilen, predvsem pa objektivno in pošten nastop v tej ali oni funkciji, pa mora izhajati iz človeka samega, vstevši tudi veselje za to.

Ce bi sam kritično ocenjeval, kako bi ocenil naš sindikat?

Današnja vloga sindikata je dokaj slaba — jalova: izhajam iz stalnih ocen delavcev okrog sebe, pa tudi širše, da pa je kakršnokoli drugačno mnenje nekorektno. Sindikat bi moral, kot ena izmed spremljajočih družbenopolitičnih organizacij delavcev skrbeti za prav vse. In ravno to, prav vse, je tisto, v čemer se sindikat in njegovo delo danes dušita. Ko sem na začetku svojega mandata prisostvoval neki volilni konferenci, sem globoko zaprepaščen poslušal o delu sindikata, ko naštevam njegovih obveznosti ni bilo konca. Vsega tega je preveč, zato je tudi ocena objektivna.

Kako imamo pri nas vpeljan delegatski sistem?

Delegatski sistem v delovni organizaciji je vpeljan kot drugod, in po istem principu. Vse teče preko delegatov; če ti vedo o vsebini kaj ali ne, oziroma imajo mnenje ali ne. Važen je sklep, za katerega radi rečemo, da ga je sprejel samoupravni organ. Na sejah je vse preveč tolmačenja in dokazovanja, to pa izhaja iz tega, ker vsi ne moremo biti izpopolnjeni za vse stvari. Od današnjih delegatov pa se to zahteva, in to isto se tudi dogaja, ko se odloča o vsebini 10 ali več točkah. Veliko nepotrebnega časa se porabi za seje, ko bi lahko takrat z delom na delovnem mestu prispevali za cenejši izdelek, iz tega pa imamo boljši standard.

Ko sem ob neki priložnosti na zboru delavcev dejal, da moramo zaupati vodilnim delavcem za njihovo vodenje, je bilo povedanega marsikaj. To se pravi, da jim zaradi nekkih slabih, neprimernih odločitev ne verjamemo več, zato hočemo ravno o vsem odločiti sami. To pa nam ti isti radi odstopijo. Današnja situacija ni kaj prida, kar pa smo odločali neposredno ali posredno vsi, smo krivi vsi. Koga sedaj klicati na odgovornost? Ker se ne moremo sami poklicati na odgovornost, se nam ta odgovornost kaže vsak mesec pri slabih plači, pri zmeraj skromnejšem razvoju, pa tudi slab standard je posledica teh vzrokov.

Kaj v tem trenutku sindikat najbolj pesti?

Več ali manj vemo vsi, da sindikat danes pesti predvsem padanje standarda delavcem. Časi, ko je delavcu ostalo od plače dobršen del denarja, so za nami. Vse več je družin, ki jih napada določeno pomanjkanje kratkoročnega ali dolgoročnega pomena. Ker je to ena izmed najbolj občutljivih zadev, je realno za pričakovati razne do sedaj malokdaj prisotne nevšečnosti. Težko je iti pred delavce, jim govoriti o boljšem jutri, ko pa še včerajšnje obljube nismo, ker je ne moremo, izpolniti.

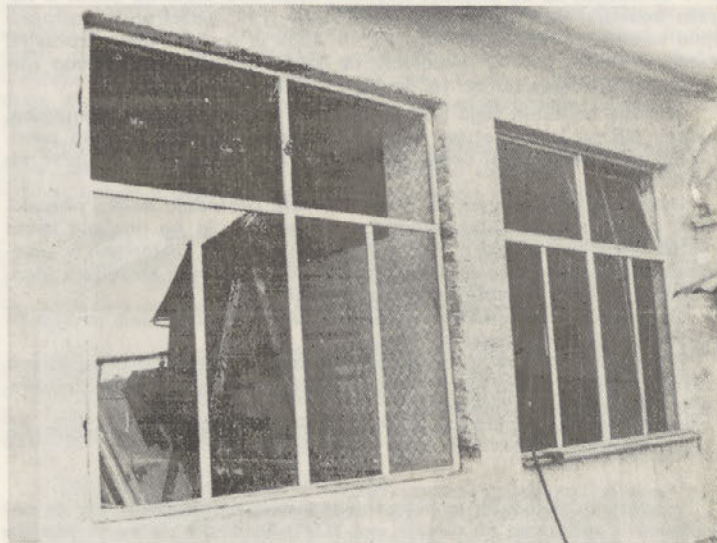
Ljudi »daje« padanje življenjskega standarda, kako temu sledi sindikat?

Ker že gornje vprašanje v odgovoru omenja padanje standarda, bi omenil le objektivno pričakovanje ukrepov širše družbenopolitične skupnosti za preprečevanje padanja življenjskega standarda. Mislim, da le takšna celovita akcija lahko prinese pozitivna pričakovanja saniranja sedanje situacije, glede na slab standard.

Z nekaj ukrepi smo v naši delovni organizaciji že pomagali določenemu sloju delavcev, vendar je to relativno. Moram pa tudi povedati, da smo, če upoštevamo mnenja posameznih republiških funkcionarjev, ravnali to napak, drugič pa spet prav. V vseh medijih informiranja je zdaj zaslediti takšen predlog, zdaj takšen. Ker ni konkretnosti od zgoraj, je tudi naše ukrepanje počasnejše.

Prispevek k stabilizaciji

Časi, ko se je bohotila administracija brez meja, so najbrž za nami. Res je, da se ponekod še dokaj uspešno upira. Najbrž bo tudi res, da je birokracija zahtevala tudi veliko prostora. Prostori se morajo vzdrževati v mejah, ko je to vzdrževanje še razumno. Tudi to razumno mejo si ponekod postavljajo previsoko. Tipičen primer lahko beležimo v tehnični pripravi dela v TOZD Vzdrževanje.



Stekla so med »strokovnim« gretjem popokala

Kovinski okvirji so začeli naenkrat močno prepuščati zrak. Zasteklitev je bila enojna, kar je dodatno prispevalo k neugodnemu počutju zaposlenih v teh dveh delovnih prostorih — pisarnah. Odločili so se zoperstaviti »mrazu«, čeprav bo cena dokaj visoka. Kovinska okvirja so zamenjali z lesenimi, enojno zasteklitev je zamenjala nova. V teh dveh delovnih prostorih je počutje sedaj veliko boljše, toplejše. Ali res?

Že sama odločitev je dvignila temperaturo v nekaterih krogih delavcev Vzdrževanja, ki delajo v veliko slabših in nemožnih delovnih prostorih. Konkreten primer so mizarji v mizarjski delavnici, ki je vse prej kot to. Lahko bi rekli, da ti prostori ne ustrezajo zahtevam varnega in zdravega dela. Tako so se glasile tudi odločitve nekaterih strokovnih organov v DO. Najbrž bi takšnih prostorov v TOZD Vzdrževanje našli še več.

Temperatura pa je dosegla »kritično« stopnjo, KO SO PRISOTNI opazovali »strokovni« pristop delavcev k odstranjevanju starih okenskih okvirjev s stekli vred. Očividci namreč niso mogli dojeti tega, da se stekla, katerih cena za kvadratni meter je 850.— din, ne bi splačalo sneti pred snetjem kovinskega okvirja. »Doma bi se najbrž splačalo«. »To je kriminal, kako to lahko počenjajo danes, ko je tak problem za steklo«. Najbrž so tudi imeli prav, pravimo mi. Bralec pa naj presodi sam.

M.

Kolektiv Crvene Zastave nam je podelil posebno priznanje za uspešno sodelovanje

Kot predsednik delavskega sveta DO AGIS in predstavnik kooperanta, kateri sodeluje pri proizvodnem programu tovornih vozil Zastava, sem se udeležil prazne ob 10-letnici uspešnega sodelovanja DO »Tovarna Tovornih vozil Zastava« in IVECO-FIAT iz Italije ter kooperantov iz Jugoslavije.

Same svečane seje se je udeležilo približno dvesto ljudi. Referat na svečani seji je bil posvečen dobremu sodelovanju dveh dežel z različno družbeno ureditvijo, omenjeni so bili tudi osimski sporazumi. Skratka, svečana seja je dokazala veliko stopnjo prijateljstva in sodelovanja.

Podeljene in izmenjene so bile plakete za posameznike iz tovarne Zastava, kakor tudi predstavnikov tovarne IVECO-FIAT iz Italije. AGISU je bilo podeljeno priznanje (diploma) za 10-letno sodelovanje s svojimi proizvodi, v proizvodnem programu Zastave. Pomembna je ugotovitev, da sem bil kot predstavnik Agisa zelo toplo sprejet.

S. M.

Javna razprava o samoupravnem

V naši delovni organizaciji že več časa potekajo aktivnosti za spremembo sedaj veljavnega samoupravnega sporazuma o združitvi v DO AGIS. Zadnje spremembe tega sporazuma smo sprejeli dne 3. 10. 1979. Od tega časa pa do sedaj je naša delovna organizacija doživela več sprememb in so se pokazale potrebe po večjih spremembah obstoječega samoupravnega sporazuma o združitvi, zato je bilo določeno, da se pripravi besedilo tega SaS čisto na novo. O novem besedilu samoupravnega sporazuma o združitvi so že razpravljale strokovne strukture. Dne 19. 10. 1983 je o njem tudi razpravljala poslovni odbor DO, ki je odločil, da se to besedilo da v javno razpravo, ki bo trajala od 24. 10. do 14. 11. 1983.

Sedanje besedilo tega SaS zajema vse organizacijske spremembe, njegov cilj pa je usmeritev v novo kvaliteto. Zasleduje boljše povezanost med temeljnimi organizacijami zaradi doseganja boljših rezultatov dela.

Uvodoma poudarjamo, da smo pripravili naslednjo daljšo obrazložitev besedila tega samoupravnega sporazuma, ki bo poslana vsem zainteresiranim; besedilo SaS o združitvi pa smo razmnožili v omejenem številu izvodov, in jih bomo dostavili vodstvom temeljnih organizacij, kjer bodo na voljo vsem zainteresiranim.

Obrazložitev sprememb sporazuma smo pripravili, kot je bilo to zahtevano na problemski konferenci.

Besedilo tega SaS je v glavnem besedilo, ki je bilo pripravljeno za referendum za dne 23. 11. 1982. Upoštevana so pripombe, ugotovljene na problemski konferenci.

Novi samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo zajema naslednje:

1.

V splošnih določbah je bistvena statusna sprememba, ker ta samoupravni sporazum ne navaja več TOZD Gumarne, ki se je izločila iz sestave naše delovne organizacije. Ta sprememba je upoštevana tudi v nadaljevanju besedila sporazuma.

Po izločitvi TOZD Gumarne je bilo nujno potrebno spremeniti firmo delovne organizacije, saj se v okviru naše DO v bodoče več ne bodo izdelovali gumijevi izdelki. Spremenjena firma sedaj glasi: »AGIS PTUJ, Tovarna avtomobilске opreme in servisi r. o.«

Že v uvodnih določbah moramo omeniti tudi pri zastopanju delovne organizacije eno od bistvenih določb SaS, in sicer to, da je predvideno vodenje delovne organizacije po individualnem poslovnem organu, to je direktorju delovne organizacije. Tu je upoštevana ugotovitev problemske konference, da še do danes nismo uspeli kolektivno obrazložiti pozitivnih strani kolektivnega vodenja delovne organizacije.

Po predlaganem besedilu prenašajo združene temeljne organizacije na nivoju delovne organizacije vsa pooblastila in sklepanje kreditnih in investicijskih pogodb, kakor tudi za zastopanje pred sodišči in drugimi organi, vsa ostala pooblastila pa prenašajo na TOZD Blagovni promet, z izjemo TOZD Servisi motornih vozil.

Pri dejavnostih temeljnih in delovne organizacije je besedilo prečiščeno glede na dela, ki jih opravlja.

V podpoglavju odgovornost za obveznost v pravnem prometu ni nobenih sprememb, to je, praviloma temeljne organizacije odgovarjajo za obveznosti druga druge z neomejeno solidarno odgovornostjo, razen TOZD Kovinska obdelava, ki ne odgovarja s sredstvi tujega partnerja.

2.

V poglavju organizacije delovne organizacije so naštetje vse temeljne organizacije in delovna skupnost. Našteta so tudi dela skupnega pomena, ki jih opravljajo delavci delovne skupnosti skupnih služb in dela skupnega pomena, ki jih opravljajo TOZD Blagovni promet, TOZD Orodjarna in TOZD Vzdrževanje, iz česar izhaja, da smo tem temeljnim organizacijam določili posebni pomen, iz katerega izhajajo tudi določene pravice in obveznosti.

3.

V poglavju družbeno-ekonomski odnosi ozakonjujemo temeljna načela združevanja temeljnih organizacij v delovno organizacijo, in sicer z namenom zagotoviti trajan in skladnejši družbeno-ekonomski razvoj po načelih združevanja dela in sredstev, ob dogovorjeni delitvi dela ter ob upoštevanju medsebojne vzajemnosti, povezanosti, odgovornosti, ekonomske in socialne varnosti delavcev z usklajevanjem svojih skupnih ter družbenih interesov.

Posebej so naštetje v samoupravnem sporazumu skupni interesi in cilji, ki so v trajnem in kontinuiranem razvoju socialističnih samoupravnih družbeno-ekonomskih odnosov, v razvoju močne in poslovno učinkovite delovne organizacije kot celote in s tem zagotovitev povečanja dohodka in materialne osnove dela, kot tudi drugih skupnih interesih in ciljih, ki jih naštevata 24. člen SaS v 20 točkah.

V tem poglavju imamo tudi dogovor o izdelovanju izdelkov po posameznih temeljnih organizacijah, katere sedaj izdelujejo posamezne temeljne organizacije. Javna razprava naj pokaže ali je potrebno pri kateri TOZD še morebiti kaj dodati.

Pomembna je določba tega poglavja v 26. členu, ki določa, da bosta za uresničevanje skupnih interesov in ciljev delovne organizacije, temeljne organizacije Orodjarne in TOZD Vzdrževanje prvenstveno izdelovali kvalitetne proizvode in storitve za združene temeljne organizacije in da le višek kapacitet lahko uporabita za druge organi-

zacije združenega dela. Posebej pomembno je tudi določilo 28. člena, ki zagotavlja izkoriščanje prostih kapacitet temeljnih organizacij znotraj DO pred storitvami izven delovne organizacije, obenem pa tudi zagotavljanje koriščenja prostih kapacitet v drugih temeljnih organizacijah.

Pod poglavjem koordiniranja delovnega procesa, katero praviloma opravljajo poslovodni organi, to so direktorji temeljnih organizacij in delovne organizacije, so določene pravice in njihove obveznosti oziroma dolžnosti ter ukrepi, če pride do nesoglasij oz. sporov.

4.

Četrto poglavje ureja planiranje in medsebojne ekonomske odnose.

Določeno je, da bomo v okviru delovne organizacije sprejemali: — dolgoročne plane razvoja delovne organizacije za obdobje 10 let, v katerem bomo določali splošno orientacijo proizvodnega, družbeno-ekonomskega in prostorskega razvoja delovne organizacije,

— srednjeročne plane za obdobje 5 let, v katerih bomo zagotavljali povezovanje in uresničevanje svojih skupnih interesov pri delu, stabilnost svojega dela in poslovanja ter skupno doseganje dohodka in razporejanje dohodka, kakor tudi ustvarjanje pogojev za razširjanje materialne osnove dela,

— ukrepe za izvajanje srednjeročnih planov (letne plane) za čas 1 leta in

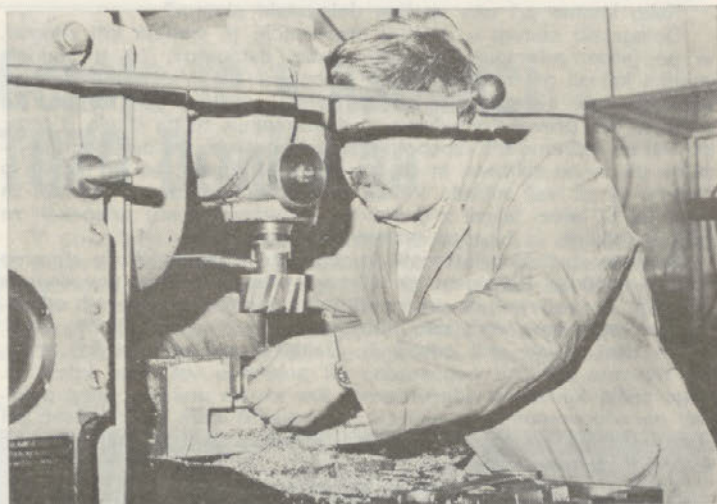
— operativne plane poslovanja, katere bomo sprejemali po potrebi.

Planiranje bomo urejali tudi v osnovnem samoupravnem splošnem aktu, to je samoupravnem sporazumu o temeljih plana delovne organizacije, kateri ureja zadeve, kot to določa 42. člen besedila.

Po poglavju o medsebojnih odnosih urejamo načela, ki jih bomo pri tem upoštevali, obenem pa tudi določa odgovornost delavcev za ekonomičnost poslovanja, konkurenčnost na trgu, za izpolnjevanje planiranih nalog in poslovnih ciljev zaradi zagotavljanja večje produktivnosti, racionalnega in učinkovitega izkoriščanja družbenih sredstev in drugo.

V samoupravnem sporazumu je konkretnije urejeno pridobivanje dohodka in formiranje cen temelječ na prodajni politiki, določeni v planih. To podpoglavje okvirno ureja način določanja in politiko določanja cen tudi za interne cene, ko vstopajo v poslovne odnose združene temeljne organizacije.

Poglavje planiranje in medsebojni ekonomski odnosi ureja tudi skupni prihodek za primere, ko dve ali več temeljnih organizacij izdelujeta končni izdelek kot skupni proizvod, skupni riziko, ki lahko nastane v primerih skupnega poslovanja, materijo skupnega prihod-



Točnost, garancija kvalitete izdelka

ka, doseženega zaradi izjemnih ugodnosti, kakor tudi združevanja dela in sredstev z organizacijami združenega dela, ki se ukvarjajo s prometom blaga in storitev. Ta materija je v pretežni meri zakonska materija in nimamo veliko možnosti samoupravne regulative.

V 10. podpoglavju ureja samoupravni sporazum združevanje sredstev in združeno finančno upravljanje. Zaradi racionalne uporabe in drugih vzrokov je predvideno združevanje obratnih, deviznih in sredstev amortizacije, sredstev za razširitev materialne osnove dela in sredstev rezerv, sredstva za izobraževanje, požarno varnost in SLO ter za reklamo po planu. Na nivoju DO bomo združevali tudi del sredstev sklada skupne porabe do take višine, da bomo lahko v skladu z načeli solidarnosti in vzajemnosti zagotovili enakopravni položaj najmanj na področju družbene prehrane, regresa za letni dopust, jubilejne nagrade in odpravnine. Po planu se lahko dogovorimo še za združevanje drugih oblik sklada skupne porabe. V takšnem besedilu je upoštevana pripomba delavcev TOZD Precizna mehanika, ki je naveden kot razlog za neuspeh referenduma v njihovi temeljni organizaciji.

sporazumu o združitvi v DO AGIS

V skladu z veljavno zakonodajo opredeljujemo na nivoju DO združeno finančno poslovanje, ki ga opravlja posebna finančna služba. Urejamo pa tudi posle knjigovodstva, katere bo pa za vsako TOZD in DSSS opravljal računovodski sektor.

V tem poglavju še urejamo predsanacijski in sanacijski postopek, ter pogoje za prenos družbenih sredstev med temeljnimi organizacijami.

To poglavje je eno od najpomembnejših poglavij SaS o združitvi v DO AGIS.

5. V poglavju enotna ureditev osebnih dohodkov urejamo zadeve, ki se bodo iz tega področja enotno uredila na nivoju DO glede razporejanja čistega dohodka, sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

6. Naslednjo zaokroženo celoto v SaS o združitvi predstavljajo družbeno-ekonomski odnosi med temeljnimi organizacijami in delovno skupnostjo skupnih služb. V tem delu urejamo osnove za podrobnejše določbe SaS o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci temeljnih organizacij in delovne skupnosti, ki za temeljne organizacije opravljajo administrativna, strokovna, pomožna in temu podobna dela. Urejene so tudi osnove za pridobivanje dohodka delovne skupnosti, in sicer v odvisnosti:

— od prispevka delovne skupnosti skupnih služb k uspehu pri poslovanju in zadovoljevanju potreb in interesov združenih temeljnih organizacij,

— od vrste in obsega ter kakovosti dela,
— od dohodka, ki ga ustvarijo združene temeljne organizacije,
— od dohodka ambulate in družbene prehrane od eksternih uslug.

Po tem besedilu je predvideno, da vodi delovno skupnost direktor delovne organizacije, kar je sprememba na sedaj veljavni sporazumu.

7. V poglavju samoupravljanje v delovni organizaciji določamo število delegatov iz posameznih temeljnih organizacij in delovne skupnosti v delavskem svetu delovne organizacije, pristojnosti delavskega sveta, ko odloča, z navadno večino, ali v soglasju oziroma, ko objavlja samoupravne splošne akte, ki so bili sprejeti z osebnim izjavljanjem.

Izvršilne funkcije delavskega sveta delovne organizacije opravljajo:

- a) poslovni odbor,
- b) odbor za kadrovska vprašanja in informiranje,
- c) odbor za spremljanje sistema delitve dohodka in OD,
- d) koordinacijski odbor za SLO in DS,
- e) komisija za inovacije,
- f) odbor za finančne posle,
- g) odbor za družbeni standard.

Odbor za družbeni standard je noviteta, saj ga dosedaj nismo imeli, kar se je pokazalo kot pomanjkljivo. Ima pristojnosti s področja družbenega standarda, ko gre za planiranje uporabe sredstev sklada skupne porabe, postopke sprejemanja samoupravnih splošnih aktov, koriščenja kreditov in počitniških kapacitet in druge pristojnosti.

Pri izvršilnih organih so predvidene konkretnejše pristojnosti, kar se je do sedaj pokazalo kot pomanjkljivo.

8. Kot smo v uvodu navedli, ima ta osnutek predvideno vodenje delovne organizacije po direktorju delovne organizacije kot individualnem poslovodnem organu. Takšna rešitev je nastala v skladu z ugotovitvami problemske konference. Torej v tem besedilu ni predvideno več vodenje delovne organizacije po veččlanskem kolegijem poslovodnem organu.

9. V poglavju delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi smo se dogovorili za enotna merila pri določanju del in nalog, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti.

10. Tudi ta SaS predvideva na nivoju DO skupno disciplinsko komisijo, kot je to bilo v praksi do sedaj.

11. Samoupravni sporazum o združitvi ima tudi krajšo določilo o samoupravni delavski kontroli in sicer glede sestava in pristojnosti, podrobnejša določila pa so prepuščena statutu DO.

12. Kot že v nekaj osnutkih SaS o združitvi do sedaj, tudi ta na novo ureja reševanje sporov iz notranjih razmerij v DO po organu notranje arbitraže. Bistvo nove rešitve je v tem, da so arbitri voljeni iz vsake temeljne organizacije v listo arbitrov, iz katere temeljne organizacije, ki so v sporu, izbirajo svoje arbitre, ki pa ne smejo biti delavci njene temeljne organizacije.

13. V osnovi urejamo tudi materijo splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite. Podrobnejša ureditev je prepuščena statutu DO, pravilniku o splošnem ljudskem odporu in družbeni samozaščiti, kakor tudi drugim samoupravnim splošnim aktom.

14.

V tem besedilu imamo podrobneje določene skupne osnove za urejanje delovnih razmerij. To je novost, da tako podrobno urejamo delovna razmerja, in sicer iz razloga enakega položaja in socialne varnosti vseh delavcev v naši delovni organizaciji. V tem poglavju imamo splošna določila o sklepanju delovnih razmerij, o razvrstitvah glede izobrazbe, razporejanju delavcev v drugo temeljno organizacijo oz. delovno skupnost, skupna določila o delovnem času in podrobnejša določila o kriterijih za letni dopust, izredni plačan in izredni neplačan dopust. Podane imamo tudi okvirne določbe glede izobraževanja delavcev in varstva pri delu, varstva materinstva, mladine, starejših delavcev in invalidov ter odgovornost delavcev za delovne obveznosti.

V podpoglavju prenehanja delovnega razmerja imamo določilo o času, koliko mora še vsak delavec ostati v delovnem razmerju, če želi prenehati z delovnim razmerjem, to je od 1 do 4 mesecev.

15.

V poglavju skupni samoupravni splošni akti imamo naštetih samoupravne sporazume, statute, pravilnike, poslovnike in planske akte, v katerih na nivoju delovne organizacije urejamo določene zadeve oz. se ti akti sprejemajo na nivoju delovne organizacije.

16.

V zvezi z izvajanjem samoupravnih splošnih aktov, to je zaradi neizvajanja, nepravilnega ali malomarnega izvajanja, smo predvideli v SaS materialno odgovornost, družbeno politično odgovornost, kakor tudi samoupravne sankcije. Slednje izreka temeljnim organizacijam oz. delovni skupnosti delavski svet delovne organizacije.

17.

V prehodnih in končnih določbah imamo sprajšano prikazan postopek za sprejem oz. spremembo tega samoupravnega sporazuma, določilo, da preneha veljati s sprejemom tega sporazuma, prejšnji samoupravni sporazum o združitvi in druge prehodne določbe.

Ob koncu poudarjam, da je to obrazložitev SaS o združitvi, ki bi naj služila za najširšo obravnavo, obenem pa bi naj bil pripomoček za tolmačenje SaS v času trajanja javne obravnave na zborih delavcev. Vsi, ki jim ta obrazložitev ne zadostuje, naj se obrnejo na vodstvo temeljnih organizacij oz. delovne skupnosti, kjer bo omogočen vpogled v celotno besedilo tega SaS.

Po do sedaj predvidenem rokovniku bomo o sprejemu tega SaS odločali na referendumu, ki je predviden za torek, dne 6. 12. 1983.

Poleg že navedenih okoliščin, ki so narekovale spremembo SaS o združitvi, je eden od glavnih vzrokov to, da nas sili v te spremembe urejanja statusa temeljne organizacije Velika oprema, temeljne organizacije Vzmetarna in Blagovni promet, oziroma registriranje teh temeljnih organizacij na registrskem sodišču v Mariboru. Navedene temeljne organizacije še niso registrirane, kljub temu, da obstajajo že nekaj let, in je pogoj za njihovo registracijo ravno sprememba tega SaS.

Prosimo, da podate morebitne pripombe na SaS o združitvi v splošni sektor do vključno 14. 11. 1983.

Vodji informativnih skupin so zadalženi, da v svojih temeljnih organizacijah v času javne razprave tolmačijo to besedilo na zborih delavcev in posredujejo morebitne pripombe.

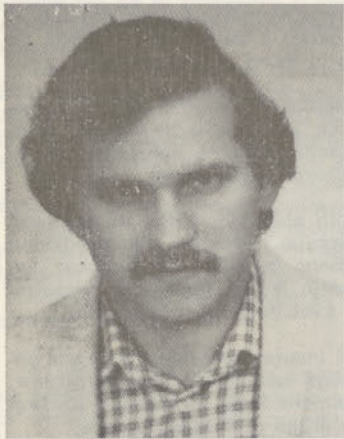
Vodja splošnega sektorja
Alojz Šalamun

Srečanje naših upokojencev je vedno prisrčno . . .



Naši najboljši delavci v letu '83

Stanka Vrtiča najbrž ni treba več posebej predstavljati, saj smo ga spoznali že po izrednem uspehu — zmagi na republiškem proizvodno delovnem tekmovanju. Ta zmagala mu je zagotovila nastop na državnem tekmovanju v Skoplju, ki je bilo od 7. do 10. oktobra 1983. Stanko je tudi na državnem tekmovanju dokazal, da je odličen orodjar.



— Stanko, sedaj ko si dokazal, da sodiš v sam vrh orodjarjev v Jugoslaviji, kako ocnjuješ svoje uspehe? Bi glede na dane možnosti lahko bil uspeh še boljši? Kakšne so bile tvoje priprave na državno tekmovanje?

Gotovo je tekmovanje, kjer se srečajo delavci iz vseh republik in pokrajin posebno doživljajo. Lahko pa bi bilo še lepše in boljše, če bi bila organizacija tekmovanja boljša.

Uspeh, to pa je tako kot na vsakem tekmovanju. Si dober, najboljši, ali pa te ni.

Jaz sem na koncu pristal na osmem mestu. Lahko bi bilo seveda boljše. V skupni uvrstitvi smo se Slovenci nasploh slabše odrezali kot prejšnja leta.

Očitno je bilo, da so imeli domačini veliko prednost pred ostalimi, saj so tekmovalni izdelki izdelovali že na republiškem tekmovanju. To je seveda veliko, če pomisliš, da lahko ves čas, ki ga imaš na razpolago, posvetiš izdelavi izdelka, ker načrt in sploh izdelek poznaš. Mislim pa, da to ni bilo prav in da organizatorju štejemo to v slabo.

S pripravami za tekmovanje pa je tako. Posebnega časa zanje ni. Naboljše priprave za tekmovanje — takšno ali drugačno — je delo. Teorijo samoupravljanja in tehnologijo obdelave smo ekipa slovenske predelalnice v Sindikalnem izobraževalnem centru v Radovljici. Pravzaprav ni predpisano gradivo, iz katerega bi se naj tekmovalci pripravljali tako, da to prinese na koncu nemalo težav. Komisija sestavlja vprašanja svojih avtorjev in tudi zahteva dosledna poznavanja istih. Tu se pač mora človek znajti kot ve in zna.

— Kaj pomeni državno tekmovanje delavcu iz obrata. Je to zgolj in samo merjenje znanja in sposobnosti, ali je to še kaj več?

Glede na neuspelo organizacijo tekmovanja ni bilo kaj več kot zgolj tekmovanje. Naslednje leto je proizvodno delovno tekmovanje kovinarjev v Novem Sadu. Glede na to, da imajo tam že dolgoletne izkušnje, pričakujem, da bo tam veliko boljše, tako, da sem prepričan, da bo tistim, ki se bodo uspeli prebiti do državnega tekmovanja boljše kot je bilo nam. Zanimivo je tudi spoznanje, koliko v drugih republikah delovne organizacije in občinski sindikati dajejo poudarka tovrstnim tekmovanjem in tekmovalcem. Drugod so že spoznali, da nam takšna tekmovanja zagotavljajo boljše, kvalitetnejše delo. Zavedajo se, da se tekmovalci ne pripravljajo zgolj zase, temveč za boljši jutri vseh. Res pa je, da je uspeh tekmovalca obenem uspeh skupine, v kateri dela in živi tekmovalec.

— Najbrž ni naključje, da so te sodelavci izbrali za najboljšega delavca TOZD. Kako si to sprejel?

Izbira je pač izbira, pa naj bo takšna ali drugačna. Izbrali so mene, lahko bi koga drugega. Menim pa, da je ideja o izbiri najboljših delavcev dobra. Nekako moramo začeti vspodbujati dobro delo. Prevelikih uspehov iz tega naslova sicer ne smemo pričakovati. Morali pa bomo spremeniti način nagrajevanja. Proizvodnemu delu bomo morali dati več poudarka, in to ne samo z besedami. Če bo delavec za strojem pravilno stimuliran, se pravi plačan za opravljeno delo, bo pripravljen še več in boljše delati. V preteklosti, pa tudi sedaj, je bilo režijsko delo mnogo bolj plačano od proizvodnega, kar pa je imelo za posledico močne težnje delavcev po odhodu iz proizvodnje v režijo. Res je, da si delavci pridobivajo ob delu izobrazbo, toda potem, ko se pokaže prva priložnost, zapuste proizvodnjo. Menim, da bi moralo biti nasprotno. Takrat, ko bodo ljudje silili v proizvodnjo, ker bodo tam prejeli boljši osebni dohodek, takrat bo vse drugače. Sedaj pa ...

— Bi lahko bilo drugače?

Ne lahko, moralo bo biti drugače. Tako kot je sedaj v Agisu in drugod, ne pelje nikamor. Najmanj pa k napredku. Napredek pa mora biti naš skupni cilj. Mar ne?

Halim Brkić, zaposlen v TOZD Precizna mehanika kot planer materiala.

V Agisu se je zaposlil že 1969. leta, in to v TOZD Avtopremna na stiskalnici, nato v livarni kot čistilec odlitkov, zatem pa je več kot tri leta

delal v polirnici, od tu pa je šel v strojni oddelek Precizne mehanike, dalje v skladišče materiala, iz skladišča na knjižnice in sedaj planiranje materiala. Ni dvoma, da je prešel skoraj vse faze proizvodnje, kar mu daje široka spoznanja o našem delu.



— Halim, sodelavci so te izbrali za najboljšega delavca TOZD, kaj meniš o tem?

To je breme, ki ga vsak nagrajenec nosi s seboj vse leto in še dlje. Kljub temu, da je to priznanje za preteklo obdobje, se mi v bodoče ne bi smelo več nič zgoditi. O priznanju pa moram reči, da je v Precizni mehaniki veliko delavcev, ki bi si to priznanje še bolj zaslužili kot jaz. Kljub temu letos ni bilo več čutili nevoščljivosti. Z leti pa bo tega še manj. »Fovšije« mislim.

— Kaj meniš, je plaketa »najboljši delavec TOZD« dovolj, ali je potrebna še denarna nagrada?

Denar je denar. Kdo se ga danes brani. Menim, da denar daje priznanju še večjo težo. Menim, da oblika nagrade ni tako pomembna. Pomembnejše je spoznanje, da smo akcijo sploh začeli. Sedaj moramo začeto delo nadaljevati.

— Glede na to, da si šel skozi veliko faz proizvodnje v DO in da se aktivno vključuješ v delo samoupravnih organov in DPO, kaj meniš, kaj je tisto, kar nam v Agisu zavira, da ne dosežemo boljših rezultatov?

Predvsem je tu slaba organiziranost dela, od nabave materiala do končnega plasmaja izdelkov.

— Zelo radi se sklicujemo na objektivne težave, kaj meniš, je vedno tako?

Ne vedno. Velikokrat so težave subjektivnega značaja.

— Kje je izhod iz težav?

Marsikaj bi se dalo spremeniti, izboljšati, pravzaprav bi se moralo. Predvsem pa bi morali zmanjšati stroške.

— Kaj pa meniš o disciplini?

Z disciplino ne moremo biti povsem zadovoljni. Res pa je, da je boljše kot nekoč.

— Kaj meniš o odgovornosti?

Premalo je je na vseh ravneh. Ko bomo resnično odgovarjali za nedelo in bomo nagrajeni za delo, bo težav manj. Upam celo trditi, da jih sploh več ne bo.

— Nagrajevanje v naši DO?

Tu bi morali iti nazaj in bi ugotovili, da je problem nagrajevanja v Agisu prisoten že veliko let. Menim, da je ta problem vedno bolj izrazit. Pogloblja socialne razlike, kar pa je glavno — destimulativno deluje na delo. Rezultati pa so znani.

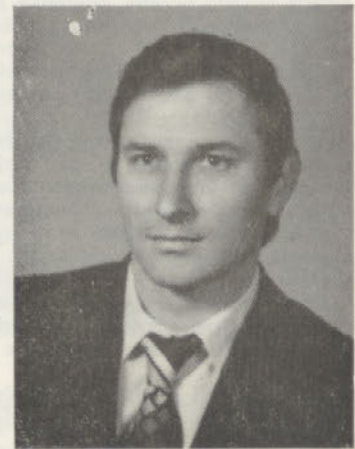
Ivan Milec, avtoklepar, zaposlen v TOZD Servisi motornih vozil že več kot sedem let. Sodelavci ga poznajo kot tihega in zelo prizadevnega delavca, ki mu nobena naloga ni pretežka.

— Ivan, sodelavci so te izbrali za najboljšega delavca TOZD Servisi. Kaj lahko porečeš k temu?

Dobiti plaketo »najboljši delavec TOZD« po moje ni tako majhna stvar. Lepa je in veliko mi pomeni. Če sem najboljši delavec v TOZD, ne vem! Vem pa, da si vsi, vsaj v veliki večini prizadevamo dati od sebe to, kar se od nas zahteva.

— Je izbira najboljšega delavca po TOZD prava pot k vspodbujanju dobrega dela?

Je. Nagrajevanje po delu je glavni faktor dobrega dela. Mislim, da imamo pri nas v TOZD nagrajevanje dokaj dobro rešeno.



— Kaj pa stabilizacija?

Mislim, da tudi v Agisu preveč razpravljamo o tem, kdaj bi delali, namesto da bi se postavili vprašanje, kaj in kako bomo delali.

Splošno stabilizacijo pa v TOZD Servisi najbolj občutimo. Vse težje se ljudje odločajo za večja popravila avtomobilov, ker je vse tako drago — od goriva, delov, pa še vse skupaj je tako negotovo.

(Nadaljevanje na 7. strani)

Tako ne smemo delati

Pri našem delu v splošnem sektorju že nekaj časa opazujemo, da se ponavljajo ponarejanje poročil o trajanju začasne nezmožnosti za delo. Običajno je tako poročilo ponarejeno tako, da upravičenec spremeni oziroma ponaredi datum na poročilu in si s tem želi podaljšati trajanje bolniške. Menimo, da je prav, da za to opozorimo vse delavce naše delovne organizacije, da teh in podobnih dejanj ne smemo delati. Takšno dejanje predstavlja namreč dve kaznivi dejanji in pa kršitev delavnih obveznosti. Do navedenih dejanj lahko pride samo zaradi naivnosti in lahkomišelnosti oziroma, da bi si s ponaredbo datuma trajanja bolniške želeli pridobiti podaljšati brez uradno izpeljanega postopka, obenem pa tudi želeli za ta čas pridobiti plačilo, kot je to določeno za čas odsotnosti.

Navedli smo, da takšno dejanje predstavlja dve kaznivi dejanji. To je kaznivo dejanje poskusa goljufije po 171. členu kazenskega zakonika SR Slovenije in kaznivo dejanje ponarejanje listin po 186. členu istega zakonika. S tem dejanjem se namreč na goljufiv način želi pridobiti določena materialna korist, to je izplačilo nadomestila osebnega dohodka za čas bolezni. Poročilo o trajanju o začasni nezmožnosti za delo je uradna listina ki take listine ne sme nihče predrugačiti oziroma popraviti, kakor tisti ki je to uradno listino izdal.

Kazenski zakon je predvidel za prvo navedeno kaznivo dejanje do petih let zavora, za drugo kaznivo dejanje pa od treh mesecev do petih let zavora.

V naših pravilnikih o delovnih razmerjih in odgovornostih za delovne obveznosti smo si dejanje, ki ga obravnavamo, določili kot hujšo kršitev delovnih obveznosti, in sicer po 5 in 16 točki 156. člena. V 5 točki je določeno da stori hujšo kršitev delovnih obveznosti tisti, ki na goljufiv način pride ali poskuša priti do kakšne osebne koristi ali ugodnosti, ki mu sicer ne bi pripadala. Pod 16. točko pa imamo določeno, da stori hujšo kršitev delovnih obveznosti tisti, ki ponaredi listino. Za eno kot drugo navedeno hujšo kršitev delovnih obveznosti se sme izreči tudi najstrožji vzgojni ukrep, to je prenehanje delovnega razmerja.

Iz navedenega morebiti bralcu ne bo jasno kakšna so sploh ta dejanja, ko si nekdo želi podaljšati bolniško. V praksi se porajajo različni primeri. Največkrat pride do primerov, ko je predrugačen oziroma preurejen datum ko preneha bolniška. Tako naprimer napravijo iz trojke devetko, osmico ali podobno številko. To se v večini primerov da ugotoviti že na vpogled, najsigurnejše takšne ugotovitve pa so ob primerjavi s podatki, ki se nahajajo pri zdravniku.

V praksi se delavci zelo različno zagovarjajo zakaj so bili popravljeni datumi, bili pa so tudi primeri, ko so se delavci zagovarjali, da niso bili sposobni za delo in da jim je zdravnik bolniško zaključil. Kot je že navedeno imetnik potrdila o začasni nezmožnosti za delo v nobenem primeru ni upravičen popravljeni istega. Če pride do takih primerov, da pride do nesporazumov ali podobnega primera, je samo zdravniško osebje upravičeno do popravka.

Poleg kazenske odgovornosti, odgovornosti za kršitev delovne obveznosti je posledica takšnega dejanja tudi neopravičen izostanek, kar potegne za seboj materialno odgovornost, obenem pa tudi izostanek izplačila osebnega dohodka. Primeri kažejo, da takšna dejanja počenjajo predvsem mlajši ljudje in pa ljudje, ki so moteni, predvsem zaradi lahkomišelnega razmišljanja.

Tega prispevka ne objavljamo zaradi tega, da bi pokazali oziroma nakazali še drugim pot do takih in podobnih dejanj. Namen tega prispevka je da dokažemo nesmiselnost takšnih lahkomišelnih dejanj oziroma je namen tega prispevka tudi v tem, da bi opozorili vse, katerim bi bilo vabljivo takšno početje in da tega ne bi počenjali. Obe kaznivi dejanji se preganjata po uradni dolžnosti, zato moramo v našem sektorju po ugotovitvi storitve tkašnega dejanja v vsakem primeru podati prijavo organom pregona, to je praviloma Postaji milice Ptuj.

Tistim, ki ne bodo prisluhnilli namenu tega članka, svetujemo da se naj ne jezijo na nas take prijave moramo podati. Menimo, da smo s tem člankom dovolj polemizirali in ugotovili, da je za vse nas samo tako prav, da tega ne smemo delati.

Alojz SALAMUN

(Nadaljevanje s 6. strani)

— Kaj pa tista naročila, ki jih dobite? Storite vse, da bo teh naročil še več?

Menim, da storim vse, kar se tiče nas v delavnicah. Res pa je, da velikokrat opravi svoje, pomanjkanje delov in raznega reprodukcijskega materiala. Stranka čaka in nezadovoljstvo je tu. Trudimo pa se, da je tega čim manj.

— Kaj pa odgovornost?

O odgovornosti v glavnem samo še govorimo. V praksi odgovornosti še ne poznamo.

ZAHVALA

Ob izgubi dragega očeta Konrada Krajncja iz Vošnjakove ulice 1 v Ptujju se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD TAP, kakor tudi celotnemu kolektivu Agisa za izrečena sožalja ter denarno pomoč.

Ivan Jurgec

Namesto da bi sodelavcu pomagali ...

Na oglasnih deskah v Gumarni se je pred dnevi pojavil letak naslednje vsebine:

Kot prvo bi povedal, da C grupa še ne obstaja dolgo, ampak približno dva meseca. Dalje pa se v imenu C grupe zahvalim dr. Brglezu ter tov. Toplakovi, da sta odločila, da bosta s pomočjo nas vodila klub alkoholikov v Agisu. Vendar so vrata odprta vsakemu, kateri želi sodelovati ali priti poslušat kaj delamo in kaj se pogovarjamo v tem klubu. Ta sestanek je vsak ponedeljek in traja približno dve uri, od 17. do 19. ure.

Tudi po pisarnah bi morali najprej prenehati z alkoholom, potem bi lahko predpostavljali prepovedali delavcem pijačevanje.

Mislím, da ne bi škodovalo nobenemu, kateri je zaposlen v Agisu. Kar pa se tiče samega alkohola, pa ga najdeš kjerkoli.

Moje mnenje je, da je premalo kontrole vratarjev, ko delavci prihajajo na delo, bodisi v prvo, drugo ali tretjo izmeno. Tudi predpostavljeni bi naj bolj pazili, kaj se dogaja v oddelku med delom. Še enkrat poudarjam, da se nosi alkohol mimo vratarjev ilegalno, bilo kako: ali v vrečki, ali v torbi ali celo v žepu. Dosti pa je takih, ki hodijo med delom ven popivat, le-te bi morali slej ko prej poslati na zdravljenje. Za te bi se naj pozanimala dr. Brglez in so. tov. Toplak in jih poklicala na razgovor.

Alkoholike pa najbolj občutijo žene in otroci, pa tudi predpostavljeni. Tudi žene se naj oglasijo pri socialni delavki, ter pri našem zdravniku, katera jim bosta dala navodila. Kar pa se tiče mene osebno, pa mi ni žal, da sem se zdravil proti alkoholu. Zdaj vidim, kako lahko živi družina z ozdravljenim alkoholikom. Svetujem vsakemu, naj pride na razgovor k zdravniku ali soc. delavki ali pa v klub, kateri je v AGIS-u.

(Ne)ozdravljeni alkoholik:
P. A.

Vsebino letaka, razen podpisa, si je pripravil za razgovor z novinarko Radiotednika Ptuj nekdo izmed članov »Agisove« skupine Terapevtske skupnosti zdravljenih alkoholikov iz Ptuja. Nekdo izmed »prijaznih« sodelavcev mu je med delom ukradel rokopis in ga dal v roke spretni administratorki, ki je zagledal luč sveta, seveda brez vednosti avtorja na oglasnih deskah Gumarne.

Takšna je, kot kaže, bila izvorna pot letaka.

Komu je všeč tak odnos do sodelavcev? Koga je motila vsebina letaka, da je moral javno z imenom in priimkom žaliti sodelavca, ki se bojuje za svoje zdravje in za svojo družino proti pogubam alkoholizma?

Menim, da vsem dobrim, samoupravno zavednim in razumnim sodelavcem ne? Prav gotovo pa je všeč vsem odkritim ali prikritim alkoholikom, in tistim, ki nimajo v sebi razčiščenega odnosa do alkohola in sodelavcev.

A. B.

Naš klub

Po ustanovitvi skupine »C« KZA (Klub zdravljenih alkoholikov) — kluba v podjetju, ga redno obiskujemo zdravljeni s svojci. S pomočjo terapevtov si pomagamo reševati probleme, ki nas občasno tarejo.

Sestajamo se tudi vse skupine v KZA klubu ter tudi prirejamo izlete — piknike.

Pred kratkim smo si ogledali ptujski muzej, pa tudi znamenitosti Ptuja samega, ki jih ni malo. Vodič nam je obrazložil pomembnejše stvari, kot so: Minoritski samostan, zaščitnik pred ognjem Florijan, Orfejev spomenik, muzej na prostem, ki je na obzidju zvonika, in še mnogo kaj.

Tako nam poteka čas v klubu, v prid naše rehabilitacije zdravljenja.

Tu pa gre zahvala vsem našim organom v podjetju, predvsem našima terapevtoma, dr. Brglezu in socialni delavki Toplakovi.

Ozdravljenec
F. B.

Ljubitelje rekreacije obveščamo, da imajo možnost rekreacije v športni dvorani MLADIKA vsako nedeljo od 8. do 10. ure. V tem času je dvorana na razpolago delavcem Agisa.

Če skrbite za svoje zdravje, pridite in boljše se boste počutili.

KAKO OPUSTITI KAJENJE

Članek naj bi bil logično nadaljevanje in zaključek članka »Kadilci — nekadilci«, ki je bil objavljen v 6. številki našega glasila. V prvem članku sem prikazal nekatere škodljivosti kajenja in probleme kadilcev in nekadilcev na delovnih mestih. V tem članku, ki ga skoraj v celoti povzeman iz knjige dr. Janeza Ruglja »Dolga pot«, bi nakazal načine osvoboditve nikotina in navodila v zvezi z opustitvijo kajenja, ki so plod dolgoletnega dela avtorja omenjene knjige s kadilci in alkoholiiki. Najprej bi ponovil osnovna dejstva o škodljivosti nikotino-manije.

— Nevarnost pljučnega raka je pri hudih kadilcih za 15 do 30-krat večja kot pri nekadilcih.

— Pri psih, ki so po traheotomiji (operativna odprtina v vratnem delu sapnika) skozi cevko pokadili v 29 mesecih po sedem cigaret na dan, so ugotovili, da se jim je razvil značilen luskav rak v dihalnih ceveh.

— Različne snovi, ki so v tobakovem dimu, neposredno dražijo na kašelj in stiskanje dihalnih cevi. Tako je kajenje cigaret najpomembnejši vzrok na nagnjenost h bronhitisu (kronični katar dihalnih poti) in emfizemu (napihnenost pljuč).

— Srčni infarkt je pri kadilcih trikrat pogostejši kot pri nekadilcih.

— Ugotovljena je neposredna zveza med kajenjem in rano na želodcu ali dvanajsterniku.

— Kajenje tobaka deloma povzroča, deloma pa poslabšuje zdravstvene težave pri mnogih boleznih, npr.: Bürgerjeva bolezen, koronarna skleroza, želodčni katar, vnetje očesnega živca, rak grla, rak ustne votline, itd.

— Visok odstotek otrok, katerih matere so kadile v času nosečnosti, so v inteligentnostnem pogledu podpovprečni.

— Prezgodnji porod je pri kadilkah dvakrat pogostejši kot pri nekadilkah.

— Ugotovljeno je, da gre do 40 odstotkov sterilnosti žensk na rovaš dolgoletnega kajenja.

— Dokazano je, da mladi, ki prezgodaj in prekomerno ka-dijo, vidno zaostajajo v telesnem in duševnem razvoju.

— Kronična zastrupitev z nikotinom je pogosta pri hudih, kadilcih, kaže pa se v naslednjih znakih: bronhitis, nepravilno bitje srca, slab apetit, prebavne težave, tremor rok, potenje itd. V hujših primerih (ki so redki) pa pride tudi do vrtoglavice, naglega popuščanja srca, angine pectoris, delirantnega stanja in celo do smrti.

— Kadilce dve tretjini svojega življenja vdihava zrak, ki je onesnažen s cigaretinim dimom. To je najdaljše in najmočnejše škodljivo delovanje na človeški organizem.

— V pljučih kadilca, kipekadi 20 cigaret na dan, se v dvajsetih letih nabere šest kilogramov saj iz cigaretne dima. Večino teh saj kadilec izpljuje, če pljunkov ne požira.

— Vzroki za spolno nemoč pri moških so običajno globlje psihološke narave, vendar tudi znani seksologi navajajo, da je kajenje vzrok za nekatere primere impotence.

— Nekateri trdijo, da nikotin spodbuja ustvarjalno delo. Raziskave so pokazale, da nikotin v začetku in samo do neke stopnje res spodbudi duševno aktivnost (pri tistih, seveda, ki so od nikotina odvisni), pozneje pa jo zmanjšuje in celo uničuje. Deluje torej podobno kot alkohol.

— Alkoholiiki so v visokem odstotku tudi hudi kadilci. Alkohol in nikoti skupaj delujeta še bolj razkrojjevalno kot vsak zase, znan je npr. njun vpliv na želodčno sluznico.

— Nikotin sam za sebe je mamilo, toda v tobakovem dimu je še 1340 znanih snovi, nobena izmed njih ni ugodna za človeka, mnoge pa povzročajo bolezni ali jim vsaj odpirajo pot.

— **TOBAK POSTARA IN UNIČUJE LEPOTO.** Lepota je v bistvu izraz zdravja, zato bi jo morali negovati (voda, milo, ščetke, kreme in nič drugega!) tako kot zdravje. Znano je, da nekateri ljudje dlje časa ohranijo fizično lepoto, ker so telesno in duševno zdravi in zdravo živijo. Mnogi drugi pa se hitro postarajo, predvsem zato, ker ne skrbijo za svoje zdravje. Tudi alkoholiiki z gledajo povprečno deset let starejši kot njihovi vrstniki nealkoholiiki. Poleg alkohola pa so sovražniki lepote tudi nikotin in vse druge droge, tudi kava.

Ženska, ki strastno kadi, se hitreje postara kot nekadilka. Celice njene kože postanejo vse manj sposobne za obnavljanje in strastna kadilka ima že pri svojih 35 letih naguban obraz. Poprej žametna koža se ji suši in dobiva pigmentne madeže (včasih izgleda kot ustrojena koža). Cigaretin dim povzroča gube okrog oči in na čelu, slabi občutek vonja in okusa ter vpliva na spremembo glasu (hrupavost zaradi kroničnega vnetja glasilk, ki morajo delati v cigaretne dimu). Na enak način kvari tobak tudi telesno lepoto moškega. Izkazalo se je, da imajo kadilci med 40. in 50. letom starosti takšno kožo, kot jo bodo imeli nekadilci šele čez 20 let.

Najbolje je, da kar sedaj pribijemo:

Če ne morete alkoholiik, ki je tudi nikotinoman, najti nobenega motiva za opustitev kajenja, naj to opravi zato, da bo postal telesno lepši. O drugih razlagah pa bomo spregovorili pozneje.

Da je kajenje bolezen, nas bo prepričalo nadaljevanje citata iz omenjene knjige:

KAJENJE JE BOLEZEN

Kot za alkohol tudi za tobak ni nobenih znanstvenih dokazov, da bi bil potreben za normalen človekov razvoj in življenje. Ljudje v Evropi so do odkritja Amerike povsem normalno živeli, čeprav niso poznali tobaka. Dokazov o škodljivosti tobaka pa je veliko, nekatere smo že navedli.

Pri kajenju tobaka gre za odvisnost od mamila — nikotina. Odvisnost od droge pa je bolezen, tudi takrat, ko se še niso pojavile zdravstvene komplikacije. Kajenje tobaka pripelje namreč do motenj obnašanja, ki seveda ni v tolikšni meri asocijalno kot pri alkoholizmu. Strastni kadilec se bo na račun cigaret odrekel hrani, bo kadil, pa čeprav otroci ne bodo imeli dovolj mleka. Nikotinoman je pripravljen tudi na najhujša ponižanja, samo da pride do tobaka. Pride tudi do kriminalnih dejanj, npr. tihotapstvo tobaka. Ukvarjali smo se s številnimi alkoholiiki — nikotinomani, ki so bili brez dela in so jedli, pili in kadili na račun žene (in stradanja otrok), pa so raje vstrajali v svoji alkoholični alienaciji, kot da bi se poleg alkohola odrekli tudi tobaku. Ali je takšno obnašanje normalno?

Nikotinomanska bolezen pa ima tudi širše družbene posledice: prizadetost nekadilcev, zapravljanje denarja itd.

NARAVNA ODVISNOST OD NIKOTINA

Pri nikotinomaniji gre za psihično, v težjih primerih pa tudi za fizično odvisnost. Vodilni angleški alkohololog M. M. Glatt navaja naslednje zanimive podatke:

— velika večina ljudi, ki nekajkrat ob raznih priložnostih pokadi cigareto, postane hitro od njih odvisna, tako da ima hude težave pri morebitnih poskusih odvajanja od kajenja;

— 85 odstotkov mladeničev, ki so pokadili eno edino cigareto, postanejo pozneje »normalno« odvisni kadilci;

— samo dvema odstotkoma kadilcev uspe občasno in za krajši čas omejiti kajenje;

— samo vsak sedmi kadilec tobaka za stalno prekine s kajenjem pred 60 letom starosti;

— v primerjavi z nikotinomanijo postane neprimerno manj zmernih pivcev odvisnih od alkohola, pa še ti »šeše« po več letih pretiranega popivanja.

Na tej hudi odvisnosti od nikotina, ki se hitro utiri, kuje velikanski tobačni kapital svoje mastne dobičke. Ugotovili so, da poprečen kadilec v ZDA v svojem življenju potroši za tobak okoli 8000 dolarjev. Jasno je, da se s plačla čimveč ljudi spraviti v odvisnost od nikotina. Na račun prezgodnjih smrti tisočev ljudi se »oplaja« tobačni kapital v buržoazni družbi. Na svetovnem kongresu »Tobak in zdravje« 1967 v New Yorku, je pokojni senator Robert Kennedy izjavil: »Cigareta ubije vsako leto več Američanov kot prva svetovna vojna, korejska vojna in vietnamska vojna skupaj — in skoraj toliko, kot vse bitke v drugi svetovni vojni.«

V naši družbi ni bistveno nič drugače, saj se tobačni in alkoholni (pa tudi analgetikomanski) kapital nemoteno »oplaja« zaradi strpnosti in podpore ljudi, ki pijejo in kadijo, ker so se pač v tem pogledu alienirali in svoje pravice »prepustili« kapitalu, ki »živi« po lastnih zakonih. To je primer za množično alienacijo enega dela človeških prvin. Zato bo socializem na določeni stopnji svojega razvoja te probleme še bolj odločno postavil na dnevni red.

KAKO OPUSTITI KAJENJE

Ne poznamo še zanesljive metode za zdravljenje kakršne koli odvisnosti — tudi ne za nikotinomanijo.

Za odvajanje od kajenja priporočajo številne metode, omenili bomo samo nekatere:

a) Zdravila:

— splakovanje ust z 1–2 % raztopino srebrovega nitrata prižgana cigareta potem ne prija. Ko se kadilec »naveliča« stalnega splakovanja ust z raztopino, mu cigareta spet zadisi;

— injekcije lobelina po posebni shemi v teku treh tednov zmanjšuje potrebo po nikotinu;

b) Elektroterapija: kadilec mora v terapevtskem procesu doživeti električni sunek, ko prinese cigareto k ustom. Tudi pri zdravljenju alkoholizma s tem niso dosegli uspehov.

c) Razna strašila:

— gledanje filmov o operaciji raka na pljučih;

— poslušanje dolgotrajnih (!) razprav o škodljivosti kajenja;

— razne diete;

— itd.

Mi pa zainteresiranim (in v zagato potisnjenim) priporočamo naslednji sistem za opustitev kajenja:

a) Odločiti se moraš, da **KAJENJE OPUSTIŠ NAENKRAT**, za vedno in s polno prepričanostjo v uspeh.

Za uvod v odvajanje ne kaže poskušati zmanjševati števila pokajenih cigaret. Kadilec lahko zdrži (ko se pretolče skozi abstinencijske težave) brez cigaret, ne more pa trajno zdržati s prenizko dozo nikotina. Enako je pri alkoholiiki, ki tudi ne morejo »samo malo« piti, lahko pa »povsem« abstinirajo.

(Nadaljevanje prihodnjic)

Dopusti so za nami ostali so spomini

Letni dopusti so mimo in s tem so minili najprijetnejši dnevi leta. Kakšni so vtisi?

Z namenom, da bi se izognili raznim govoričenjem o prikolicah, o samovolji posameznikov, smo z anketnim listom povprašali vse, ki so letos svoj letni dopust preživeli v naših prikolicah, ki so postavljene v Filip Jakovu, Rabcu, Umagu in Biogradu. Seveda vseh vprašalnikov nismo dobili vrnjenih, podatki pa se nanašajo na obdelane vprašalnike.

Ker so »ocene« precej različne, navajamo ugotovitve primerjalno.

O Filip Jakovu, o kampu Đardin, kjer je bilo kar devet prikolic, je večina (80 %) ocenila kamp kot dober, 20 % pa kot zelo dober v primerjavi z drugimi kampi, nobeden pa ni ocenil, da bi bil slab. Povsem drugačna pa je ocena kampa Stella maris, kjer ima TOZD PM postavljene štiri prikolicice. 60 je kamp ocenila kot slab, ostali pa kot dober. Delavci so že za letošnjo sezono razmišljali o premestitvi prikolic na Krk, vendar se še za to niso odločili, za prihodnjo sezono pa jih bodo premestili v Vrsar. Ocene teh, ki so letos koristili prikolicice, gotovo narekujejo premestitev v drugi kamp. Na vprašanje o čistoči v kampu je za Filip Jakov večina odgovorila, da je dobra, nekateri, da je zelo dobra, le dva s čistočo nista bila zadovoljna, medtem ko je za Stella maris večina odgovorila, da je čistoča slaba. Glede oskrbe v trgovinah so bili v obeh krajih zadovoljni.

Gotovo je bivanje v prikolicah najbolj privlačno ravno zato, ker ima vsaka družina možnost povsem sama pripravljati hrano, ki si jo po večini pripeljejo od doma, zlasti še meso in vrtnine. Podatki so pokazali, da so vse družine kuhale, razen dveh, ki sta delno koristili restavracijo v kampu, delno pa kuhali. Iz tega izhaja tudi predlog, zlasti še od tistih, ki so koristili prikolicice z vgrajenim hladilnikom, da bi bilo potrebno nabaviti manjši zmrzovalnik.

S plažo pri kampih so bili v večini zadovoljni, čeprav so imeli probleme tisti, ki so imeli čolne, kajti v kampu v Filip Jakovu ni privezov za čolne. Nekateri so po vrnitvi z dopusta spraševali, zakaj niso vse Agisove prikolicice v kampu skupaj. Na vprašanje, kaj menite o razporeditvi prikolic, je 70 % odgovorilo, da jim je bolj všeč, če so prikolicice razporejene po celém kampu.

Kaj pogrešajo v prikolicah je bilo vprašanje s katerim bi želeli pomanjkljivosti odpraviti. Nekaj »skromnih« pogreša televizor (ni opredeljeno ali naj bi bil barvni), ki ga bodo lahko v prikolicah še nadalje gledali le, če si ga bodo lahko pripeljali od doma ali od prijatelja. Tisti, ki so imeli v predprostoru na tleh stragulo ali gumirano platno, predlagajo, da bi tudi v teh bil lesen pod, tako kot je v teh, ki smo jih kupili letos. Luč v predprostoru ne bo odveč in bo gotovo v novi sezoni urejena v vseh prikolicah. Več posode ne bi bilo potrebno, kajti oprema je za šest oseb, številnejše družine pa so izjema. Če pa je družina na dopust vzela še prijatelje, bi lahko računala, da ni posode za dve družini, saj je prikolica namenjena le za eno.

In kako smo pozili na prikolicice?

Kot smo si ljudje med seboj sicer različni, so velike razlike tudi v odnosu do družbenega (našega) premoženja. Očitno kaže, da bo potrebno zahtevati osebno predajo in prevzem prikolic, kajti preko knjige zapažanj in inventurne liste je premalo, da bi lahko po končanem koriščenju dokazali povzročeno škodo. Ne smatramo, da je bila škoda povzročena, če je nekdo razbil kozarec, skodelico ali lonček, saj ga je večina nadomestila z drugim, čeprav različnim. Zlomljena šipa, presiljena vodila za odpiranje, zažagan pod v prikolicah pa je škoda, pa niti ne zanemarljiva. Očitno ne bo odveč, če povemo, da je potrebno šipo v prikolicah odpirati previdno, da je zapeta ob straneh in spodaj in da morajo biti odpuščena vsa zapirala in dvig šipe enakomeren. Ko pa je potrebno šipo zapreti, jo je potrebno do konca dvigniti (odpreti) in nato spustiti ter na obeh straneh enakomerno zapreti. Čeprav se bo to navodilo komu zdelo smešno, smatramo, da ni odveč, saj zlomljene šipe kažejo ali na neznanje, ali pa na to, da starši prepustijo to »delo« kar otrokom.

Nobena sila oz. moč namreč ni potrebna, da plastična šipa počni, zlepi pa se lahko le za krajši čas, kajti lepilo in lepilni trak kar hitro popustita.

S sredstvi nas vseh smo uspeli prikolicice kupiti, pokrivati stroške, da lahko poceni letujemo, skrb nas vseh pa tudi naj bo, da jih bomo uporabljali kot da bi bile naše in da bodo čim več let služile svojemu namenu. MS

JESEN

Leto spet je naokrog
a spet v jeseni smo
sliši vriskanje in petje
čez hrib in plan
saj grozdje trgam sam.

Klopotec nam prepeva
ure, dneve. Le pridi
v vinski hram, tam
kjer vinograd imam.

Stiskalnice pokajo
grozdje cmeri se,
kaplja za kapljo vrste se,
a v sodih nam močno vre.

Marjan Kokol

V TOZD Vzdrževanje odslej drugače?

Najbrž ni skrivnost, da so v TOZD Vzdrževanje medsebojni — medčloveški odnosi moteni do takšne mere, da že vplivajo na rezultate poslovanja. Delavci te TOZD so se že velikokrat in na različne načine lotili reševanja nastale problematike. Doslej brez večjih uspehov. Najbrž zato, ker rešitev ni lahka in enostavna, saj zahteva temeljito saniranje stanja, in sicer s takšnim programom, kjer bodo rezultati takojšnji.

Res je, da v TOZD Vzdrževanje sprejeti sanacijski program že uresničujejo, da je realiziranih že dve tretjini sprejetih točk. Res je, da so pri nekaterih nalogah dosegli napredek. Stanje pa je seveda še vedno nevzdržno in k temu najbrž v veliki meri prispevajo slabi medsebojni odnosi.

Kolektiv TOZD Vzdrževanja je v zadnjem času doživel veliko kadrovskih sprememb. V kratkem času je namreč ta kolektiv zapustilo nekaj starejših in izkušenih delavcev. Kadrovske spremembe niso rodile sadov, nasprotno, zanetile so val, nasprotovanja in nezaupanja, ki so prerastla v stanje kakršno je sedaj.

Toda sestanki in neplodne ure in ure trajajoče seje, neso-glasij v nobenem primeru ne bodo rešile, prej zapletle.

Je opravi vsak svoje naloge, da do tega stanja ne bi prišlo? Časi, takšni kot so, so prerenski, da bi se še naprej igrali slepe miši. In tega se morajo vsi odgovorni v TOZD in DO zavedati. Tega se moramo zavedati vsi zaposleni. Napačno je namreč razmišljati, da velja to samo za TOZD Vzdrževanje. Čeprav bi lahko rekli, da to zanje v danem trenutku še posebej velja. Kajti to, kar so se dogovorili, niso v celoti izpeljali. Če bi, bi bilo stanje v TOZD najbrž drugačno. To je dejstvo, mimo katerega ne moremo več. Ne v TOZD Vzdrževanje in ne v DO. To je za včeraj in danes. Kaj pa jutri? Na to smo in mogoče še vedno premalo ali pa nepravilno razmišljamo. Zadeve se vedno lotimo z dogovarjanjem in prepričevanjem, za delo pa nam v najbolj kritičnem trenutku zmanjka volje, denarja in časa.

KAKO TOREJ NAPREJ V TOZD VZDRŽEVANJE?

Na razširjenem sestanku DPO DO ter TOZD Vzdrževanja in vodstva DO ter TOZD Vzdrževanje, ki je bil v torek, 18. 10. 1983, je bilo omenjeno stanje ugotovljeno ter predlagano, da se nastalo stanje odpravi tako da:

1. Zadolžujejo se družbenopolitične organizacije TOZD Vzdrževanja, da sklepajo o zaupnici oziroma nezaupnici direktorju TOZD. Predhodno je potrebno pridobiti mnenje baze preko informativnih skupin. Rok: 15. 11. 1983.

2. V primeru izglasovane nezaupnice se za vršilca dolžnosti določi oseba iz DO, v soglasju z delavci Vzdrževanja, vendar v. d. direktorja ne sme biti zaposlen pred tem v TOZD Vzdrževanje. Ob tem se poišče odpoklicanemu direktorju TOZD Vzdrževanje primerno delovno mesto v DO AGIS, za kar je zadolžen direktor DO.

3. V primeru izglasovane zaupnice pa je zadolžen direktor TOZD Vzdrževanje v sodelovanju z DPO in samoupravnimi organi, da odkliče delavce, ki ne izpolnjujejo nalog in kalijo odnose v TOZD Vzdrževanje.

4. Ob reševanju navedenih sklepov se morajo dela iz sanacijskega programa z vso odgovornostjo zadolženih nosilcev izvajati po zastavljenih rokih.

Rok po sanacijskem programu.

5. Vodje obratov in skupinovodje morajo striktno skrbeti z vso odgovornostjo za izvajanje delovne discipline in pravočasno izvajanje zadanih nalog delavcem.

Slišali smo ...

... da so nekemu sodelavcu v ponedeljek, 17. 10. 1983 v OPD odtujili dežnik. Oškodovani sodelavec prosi, da mu »kupec« dežnik vrne ali pa se kakorkoli oglasi. Oškodovani bi mu rad »podaril« tudi futrolo, ki spada k dežniku.

... da so prišli v modo izsiljenosti sestanki, kot posledica nizkih OD.

Nismo pa slišali, če se pobudniki takšnih sestankov zavedajo, da bo OD nižji sorazmerno z rastjo števila sestankov. Drži kot pribito, da sestanki niso proizvodna dejavnost. Vsaj za sedaj še ne ...

... da je boljše stati v vrsti kjer točijo sladki med kot tam kjer delijo sladke besede ...

... da veliko naših delavcev cel delovnik razmišlja in se pripravljajo na to, kaj bodo popoldne doma delali ...

... da bo treba več akcij in manj sestankov! Lepo. Toda žal smo ta poziv slišali na seji ...

... da je nekdo odgovoril, ko so ga vprašali, zakaj je tako kuplo oblečen, ko pa že močno kurijo. »Če nisem toplo oblečen, me zebe ko se zbudim,« in je »delal« dalje ...

... da nekatere službe v naši DO nič ne delajo. Sedaj smo spoznali, da smo narobe slišali. Resnica je takšna: Rezultati dela nekaterih služb v naši DO nikomur ne služijo ...

JOCO IN NJEGOVI ŠEFI: številka 1, številka 2 in številka 3

Tisti dan sem srečal Jocota. Kdo je Joco? — boste vprašali. Sam o sebi pravi, da je navaden pisarniški moljček v podjetju BUTALIS s povprečno »šrajbarsko« plačo, okrog milijon in pol. Clovek je skromen, kritičen, ne pritožuje se nad plačo in pravi, da za svoje »čečkanje« po papirju dobi še več kot preveč.

Ta moj kolega je tudi humorist; takšne razdira, da ga je kar prijetno poslušati. Tem bolj sem bil zato presenečen, ko ga zadnjič vidim vsega nerazpoloženega in slabe volje, kot, da je vstal z levo nogo.

— Zdravo Joco! Kaj je s tabo? So ti mlade požrli? — poizkušam biti duhovit.

— Eh, daj mir! — vzdihne in premlevala dalje svoje črne misli. Končno pa le bruhne iz njega:

— Šefi, šefi, šefi... okrog mene sami šefi! Veliki, večji, še večji, pa vse skupaj počenega groša ni vredno. Hodijo mimo mene s praznimi rokavniki pod pazduho in čakajo, da si vanje zabeležijo kdaj se bodo dogovorili za sestanek na katerem bodo sprejeli sklep kdaj bo naslednji sestanek...

— Kaj se razburjaš Joco — mu rečem — šefi so tvoji predpostavljani in oni že vedo kaj delajo.

— Vedo, vedo... — zarenči moj sogovornik, nato pa nekoliko mirneje nadaljuje:

— Poglej: imam šefa številka 1, šefa številka 2, šefa številka 3 in na koncu še direktorja.

— Pa?

— Ja, no, danes sem imel nek problem s kupcem, ki se je razburjal zaradi kvalitete naših proizvodov. Vprašal sem svojega šefa številka 1, kaj naj naredim...

— In on ti je seveda povedal, — pripomnim.

— Oh, kje pa! Poslal me je k šefu številka 2, ta me je napotil spet naprej k šefu številka 3 in ta mi je dal očetovski nasvet, naj se posvetujem s šefor številka 1.

— On ti je potem le dal nasvet, kajne? — naivno vprašam. Moj prijatelj Joco je pozelenel in posumil sem, da ima težave z žolčem:

— Kje pa! Baraba presneta! Rekel mi je, da izginem po kratkem postopku in da bi po tolikih letih službe že moral vedeti kako se kakšna stvar naredi. In zdaj mi ti pametnjakovič povej — je vrelo iz njega — zakaj ti ljudje prejemajo plačo? Sedijo v svojih udobnih stolčkih in prejemajo udobne plačilne listke — ZAKAJ?

Obnemel sem in mrzlično razmišljal s čim ga naj potolažim. On pa kar naprej:

— In pomisli, še to: moj veliki šef številka 1 pride mene vprašat, če sam kaj ne ve, jaz pa potem naj njega učim kaj naj dela in kako naj me vodi... No, dobro, saj se strinjam, ampak potem naj še meni plačajo kakšen dodatek, recimo za dela in opravila vodenje svojega šefa.

— Oh Joco, zdaj pa že malo pretiravaš! — nejeverno ugovarjam.

BUUUM! — je priletelo in že je besni Joco odhitel po svojih poteh, jaz pa si dajem obkladek na plavo oko, ki je rezultat najinega pogovora o šefih. Sicer pa — kaj hočemo, vsaka šola nekaj stane. Meni je podarila vsaj dve pomembni ugotovitvi:

— prvič, ni zdravo, če se pogovarjaš o šefih in

— drugič, ni zdravo, če ugovarjaš močnejšemu pa slučajno nisi tekač na dolge proge.

(Ostane še tretja točka. Razmišljam namreč, če je zdravo govoriti okrog o tem, kar se pogovarjaš z Jocotom...)

BRRR

Iz prakse sodišč združenega dela

Tokrat pod to stalno rubriko objavljam odločbo sodišča združenega dela SR Slovenije z dne 18. marca 1982, iz katere izhaja, da delavca ni možno izločiti iz prednostne liste za dodelitev stanovanja zato, ker do konca roka ni predložil potrdila, da ima zagotovljena sredstva za lastno udeležbo. Odločba je objavljena v Zbirki odločb sodišč združenega dela v SR Sloveniji IV. knjiga.

Članek je zanimiv in upamo, da bo dosegel svoj namen.

Delavca ni možno izločiti iz prednostne liste za dodelitev družbenega stanovanja zato, ker do konca razpisnega roka ni predložil potrdila o zagotovljenih sredstvih lastne udeležbe. (Odločba Sodišča združenega dela SR Slovenije, Sp 446/82 z dne 18. marca 1982).

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek predlagatelja,

ki je uveljavljal razveljavitev sklepa delavskega sveta TOZD, s katerim je bil izločen iz prednostne liste za dodelitev kadrovskega stanovanja zato, ker do konca razpisnega roka ni predložil potrdila, da ima zagotovljena sredstva za plačilo lastne udeležbe.

Pritožbeno sodišče je ugodilo pritožbi predlagatelja in

spremenilo odločbo sodišča prve stopnje tako, da je delavčemu zahtevku ugodilo. V svoji odločbi je med drugim navedlo:

V skladu z 21. členom pravilnika o reševanju stanovanjskih potreb delavcev udeležene TOZD mora vsakdo, ki uveljavlja pravico do pomoči pri reševanju stanovanjskega vprašanja, prispevati lastna denarna sredstva v skladu z višino pomoči in s svojim ekonomskim in socialnim položajem. Po 28. členu istega samoupravnega splošnega akta je delavec dolžan plačati lastno udeležbo za pridobitev stanovanjske pravice na družbenem stanovanju pred vselitvijo v stanovanje. Taka določba je v skladu s 33. členom zakona o stanovanjskem gospodarstvu (Uradni list SRS št. 3/81) po katerem mora vsakdo, ki pridobi stanovanjsko pravico na stanovanju v družbeni lastnini, prispevati lastna sredstva glede na vrednost stanovanja in v skladu s svojim socialnim in zdravstvenim

stanjem ter ekonomskimi možnostmi.

Zakon in samoupravni splošni akt torej predvidevata plačilo lastne udeležbe pred vselitvijo v dodeljeno stanovanje, pri čemer ne določata delavčeve obveznosti, da bi moral kot pričakovalec stanovanja imeti že zagotovljena sredstva lastne udeležbe. Po mnenju pritožbenega sodišča zato ni možno izločiti iz prednostne liste za pridobitev družbenega stanovanja tistega delavca, ki do konca prijavnega roka ni predložil listine o tem, da ima zagotovljena sredstva lastne udeležbe. Ni možno šteti za pomanjkljive tiste prijave pričakovalcev stanovanj, ki take listine ne vsebujejo. Plačilo lastne udeležbe je namreč pogoj, da se lahko pričakovalec stanovanja vseli v dodeljeno stanovanje, torej mora imeti zagotovljena sredstva, preden mu je izrečeno družbeno stanovanje, ne pa že tedaj, ko konkurira na prednostni listi za dodelitev stanovanja.

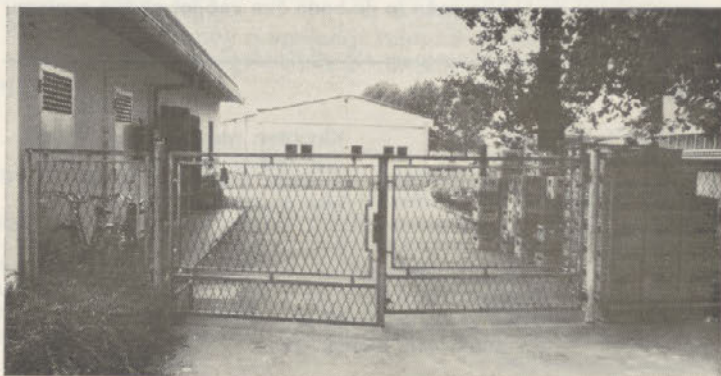
PRAVNA SLUŽBA

MESTNI KINO PTUJ p. o.
Telefon: 773-326

Spored filmov za november 1983

1. in 2. novembra 1983: »NAVADNI LJUDJE« — ameriška barvna drama, ob 18. in 20. uri
3. novembra: »ŠTIRJE PRIJATELJI« — ameriški barvni film, ob 18. in 20. uri
4. in 5. novembra: »ZEN KWUN DO V PARIZU« — hongkongški barvni karate film, ob 18. in 20. uri
6. novembra: »OROŽNIK IZ SAINT TROPEZA« — francoska barvna komedija, ob 16., 18. in 20. uri
8. novembra: »NOROSTI GOSPE ELODIE« — francoski barvni film, ob 18. in 20. uri
9. in 10. novembra: »APOKALIPSA JUTRI« — italijanska barvna srhljivka, ob 18. in 20. uri
11. do 13. novembra: »DESET ZAPOVEDI« — I. del, ameriški barvni zgodovinski spektakel, ob 18. in 20. uri, v nedeljo ob 16., 18. in 20. uri
15. in 16. novembra: »ZMAJ IZ ARIZONE« — hongkongški barvni film, ob 18. in 20. uri
17. novembra: »VSI SMO BILI HIPIJI« — ameriški barvni film, ob 18. in 20. uri
18. do 20. novembra: »DESET ZAPOVEDI« — II. del, ameriški barvni zgodovinski spektakel, ob 18. in 20. uri, v nedeljo ob 16., 18. in 20. uri
22. in 23. novembra: »POROČNO POTOVANJE NA ŠVEDSKI NAČIN« — švedski barvni film, ob 18. in 20. uri
24. november: »OGNJENE KOČIJE« — ameriški barvni film, ob 18. in 20. uri
25. do 27. novembra: »MOČ RAZDEJANJA« — kanadski barvni film, ob 18. in 20. uri, v nedeljo ob 16., 18. in 20. uri
29. novembra: »HOČEM ŽIVETI« — domači barvni film, ob 18. in 20. uri
30. novembra do 1. decembra: »RDEČI« — ameriški barvni film; zaradi izredne dolžine filma bosta predstavi samo ob 18. uri
2. do 4. decembra: »CRISTIANE F: OTROCI S POSTAJE ZOO« — zahodnonemški barvni film, ob 18. in 20. uri

Pred kom nas varuje ta ograja?



Naše samoupravljanje

Sklepi DS DO

Sklep (57):

Delavski svet delovne organizacije podaljša rok za realizacijo sklepa št. 53 in 38 do naslednje seje, ki bo predvidoma 27. oktobra 1983.

O realizaciji sklepa št. 53 v primeru odsotnosti tov. Žirovnika poroča računovodski sektor.

Člani delavskega sveta so bili seznanjeni še z odgovorom na sklep št. 43 — ponudbe obroka za malico pri zunanjih dobaviteljih in sklep št. 53 — možnost izbire med hladno in toplo malico.

Sklep (58):

Delavski svet DO preloži odločanje o spremembah Pravilnika o odnosih med TOZD Orodjarna in ostalimi TOZD v sestavi DO AGIS pri prodaji orodja in storitev na naslednjo sejo s tem, da delovna skupina prouči pripombe TOZD TAP in v kolikor so umestne, vključj v navedeni pravilnik.

Sklep:

Odbor samoupravne delavske kontrole delovne organizacije ugotavlja, da so bili sklepi o ukinitvi del in nalog »vodenje DSSS« in o organiziranosti DSSS sprejeti po nepravilnem postopku in so zato nezakoniti, ter predlaga delavskemu svetu DO, da jih prekliče.

Sklep (59):

1. Do 20. 12. 1983 morajo biti pripravljene vse aktivnosti, ki so potrebne za določanje na referendumu in sicer glede:

— samoupravnega sporazuma o združitvi v DO AGIS

— samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za pridobivanje in razporejanje sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

— statuta DO

— statutov TOZD in DSSS.

2. Na podlagi pobude odbora samoupravne delavske kontrole delovne organizacije delavski svet DO ne bo več sprejemal sklepov, ki bi bili v nasprotju s samoupravnimi splošnimi akti.

Do 20. 12. 1983 se še uporabljajo statutarni sklepi sprejeti do sedaj.

OB MESECU INOVACIJ

Mesec oktober je delavski svet naše delovne organizacije določil kot mesec inovacij in je predlagal, da se vsakemu, ki prijavi v tem mesecu inovacijo dodeli knjižne nagrade. Pa pride k našemu referentu za inovacije delavec, ki ima naslednji predlog:

»Tovariš referent za inovacije, imam predlog za inovacijo.« Ta mu odgovori:

»Ja? Kakšen pa je vaš predlog?«

»Predlagam, da bi v naši delovni organizaciji začeli izdelovati gate s klimatskimi napravami.«

»No, no...«

»Nič, no, no. Mislim, da bi to bilo zelo praktično, saj sami doma izdelujemo klimatske naprave, to bi samo bilo potrebno nekako privedi v navadne dolge gate, pa bi lahko bil imeniten izvoz.«

»Saj to ne gre«

»Mislim, da bi šlo,« je vstrajal predlagatelj, »saj bi verjetno naredili take klimatske gate, ki bi poleti grele in pozimi hladile, čisto stabilizacijsko.«

Disciplinski ukrepi

TOZD Avtooprema TAP

1. PETEK Martin: zaposlen na delih in nalogah transportiranje z viličarjem je odgovoren, ker je:

— dne 20. 6. 1983 ob 8,30 uri samovoljno zapustil DO in bil odsoten do 11. ure. Ko se je vrnil, je bil v vinjenem stanju, zaradi česar je tudi bil odstranjen z dela.

— dne 1. 8. 1983 je odšel po žagovino ob 7,30 uri, vrnil pa se je ob 9. uri v vinjenem stanju. Odklonil je alkotest in priznal, da je pil.

S tem je storil več hujših kršitev delovnih obveznosti navedenih v 20., 21., 30. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je skupna disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA. Istočasno je tudi izrekla, da ukrep ne bo izvršen, če delavec v 6. mesecih od dneva pravnomočnosti ne bo hujše kršil delovne obveznosti. Komisija je tudi izrekla, da mora vrniti povzročeno materialno škodo v pavšalnem znesku 200 din.

2. SOK Stanko: zaposlen na delih in nalogah transportiranje z viličarjem, je odgovoren, ker je:

— dne 20. 6. 1983 ob 8,30 uri samovoljno zapustil DO in bil odsoten do 11. ure. Ko se je vrnil v DO je bil v vinjenem stanju, zato je bil tudi odstranjen z dela.

S tem je storil več hujših kršitev delovne obveznosti po 21., 30. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je skupna disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA. Istočasno je tudi izrekla, da ukrepa ne bo izvršila, če delavec v 6. mesecih od dneva pravnomočnosti te odločbe ne bo hujše kršil delovne obveznosti. Komisija je tudi izrekla, da mora vrniti materialno škodo v pavšalnem znesku 200 din.

3. SVENŠEK Vincenc: zaposlen na delih in nalogah posluževanje pri lakiranju je odgovoren, ker je:

— dne 11. in 12. 4. 1983 neopravičeno izostal z dela in s storjenim dejanjem temeljni organizaciji povzročil materialno škodo.

S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 4. in 21. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA. Istočasno je tudi izrekla, da ukrep ne bo izvršen, če delavec v 6. mesecih od dneva pravnomočnosti odločbe ne bo hujše kršil delovne obveznosti. Komisija je tudi izrekla, da mora vrniti materialno škodo v pavšalnem znesku 1000 din.

4. PETEK Milan: zaposlen na delih in nalogah zahtevno plinotesno odlivanje, je odgovoren, ker je:

— na delovni list pisal več komadov, kakor pa jih je odlihl. Odlihal je kljuko 217100-00 in je na delovni list pisal toliko komadov, kot jih je bilo lansiranih, kasneje pa je bilo ugotovljeno, da komadi manjkajo.

S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 56. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep JAVNI OPOMIN.

5. KAMENŠEK Janez: zaposlen na delih in nalogah varenje CO₂ je odgovoren, ker je:

— dne 26. 3. 1983 odklonil delo v podaljšanem delovnem času oz. na delo sploh ni prišel. — dne 28. 3. 1983 ni prišel na delo v I. izmeno, kot mu je to bilo naročeno s strani predpostavljenegega.

S tem je storil več hujših kršitev delovnih obveznosti po 4. in 6. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep JAVNI OPOMIN.

6. NOVAK Martin: zaposlen na delih in nalogah montiranje fazno zahtevnejših izdelkov, je odgovoren, ker je:

— dne 26. 3. 1983 odklonil delo v podaljšanem delovnem času oz. na delo sploh ni prišel. Bilo ga je nujno opraviti zaradi izvoza.

S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 6. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep JAVNI OPOMIN.

7. LJUBEC Peter: zaposlen na delih in nalogah transportiranje z viličarjem, je odgovoren, ker je:

— dne 12. 4. 1983 samovoljno zapustil DO in se ob 14. uri nahajal na sejmišču, kjer sta ga našla tov. Kolarič in vodja varnostnikov. Ugotovila sta, da je bil v vinjenem stanju.

S tem je storil več hujših kršitev delovnih obveznosti po 21., 30. in 46. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep JAVNI OPOMIN in vrnitev materialne škode v pavšalnem znesku 100 din.

8. BEDRAČ Martin: zaposlen na delih in nalogah zahtevno plinotesno odlivanje, je odgovoren, ker je:

— na delovni list pisal več komadov, kot pa jih je izdelal. Odlihal je kljuko 217100-00 in je na delovni list pisal toliko komadov, kot je bilo lansiranih, ugotovljeno pa je bilo, da odlihtki manjkajo.

S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 56. točki 157. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je disciplinska komisija na javni obravnavi ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep JAVNI OPOMIN.

STRAN ZA RAZVEDRILO

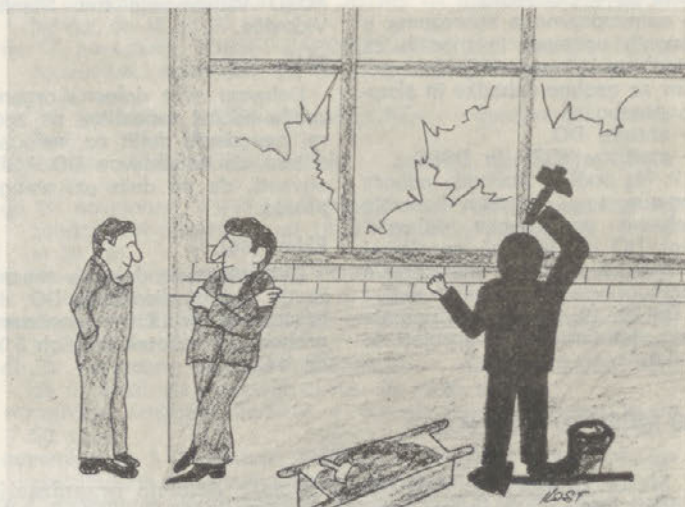
AGIS		UPO-BAENIK	PISMAENA POTRDLA	FANT	PISANA PAPIGA	TEŽKO DELO	DOPISU V GLASILO	RASTLIN S SULIČ LISTI	ZAVEZ-NIKI	LEGA, POLOŽAJ	JEZERO V ETI-OPITI	KRAJ ZNAN PO HMELJ-ARSTVU			
JABOLČIN ZAJE-DALEC							MAŠCO-BA								
ŽLEBČIČ V DOGAH							FILMSKA IGRALKA RIBA								
BEZU-INSKO EREN-KALO							IGRALEC MARTIN SLOVEN SLIKAR								
IGOR STRA-VINSKI				RAJO SIMO-NITI	OPREMA ANTON KOROŠEC										
NAZEMNI VOZČAK PIBEVO ZGANJE										ITALIJ. IESNIK (ANNI-BALE)	ANTON JERMOTA	ŠPANJTA	PRESI-VALEC ZDA	KRAJ ZNAN PO HMELJ-ARSTVU	
SESTAVIL EDI KLASINC	STEZA	ŽENSKO IME	ZGODEN TRENJE	DOPISU V GLASILO	MAJHNO KRILU	KEMICNA PRVINA	OSNOVNA ŠOLA RIMSKE ŠTIP			VRSTA TISKAR STROJA PINTERI					
REKE OB IZLIVIH				LJUSLI TV SPIKE-RICA							SLONOV ČEKAN				
MAJHEN OTOK				BEOGR. IGRALKA (EVA) PANČEVI				ILOVICA				ZADNJE PREDIVO INJONEZ OTORJE			
REKA V FRAN-CIJI				KURIR	BOKAL ZVISANA ROTA			CELJE VIOLINIST KLOPEČ		UJEC NASE LETAL PODJETE					
G-IN MOČRKA					ŠPANSKI NAZIV ZA RT				PUZZAV-SKI RIS				IVAN CARGO ANTON MELIK	LITIJ	
LOŽJE SLAK					RAKUNJI PES				KOŽAŠKI POGLA-VARJI						

Stari zlati časi ...

OBRAT DRUŽBENE PREHRANE AGIS



JOJ, KAM BI DAL



LAHKO BI KOMU PONUDILI, DA BI SI »PRIVAT« SNEL ŠIPE ...

ČISTO NA KONCU SMO SE SLIŠALI

ALI VESTE ...

...da je neka delavka DSSS ob pogledu na sosednjo DO vzkl-knila: »Joj, tam pa štrajkajo, vsi stojijo!«

Nekdo pa je dejal: »Potem pri nas v DSSS vsak dan štrajkamo, le da pri nas sedimo.«

I A m

S d

S T A A