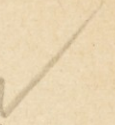


И 198337

33



"GLASILO" podjetja za promet z industrijskimi surovinami
ter reprodukcijskim in odpadnim blagom "DINOS" LJUBLJANA

Leto VI. 12. marec 1968 Štev. 33

Bistveno o poslovanju v letu 1967	stran	3
Kako je z normiranimi zalogami	"	4
O sklepih v zvezi z zaključnim računom za leto 1967	"	5
Sestanek članov ZK dne 3/2-1968	"	8
Velik promet v februarju	"	14
Uvodni referat tov. Komana na aktivu ZK 3/2-1968		15
Pogodba za uporabo lastnega osebnega avtomobila za službene namene	"	25
Iz 37. zasedanja DS podjetja, ki je bilo 8/2-1968	"	26
Iz 35. seje upravnega odbora, ki je bila 7/2-1968	"	29
Člani DS podjetja so zaščitili poslovodje	"	29
Ali je reelekcija poslovodij, ki jo	"	30
Mestni komite ZKS Ljubljana o reelekciji v delovnih organizacijah	"	34
Službovanje v JLA in nagrade za lo-letnico službovanja v Dinosu	"	36
8. seja sveta delovne enote Maribor dne 16/3-68	"	37
24. seja sveta delovne enote Celje dne 26/1-68	"	38
Sestanek kolektiva v Trbovljah dne 25/1-1968	"	39
Sodišča odkrivajo naše pomanjkljivosti	"	40
Iz razprave o zaključnem računu za leto 1967	"	45
Stanovanjski krediti	"	46
Neslavni konec mariborskega žerjava	"	47

Dobili smo del dohodka, ki ga je ustvarila
banka z našim denarjem

stan 48

Komisija DS podjetja za organizacijo in
delitev ni sprejela ...

" 48

1	Stran 3	Blagovna in poslovanja v letu 1967
2	"	Kako je z normalizacijo zalog
3	"	Organizacija v zvezi s kadrovnimi razmerami
4	"	Leto 1967
5	"	Seznam članov SK 3/2-1968
6	"	Velik trg v Ljubljani
7	"	Uvodni delovni listi SK 3/2-1968
8	"	Posledice uporabe lastnega osebnega avtomobila
9	"	se finančno razpisano
10	"	12. Y. razpisala za podjetja, ki je bila
11	"	1. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
12	"	7/2-1968
13	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
14	"	7/2-1968
15	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
16	"	7/2-1968
17	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
18	"	7/2-1968
19	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
20	"	7/2-1968
21	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
22	"	7/2-1968
23	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
24	"	7/2-1968
25	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
26	"	7/2-1968
27	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
28	"	7/2-1968
29	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
30	"	7/2-1968
31	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
32	"	7/2-1968
33	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
34	"	7/2-1968
35	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
36	"	7/2-1968
37	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
38	"	7/2-1968
39	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
40	"	7/2-1968
41	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
42	"	7/2-1968
43	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
44	"	7/2-1968
45	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
46	"	7/2-1968
47	"	12. 25. seja upravnega odbora, ki je bila
48	"	7/2-1968

Urejuje uredniški odbor

BISTVENO O POSLOVANJU
V LETU 1967

V februarju je delavski svet podjetja razpravljajal o rezultatih poslovanja podjetja v letu 1967. Kako lahko na kratko z enim stavkom ocenimo naše poslovanje v preteklem letu: "Lahko bi bilo boljše".

Težkoče, ki so vladale v letu 1967, zvišanje poslovnih stroškov, odpis nekurantnih zalog, ki so zdaj odraz realne vrednosti in kritje preplačil osebnih dohodkov nekaterih poslovalnih iz skladov, je povzročilo, da je bilo potrebno spremeniti delitveno razmerje v škodo skladov. Pri tem so bili osebni dohodki za 1,7% višji kot leta 1966, skladi pa skoraj dve tretjini manjši kot leto prej. Delitveno razmerje je bilo 88,58% za osebne dohodke in 11,42% za sklade.

Nekaj podatkov pove, da smo dosegli naslednje rezultate: fakturirana realizacija je znašala 5,8 milijard starih dinarjev ali za 11,16% več kot leta 1966. Dohodek pa je bil 1,05 milijarde starih dinarjev ali za 19% nižji od leta prej.

Sklepi, ki jih je delavski svet podjetja sprejel ob zaključnem računu, naj privedejo podjetje do tega, da bomo leto 1968 zaključili z večjimi skladi, ki so za nadaljnji razvoj podjetja neobhodno potrebni.

KAKO JE Z NORMIRANIMI
ZALOGAMI

Sankcije, ki so predvidene za neupravičeno zadrževanje blaga v skladiščih, bodo stopile v veljavo pri obračunu za prvo tromesečje 1968. Zato je treba pri tem opozoriti predvsem na naslednje:

- ni namen kaznovanja omejevati poslovanje, temveč preprečevati nepotrebno in neupravičeno zadrževanje tistih vrst blaga v skladišču, ki so bodisi nekurantne ali po subjektivni krivdi nepripravljene za prodajo
- poslovanje teče nepretrgoma, zato se bo zgodilo, da bo v določenem času v skladišču več blaga, toda je pravkar prispelo. Takšno blago se ne bo vštevvalo v zalogo, ki bi bila predmet obravnave
- potrebno je, da se pločevina zbira za paketiranje. Količine blaga, ki se zbirajo za najekonomičnejši način priprave, predelave itd. se ne bodo obravnavale kot neupravičeno zadrževanje

Še bi lahko naštevali upravičene vzroke. Velja najeno

vsak poslovodja naj sporoči komisiji vse količine, ki so po njegovem mnenju na skladišču iz določenega vzroka preko normiranih zalog in ki naj jih komisija pri delavskem svetu podjetja upošteva kot odbitno postavko.

Poslovodje, ne pozabite sporočiti komisiji tega do 15. aprila letos!

O SKLEPIH V ZVEZI Z
ZAKLJUČNIM RAČUNOM
ZA LETO 1967

Potem, ko se je končalo z razpravo o podatkih zaključnega računa, je bilo sprejetih 14 sklepov, ki naj bi, če se bodo izvajali, zagotovili boljše končne rezultate kot jih je prineslo leto 1967.

Prvi sklep se nanaša na še vedno prevelike zaloge blaga, ki zadržujejo obratna sredstva. Po tem sklepu imajo enote še dober mesec dni časa, da prilagodijo zaloge blaga normirani zalogi, ki je že nekaj mesecev znana vsaki enoti. Sklep govori o tem, da bodo enote kaznovane, če bodo imele 1. aprila prevelike zaloge blaga. V zvezi s tem problemom pa je treba vedeti, da se pri oceni zalog ne bo gledalo na zaloge pločevine za paketiranje niti na zaloge železa namenjenega za rezanje s škarjami.

Tudi drugi sklep je pomemben in obenem težak, saj govori o tem, da se mora blago, kateremu je bila znižana cena na račun skladov podjetja, razprodati do 25. marca letos. Upamo, da se ve kdo vse je odgovoren za realizacijo tega sklepa.

Zelo pomemben je sklep, ki v bistvu govori o varčevanju oziroma o tem, da se je treba potruditi za zmanjšanje stroškov poslovanja. Omenjeno je varčevanje pri prevozih blaga s tujimi kamioni in poudarjeno, da se poslovodje premalo potrudijo, da bi znižali ceno prevoza blaga. Če namreč za to, da prevoznik zniža ceno na železniško tarifo, ker prevoz našega blaga ni nevaren v

tem smislu, da bi se pokvarilo, razbilo ali zdrobilo v slučaju, da se kamion prevrne ali kaj podobnega.

Pod tem sklepom je omenjeno tudi varčevanje pri stroških za službena potovanja. Na osnovi sklepov upravnega odbora delavskemu svetu podjetja je komisija DS za organizacijo in delitev že izdelala konkretne predloge. Ti predlogi so sedaj v enotah, ki so dolžne odgovoriti, če se s predlogi stringajo. Najvažnejši predlog je, da naj bi blagajnik oziroma delavec, ki obračunava potne stroške in dnevnice poročal enkrat na mesec zboru delavcev oziroma Svetu delovne enote koliko je bilo stroškov v zvezi s službenimi potovanji.

Eden od sklepov regulira poslovanje komercialnega biroja. Bistvo tega sklepa je, da se morajo delati pismene kalkulacije za vsak posel in da se mora težje posle zlasti takšne, ki so vezani na dodatne usluge predložiti v razpravo upravnemu odboru podjetja.

Težak je sklep o akontacijah za osebne dohodke za mesec februar in marec. Z njim se je hotelo doseči to, da ob tromesečju ne bi bilo preplačil osebnih dohodkov. Osnova za akontacijo je plan, ki so si ga enote postavile, le-ta pa je skoraj povsod nižji kot je bila lanska realizacija in zato so tudi akontacije za osebne dohodke nižje. Ker pa nekatere enote, zlasti tiste, ki so bile že lani v preplačilu, v januarju in februarju niso dosegle niti svojega plana, je delavski svet zahteval, da se tudi iz tega naslova akontacije znižajo. Takšno znižanje pa je upravičeno tudi zaradi lanskih preplačil osebnih dohodkov, ki jih je treba po sklepu delavskega sveta letos povrniti.

Ostre mere, ki naj bi preprečile preplačilo osebnih dohodkov tudi v letu 1968, pa bi povzročile v nekaterih enotah tako nizke akontacije osebnih dohodkov, da je delavski svet sprejel tudi sklep, po katerem je za mesec februar in marec najnižja akontacija 45.000.- st.din. Ker je bilo na zasedanju delavskega sveta v mesecu januarju drugače sklenjeno, je bil prvotni sklep umaknjen. Obenem se je enotam priporočilo, da ponovno prouče možnosti nabave blaga v letu 1968 in da naj na osnovi rezultatov prvega tromesečja popravijo svoje letne plane.

Zaradi slabih rezultatov poslovanja v nekaterih enotah je delavski svet podjetja sprejel tudi sklep, da naj se štiri skladišča ukinejo.

Poseben sklep naroča, da je treba do 15. aprila spremeniti organizacijo uprave tako, da bo bolj učinkovita. V okviru tega sklepa pa tudi naročamo, da naj se do 1. junija organizira na upravi strojna služba. Ta služba bo prevzela nekatere stroje in strojne naprave iz enot in jih nato po dogovoru posojala enotam za predelavo blaga. S tem se želi doseči večjo izkoriščenost strojev. Enota bo z amortizacijo in obresti na osnovna sredstva polno obremenjena le za toliko časa, kolikor bo stroj rabila. Računa se, da se ga bo želela čimprej znebiti in da bo zato v času, ko bo pri njih, organizirala delo tako, da bo iz stroja čim več potegnila, obenem pa plačala čim manj amortizacije in obresti, ki so sedaj ob slabi izkoriščenosti preveliko breme vsaki enoti.

SESTANEK ČLANOV ZK

DNE 3/2-1968

Na dnevnem redu je bila samo ena točka, in sicer: odnos članov ZK do problemov v zvezi z ukinitvijo dohodka v podjetju in predlogom finančnega načrta za leto 1968.

Vsi člani zaposleni v našem podjetju so obenem z vabilom do bili tudi 6 vprašanj, na katere naj bi se posebej pripravili. Vprašanja so bila takole sestavljena:

- 1/ ali je pravilna politika podjetja, da načalno za vse enote veljajo enaki instrumenti delitve dohodka?
- 2/ Ali je bila pravilna politika podjetja, da se skladi podjetja ne zmanjšujejo oziroma, da se skladi podjetja gibljejo v enakem razmerju kot osebni dohodki?
- 3/ Ali je pravilna pobuda, da se na račun skladov podjetja smejo določiti sredstva za osebne dohodke le v primeru, če bodo doseženi boljši rezultati dela in da se ta sredstva delijo v obliki premij onim delavcem podjetja, ki so dolžni in ki bodo zagotovili vsem delavcem boljši dohodek, sicer pa ta sredstva ostanejo še nadalje v skladih podjetja.
- 4/ Ali je pravilno stališče, da so poglavitni vzroki boljšega ali slabšega gospodarjenja enote, v boljši ali slabši sposobnosti vodstva enote, in sicer glede komercialne dejavnosti, produktivnosti, glede organizacije odvoza, skladiščenja in sortiranja blaga, glede izkoriščanja razpoložljive mehanizacije, pravilnega kadrovanja, pravilne razporeditve delavcev in stalnega nadzora nad delom,
- 5/ Ali je pravilna ugotovitev, da je vodstveni kader naših

enot v večini primerov v sedanji situaciji sposoben obvladati le problematiko takšnih enot, ki imajo manjše število delavcev in manjše delovno območje.

6/ Ali je sedanja obremenitev enot za stroške uprave podjetja v skladu s potrebami, ki jih narekuje naša organizacija podjetja ter v skladu s prometom in obsegom poslovanja. Ali so predlogi za kakšno drugačno organizacijo.

Po uvodni besedi, ki jo je imel tov. Koman Stane (besedilo tov. Komana objavljamo v celoti), so se oglasili vsi navzoči. V kratkih izvlečkih objavljamo njihova izvajanja.

Tov. Jančič Danilo je bil mnenja, da bo letos še težje dobro gospodariti kot lani in da bo treba manjšo razliko v ceni pokriti z večjim prometom in boljšo organizacijo dela. Ugodnosti glede delitve dohodka bi po njegovem smeli dati le tisti enoti, ki trenutno pride v težave in če bi te ugodnosti v kratkem času pomagale enoti do zboljšanja. Sicer so ugodnosti škodljive in brez pomena. Bil je proti splošni spremembi delitve dohodka na škodo skladov podjetja, ker bi to pomenilo manjša obratna sredstva in odpoved nadaljnjemu razvoju. Glede novega premijskega nagrajevanja je imel pozitivno mišljenje.

Tov. Inkret Bojan se ni strinjal s splošno kritiko uprave, ker takšnih, ki niso dovolj zavzeti za delo na upravi, ni veliko. Bil je proti spremembam delitve dohodka, dopušča pa izjeme, in sicer za tiste enote, za katere se dokaže, da imajo ali slabo lokacijo, ali premočno konkurenco. V nobenem primeru pa se z ugodnostmi, pri delitvi dohodka ne bi smelo podpirati nezavzetost odgovornih oseb

in slabo organizacijo dela. Reelekcijo poslovodij podpira.

Tov. Mancini Stane se je popolnoma strinjal z uvodnim govorom tov. Komana in ugotavljal, da nekateri poslovodje dokazano niso kos takšnemu gospodarjenju kot ga zahteva današnja situacija. Povedal je, da sta glede spremembe delitve dohodka na sklade in osebne dohodke dve težnji. Ena je v interesu posameznikov kolektiva, ki si želijo z večjimi osebnimi dohodki povečati trenutni standard in zagotoviti čim boljšo osnovo za pokojnino, druga pa je v interesu podjetja, ki si želi zagotoviti obstoj in napredek v prihodnosti. Posebej je kritiziral premajhno zavzetost poslovodij za polno izkoriščanje strojev.

Tov. Viršček Vojo se je izjavil za nov premijski sistem in za reelekcijo poslovodij.

Tov. Pikel Jože je povedal, da je na širšem kolegiju govoril o slabo izkoriščenih uslužbencih uprave podjetja zato, ker so mu o tem pripovedovali sami uslužbenci uprave in zato meni, da je le nekaj resnice na tem. Zlasti je bil kritičen do splošne službe uprave podjetja, katera enotam ne nudi dovolj pomoči. Bil je za nevtralno komisijo, ki bi proučila aktivnost in obremenjenost posameznikov na upravi.

Nato je govoril o problemih enote v Novem mestu in bil mnenja, da uprave glede upokojitve tov. Dularja ni poiskala vseh možnosti. Zavzemal se je za to, da ne bi smeli nobeni enoti dati ugodnosti pri delitvi dohodka ako se prej ne bi napravila točna analiza vzrokov, ki vodijo enoto v težave.

Tov. Roje Jože se je izjasnil za povečanje skladov.

Tov. Fortuna Lazar je povedal, da je v Kopru težko voditi delo, ker delavci nimajo prave volje do dela, te pa ni zato, ker so nizki osebni dohodki. Zavzemal se je, da bi boljše plačali vsaj one, ki gredo v bližnji prihodnosti v pokoj.

Tov. Jančič Danilo se je ponovno priglasil k besedi in med drugim povedal, da marsikateri skladiščnik ali kvalificirani delavec noče ali pa ne more razumeti, da je tudi od njih veliko odvisno kakšen uspeh bo dosegala enota.

Tov. Jordan Ludvik je govoril o tem, kako težko je vračati preplačila osebnih dohodkov, obenem pa se je spraševal, kako pride do tega, da imajo enote, ki so bile predčasno zelo slabe, zdaj še ostanek osebnih dohodkov, ki si ga bodo razdelile.

Tov. Jamšek Janez je bil mnenja, da naše težave izhajajo iz tega, ker smo mi do konkurenčnega podjetja lojalni, oni pa ne do nas. Glede reelekcije poslovodij ga je skrbelo, da ne bi zaposlili še slabše kot so bili prejšnji. Kritiziral je nastavitvev nekaterih komercialistov na reškem področju, s katerimi smo imeli same probleme. Kritiziral je naš odnos do problematičnih oseb, katerim popuščamo iz nekih socialnih ozirov in navedel primer tov. Kanklja, katerega bi bilo treba disciplinsko odpustiti, pa smo mu prddlagali, da naj gre v bolniški stalež.

Tov. Vojin Djuro je bil za reelekcijo poslovodij, če je

to v skladu s predpisi. Ni se strinjal z delitvijo večjih enot na manjše. On je za jačanje enot s priključevanjem manjših enot. Po njegovem je problem neuspehov le v tem koliko je kdo sposoben delo organizirati.

Tov. Kamnikar Peter je mnenja, da je preplačilo osebnih dohodkov posledica prevelikih poslovnih stroškov oziroma prevelikega števila delovne sile in slabe organizacije dela. Okrog teh vprašanj se tudi ljubljanska enota vrti kot v začaranem krogu. Reševanje teh problemov otežkoča tudi slab odnos nekaterih delavcev do dela in mehanizacije. Nekaterim je interes podjetja deveta briga.

Tov. Mirnik Jože se je opredelil za stalno skrb o skladih podjetja, ki naj bodo v pravem proporciju do osebnih dohodkov in tehničnega napredka podjetja. Ni za enake obveznosti enot do podjetja, ker meni, da imajo nekatere enote težje pogoje dela in različno strukturo dejavnosti.

Tov. Guček Alojz podpira nagrajevanje po uspehu.

Tov. Vadlja Andrej se je spraševal kakšna je enotnost članov ZK v podjetju, Po njegovem vsak išče le sebe in svoje interese.

Tov. Zorec Bojan je mnenja, da mora tisti, ki več dela, tudi več dobiti. Uspeh neke dejavnosti pa je odvisen od organizacije dela in pogojev tržišča. Na tržišču tekstila pa je na sploh zelo slabo. To se odraža tudi pri nas. Tekstilci v našem podjetju smo tudi v drugačni situaciji kot so ostale enote. Ostali iščejo blago in imajo prodajo zagotovljeno, nam pa odpadke ponujajo,

iščemo pa kupce.

Tov. Sanabor Karel je govoril o tem, da se prehitro odločimo za nakup strojev, vsled česar denar ni vedno dobro naložen. Je za novo premiranje tistih, od katerih je največ odvisno poslovanje, toda na principu uspeha celotnega podjetja.

Tov. Gregorič Anton se je strinjal s predgovorniki, ki so zagovarjali sedanjo delitev dohodka. Izrazil je upanje, da bo v njihovi enoti letos boljše, ker so zmanjšali delovno silo in jo bodo še. Še vedno pa imajo problem izkoriščanja strojev. Predlagal je, da naj bi se stroški poslovanja enote pokrivali iz skupnih sredstev.

Tov. Pikl Jože je predlagal, da bi stroje in strojne naprave prevzela skupna služba, ki bi po dogovoru pošiljala stroje v enote. Na ta način bi dosegli večjo izkoriščenost strojev.

Tov. Mancini Stane je bil proti Gregoričevemu predlogu, ogreval pa se je za predlog tov. Pikla.

Tov. Ramovš Janez, ki je bil na sestanek povabljen posebej, je govoril o komercialni politiki in politiki nagrajevanja. Po njegovem bi morali imeti načrt pridobivanja novih podjetij na račun konkurence, delavce, ki pa bi jim to uspelo, pa bi morali posebej nagraditi.

Na kraju je tov. Danilo Jančič, ki je vodil sestanek članov ZK, povezal razpravo z uvodnim govorom in vprašal navzoče, če se strinjajo z ugotovitvijo, da člani ZK

- 1/ dajejo pozitiven odgovor na 1, 2, 3 in 4 vprašanje, ki je bilo poslano obenem z vabilom na sestanek
- 2/ da so manjše obveznosti posameznih enot do podjetja lahko le izjema in da so upravičene le takrat, kadar spremljajoči ukrepi zagotovijo hiter povratek na obveznosti, ki veljajo za vse enote
- 3/ da so lahko uspešne tudi velike enote, če imajo sposobno vodstvo
- 4/ da naj uprava podjetja spremeni organizacijo služb in prilagodi sistemizacijo delovnih mest sedanjim potrebam tako, da bo obče dalo večjo učinkovitost
- 5/ da je zamišljena reelekcija poslovodij in obratovodij v cilju, ki ga želi doseči, pravilna.

Proti takšnim zaključkom sestanka se ni izjavil nihče, nakar je tov. Jančič sestanek zaključil.

VELIK PROMET V FEBRUARJU

V mesecu februarju je podjetje kot celota opravilo promet v višini 650 milijonov starih dinarjev, kar je za 200 milijonov starih dinarjev več kot v februarju lani.

Tako smo letos v dveh mesecih napravili za 1 milijardo 100 milijonov starih dinarjev prometa, lani v prvih dveh mesecih pa za 815 milijonov starih dinarjev.

Toda, kaj nam pomaga takšen promet, ko bo pa tista razlika v ceni manjša kot lani. In kaj bi še bilo, če še pr meta ne bi bilo.

UVODNI REFERAT TOV. KOMANA
NA AKTIVU ZK 3/2-1968

Člani ZK v podjetju se poredko sestanemo in še takrat se sestanek rad zvodeni, tako, da smo se že vprašali, čemu smo se sploh sestali.

Danes imamo pred seboj konkretna vprašanja in prav bi bilo, da se tudi razidemo s sprejetjem konkretnih stališč. Mislím, da to ne bo lahko. Mi namreč nismo vajeni razpravljanje in zavzemanja načelnih stališč v takšnem sestavu, in drugič, zelo smo si različni v pogledu starosti, partijskega in delovnega staža, strokovne in šolske izobrazbe, položaja v podjetju, družinskih razmer, osebnega standarda in osebnih dohodkov. Mislím, da vse to vpliva na odnos posameznika do določenih problemov, ki so posredno ali neposredno povezani s tem, kako kdo živi. In pri vsem tem imamo nalogo, da se kot člani ZK dokopljemo do najbolj pravih stališč.

Ker je po mojem mišljenju tako, potem mi dovolite, da apeliram na vse, da poskušamo misliti in govoriti, kot da med nami ni omenjenih razlik in da poskušamo zagovarjati interese celotnega kolektiva, svoje osebne interese pa pustimo ob strani.

Do današnjega sestanka je prišlo na iniciativo nekoliko članov ZK, ki so bili navzoči na razširjenem kolegiju dne 24/1-1968, ko bi se morali pogovarjati o tem, kako bomo v letu 1968 ustvarili planirani dohodek, razgovor pa se je prelil, po zaslugi tistih predstavnikov enot, v katerih imajo nizke osebne dohodke, v vprašanja, kako si bomo dohodek razdelili. Širši kolegij je torej glede namena, ki

ga je imel, propadel, je pa vseeno pomemben, in sicer zato, ker so predstavniki enot prišli odkritosrčno na dan s svojimi predlogi, s katerimi iščejo za svoje enote večji kos kruha, čeprav prej preden je kruh spečen in ne glede na to, kako velik bo hlebec, iz katerega mora dobiti vsaka enota svoj kos.

Nerealnost takšne razprave je postala, po mojem mišljenju, več ali manj očitna že na samem kolegiju, saj se je v končni fazi govorilo predvsem o tem, koliko enote dajejo za stroške uprave, kot da je to glavni problem podjetja.

Moja ocena razprave na kolegiju ni napad na one, ki so iznašali takšne probleme, saj sem jih sam vzpodbudil na odkritosrčnost in apeliral na vse, ki bodo poedincem odgovarjali, da naj se ne razburjajo. Rekel pa sem tudi, da naj udeleženci razprave nikar ne žive v prepričanju, da so misli, ki jih iznašajo, edino pravilne in da jih je torej treba sprejeti. Ker je razprava približno tako tudi potekala, se je s tem sprožil interes članov ZK, da se pogovorijo o svojem stališču do določenih vprašanj.

Osebno mislim, da so razlike v osebnih dohodkih v posameznih enotah primorale tiste poslovođe, ki jim ni uspelo zboljšati rezultatov dela svojih enot, do tega, da so se v obrambo pred lastnim kolektivom odločili iskati vzroke za neuspehe svoje enote drugod. Mislim, da gre v bistvu za nezadovoljstvo delavcev, ki imajo nizke osebne dohodke, do svojih predpostavljanih, ki niso dorasli problemom. Mislim, da gre v zvezi s tem za strah predpostavljanih, da bodo delavci ugotovili njihovo premajhno sposobnost in jim na tak ali drugačen način pokazali, da jim ne zaupajo več. Ta strah povzroča prppisovanje težav vzrokom, ki so izven njih in če so izven njih, jih torej mora rešiti nekdo drugi.

Nadalje je bilo iz razprave na širšem kolegiju mogoče ugotoviti, da predstavniki enot, ki jim gre slabo, vztrajno zastopajo stališče, da jim gre slabo zato, ker imajo slabše tržne pogoje, nikakor pa n.pr. zato, ker naj bi imeli slabšo organizacijo dela, slabo izkoriščanje strojev, slabo komercialno službo in podobno.

Naj preidem na neke konkretne podatke. Do leta 1966 so bile enote podjetja različno obremenjene kar se tiče dajatev za sklade. Imeli smo poseben sistem, po katerem je enotam, ki so več ustvarjale, ostalo procentualno manj za osebne dohodke in obratno. Po tem sistemu so enote, ki so uspele ustvariti večji dohodek, bile kaznovane s posebnimi dajatvami. Naj vas spomnim, da smo pred tem sistemom imeli v podjetju sistem delitve dohodka na osebne dohodke in sklade brez ozira na uspehe posamezne enote. Potemtakem je bil prej opisani sistem korak naprej in prehodna faza za sedanji sistem delitve, ko enote z redkimi izjemami odvajajo enak odstotek dohodka v sklade.

Po sistemu delitve v zadnjih dveh letih je enotam, ki so uspele bolje gospodariti, ostalo tudi več za osebne dohodke. Težnja, da ne more nobena enota živeti na račun druge, se je vse bolj uveljavljala. V sklopu celotnega podjetja je takšen sistem delitve dohodka dal zelo dobre rezultate. Promet, dohodek, osebni dohodki in skladi so se povečali. Toda, nekatere enote so v tem času dobivale vse bolj jasne oblike zaostajanja, prav tako kot so druge enote vse bolj izstopile z dobrimi uspehi. V letu 1966 smo tako povečali sklade podjetja za 100 milijonov starih dinarjev, to je od 200 na 300 milijonov in približno toliko bi lahko ustvarili tudi v letu 1967, če si, prvič, nekatere enote ne bi samovoljno razdelile večje osebne dohodke kot so jih dovoljevali njihovi rezultati dela, in drugič, če ne bi

prišlo do odpisa vrednosti blaga na zalogi, to je do znižanja prodajnih cen na račun skladov. Prvi primer je oškodoval naše sklade za 36 milijonov starih dinarjev, drugi primer pa za 73 milijonov starih din.

Temu pa bi se lahko izognili. V prvem primeru tedaj, če bi si poslovodje upali priti pred delavce, da so rezultati poslovanja slabi in da bodo zato tudi nižji osebni dohodki; v drugem primeru pa tedaj, če bi poslovodje sproti zniževali ceno tistemu blagu, ki je kot slabša kvaliteta ostal potem, ko se ga je v glavnem že prodalo po višji ceni, v kateri je bil že vkalkuliran riziko na račun ostanka v slabši kvaliteti. Ker se tega ni delalo tekom več let in ker se je vkalkulirani in pokasirani riziko že razdelil, so ostale večje količine blaga, ki bi se jih lahko plasirale po nižjih cenah. To smo zdaj napravili in razliko pokrili iz skladov, kar v prenešenem smislu pomeni, da smo si poklonili eno mesečno plačo. Prav zato je upravičeno vprašanje, ali res lahko še bolj obremenimo naše sklade, da bi povečali osebne dohodke.

Recimo, da je leto 1967 izjemno in da nas je gospodarska revorma, od kar se je uveljavila, prvič in zelo občutno udarila. Ta udarec bomo lahko prenesli na račun dosedanjega dobrega gospodarjenja, saj smo edino podjetje naše vrste, ki ustvarja tako velike sklade, da sedaj lahko brez večjih pretresov na račun teh skladov znižujemo cene blagu v zalogah.

Gre torej zato, ali lahko še naprej popuščamo na račun zahtevkov višjih osebnih dohodkov. Vsako popuščanje namreč rojeva nove želje po vse večjih popuščanjih. Mislím, da bi se morali odločiti za stališče, da se osebni dohod-

ki povečujejo le tedaj, ko povečanju zagotovimo pokritje z večjimi rezultati dela. Mislím, da se moramo držati stališča, da ostane odnos med skladi in osebnimi dohodki enak oziroma, da gredo obe postavki gor ali obe dol, če že ne moremo zagotoviti, da bi skladi rasli hitreje kot osebni dohodki.

Boljše gospodarjenje v enotah, ki imajo slabe rezultate, torej ne bi smeli reševati z enostavnim povečanjem osebnih dohodkov. Podvzeti je treba druge ukrepe, ki bodo zagotovili večje osebne dohodke, in sicer ukrepe predvsem na področju kadrovske politike in organizacije dela. Če bomo pri tem popuščali bi se znalo zgoditi, da bo število enot, ki bodo potrebovale pomoč v obliki manjših obveznosti do skupnih potreb, raslo iz leta v leto. Možnost, da lahko ena enota dobi več kot druga, destimulira napore za napredek.

Mislím, da smo zlasti slabi v kadrovski politiki. Lani smo sprejeli tak pravilnik o strokovni izobrazbi delavcev na posameznih delovnih mestih, da je v bistvu ostalo vse pri starem. Pred tem smo z našim statutom najodgovornejše ljudi podjetja porinili v sistem reelekcije, a poslovodje, ki odgovarjajo za gospodarjenje v svojih enotah, smo izvzeli iz sistema reelekcije. Mislím, da smo tedaj storili napako in da morajo tudi poslovodje na rešeto reelekcije. Prav sedaj pripravljamo osnutek novega določila, ki bi ga vnesli v statut, da neke vrste reelekcija velja tudi za poslovodje in mislím, da bi morali vsi člani ZK našega podjetja takšen predlog podpirati.

Ko govorimo o delitvi dohodka na sklade in osebne dohodke, pod skladi mislím na sredstva za investicije, za nabavo novih strojev in izgradnjo novih skladišč. Znani so primeri podjetij, ki so prišli tako daleč, da so skoraj brez

takšnih sredstev in ves dohodek porabijo za osebne dohodke. Vprašati se moramo, kakšno perspektivo imajo delavci takšnega podjetja? Takšno podjetje gre prav lahko danes ali jutri v likvidacijo, a delavci na cesto. Takšen rezultat je direktna posledica prejemanja tako visokih osebnih dohodkov, da ni ničesar ostalo za sklade. Le takšno gospodarjenje, ki zagotavlja tudi sredstva za sklade, lahko zagotovi delavcem delo do upokojitve. Mi smo doslej vedno poskušali tako gospodariti in tako bi morali tudi v naprej, kljub težavam, ki so nas zadele.

Mi smo n.pr. v letu 1965 iz sredstev tega sklada nabavili nova osnovna sredstva v višini 100 milijonov starih dinarjev. V letu 1966 v višini 120 milijonov starih dinarjev in v letu 1967 v višini 67 milijonov starih dinarjev. Poleg tega smo iz teh sredstev povečevali obratna sredstva, ki smo jih vsako leto rabili toliko več kolikor so naši kupci bili slabši plačniki, nadalje, kolikor smo povečali promet oziroma kolikor smo povečevali zaloge. Tako smo v letu 1965 dali v obratna sredstva skoraj 20 milijonov starih dinarjev, v letu 1966 skoraj 40 milijonov starih dinarjev in v letu 1967 več kot 200 milijonov starih din. Zamislite si sedaj, v kakšnem stanju bi bilo danes naše podjetje, če teh sredstev ne bi imeli.

Pri vsem tem pa moramo povedati tudi to, da delavsko samoupravljanje našega podjetja ni nikoli imelo gluha ušesa za one enote, ki so potrebovale pomoč. Daleč nazaj so nekatere enote vsako leto imele določene olajšave pri dajatvah za skupne potrebe. Tako sta n.pr. v letu 1965 bile mariborska in kopraska enota oproščeni skupno za 25 milijonov starih din, ki jim jih ni bilo treba odvojiti v sklade podjetja, torej so jim ostali za osebne dohodke. Tudi v letu 1966

je imela takšne olajšave enota v Kopru, enota v Mariboru pa je bila oproščena dajatev za skupne osebne dohodke, poleg tega pa so tej enoti druge enote pckrivale polovico obresti za amortizacijo in polovico obresti od vrednosti njihovega novega skladišča. Sicer pa je olajšava za plačevanje obresti novih investicij veljala za vse enote. Poleg teh dveh enot so podobne olajšave imeli tudi enoti Črnomelj in delno sortirnica tekstila v Ljubljani.

Ta pomoč podjetja kot celote posameznim enotam, pa je po mojem mišljenju imela tudi slabo stran. Mislim, da je tekom let prešla v meso in kri in postala nekaj samo po sebi umevnega. V tem trenutku je postala tudi negativna in neuspešna.

Kot sem že omenil, so si nekatere enote v preteklem letu (v blažji obliki tudi prejšnja leta) delile osebne dohodke brez zveze z rezultati dela. Ko je delavski svet pred kratkim sklenil, da je treba vsa preplačila osebnih dohodkov iz leta 1967 vrniti skladom (kar je po drugi strani pomenilo, da delavski svet v bodoče ne bo več toleriral preplačilo osebnih dohodkov), se je pojavila zahteva po zagotavljanju vsaj povprečnih osebnih dohodkov podjetja v enotah, ki jim gre slabo, ne glede na rezultate dela. V bistvu to pomeni vračanje na stáro prakso, na prakso, ko je slabše gospodarjenje v eni enoti šlo na račun dobrega gospodarjenja v drugi enoti. Mislim, da tega ne bi smeli dovoliti in da moramo vztrajati na sistemu iz leta 1966/67. Za vse enote naj biveljale enake obremenitve, določene olajšave pa bi se dovolile takrat, kadar bi se neizpodbitno ugotovilo, da težavam ni kriv kolektiv in vodstvo enote.

Po mojem mišljenju so velike enote podobne manjšim samostojnim podjetjem in zato zahtevajo šefa s profilom vsestransko sposobnega direktorja.

V manjših enotah so sicer isti problemi, toda pojavljajo se v blažjih oblikah, zato je za njihovo premagovanje v glavnem dovolj tudi dolgoletna praksa, ki pomaga razreševati tekoče probleme.

Da je verjetno ta ugotovitev pravilna, naj ilustriram s povprečnimi osebnimi dohodki v manjših, srednjih in večjih enotah našega podjetja. Vzemimo Kočevje. Povprečni osebni dohodki kolektiva te manjše enote so bili v letu 1963 36.000.- st. din, v 1964 letu 45.000.- st. din, v 1965 letu 73.000.- st. din, v 1966 letu 84.000.- st. din in v 1967 letu 107.000.- st. din. Ali n.pr. Trbovlje. V 1963 letu 53.000.- st. din, v 1964 letu 72.000.- st. din, v 1965 letu 102.000.- st. din, v 1966 letu 152.000.- st. din in v 1967 letu 286.000.- st. din. Slično je v enoti Slov. Konjice in Brežice, ki ju štejem v manjši enoti. Zdaj vzemimo primer mariborske enote kot večje enote: v 1963 letu 27.000.- st. din, v 1964 letu 42.000.- st. din, v 1965 letu 61.000.- st. din, v 1966 letu 72.000.- st. din in v 1967 letu 70.000.- st. din. Ali n.pr. v Ljubljani, največji enoti. V letu 1963 35.000.- st. din, v 1964 letu 48.000.- st. din, v 1965 letu 68.000.- st. din, v 1966 letu 80.000.- st. din, v 1967 letu 73.000.- st. din. Približno enaka situacija kot v teh dveh enotah, se pojavlja tudi v srednjih enotah n.pr. v celjski, koprski in novogoriški. Med srednjimi enotami je boljša le enota v Kranju. Pri tem naj mimogrede omenim, da imamo v kranjski enoti zadnji 2 leti novega šefa, ki ima primer-no strokovno izobrazbo in dobre komercialne sposobnosti.

In vendar ne moremo iti mimo želja po večjih osebnih dohodkih in moramo se vprašati, kaj lahko storimo, da bi povečali osebne dohodke in ostali na principih dobrega gospodarjenja. Strokovne službe podjetja so predlagale poseben način premiranja za okrog 50 delavcev podjetja. Premije naj bi dobili oni, ki so prvi odgovorni za delovne rezultate enote in podjetja s tem, da premije dobijo le, če bodo pod njihovim vodstvom enote dosegle boljše rezultate kot lani, sicer pa naj bi sredstva določena za premije, ostala v skladih.

Morda je značilno to, da nekaterim poslovojem takšno premiranje ni všeč in se celo bojijo, da bodo delavci proti takšnem premiranju. Osebno mislim, da bi bili delavci proti onim, ki premij ne bi dobivali, kar bi to pomenilo, da njihovi voditelji ne uspejo izboljšati gospodarjenja v enoti. Mislim, če bi se delavcem potrudili pravilno obrazložiti, kaj se hoče s premijam doseči, bi vsi bili zato. Pri odklonilnem stališču za nov premijski sistem pa tudi ne smemo pozabiti na to, da ako se osvoji, poslovoje in komercialisti ne bodo več dobivali mesečnih prejemkov za posebne pogoje dela, kakor so jih dobivali v letu 1967, ne glede na poslovne rezultate enote.

Skratka, naša situacija in naši instrumenti so takšni, da slej ko prej odkrijejo one, ki so n.pr. pred reformo bili sicer dovolj usposobljeni voditi svojo enoto, niso pa imeli v sebi rezerve sposobnosti, ki bi jo uporabili za obvladavanje težav, katere so nastale po reformi. Pomanjkanje sposobnosti obvladavanja problemov enote prihaja do izraza najprej v velikih enotah, velikih po številu ljudi (kadrovski problemi), po delovnem področju (problemi organizacije dela) in po mehanizaciji (problemi izkoriščenosti strojev). Na to ugotovitev, ki nam jo kaže sama praksa, posebej opozarjam.

Ali nam lahko ta pregled kaj pove? Ali se ne sili sama po sebi misel, da bi bilo dobro velike enote razdeliti na manjše in tako sposobnost poedincev, ki vodijo enote, uskladiti s težavami, ki se pojavljajo v manjših enotah. In drugič, ali se ne sili samo po sebi vprašanje, kako velikim enotam zagotoviti takšno vodstvo, ki bo kos novo nastalim problemom in problemom, ki se vlečejo skozi več let.

Mi imamo celo v naši praksi primer, ki opravičuje takšno razmišljanje. Celjska enota je svoj čas zajemala tudi enoto Konjice in Brežice. V tako veliki enoti smo imeli stalne prepire zaradi težav, ki so se v glavnem pojavljale v obliki očitanj, katera enota živi na račun druge. Ko smo potem celjsko enoto razdelili na 3 samostojne enote, je bilo prepir in težav konec in kar je najvažnejše je to, da se počasi in sigurno popravlja tudi enota, ki naj bi bila ves čas kamen spotike, to je enota v samem Celju.

To razmišljanje o delitvi večjih enot na manjše je res treba vzeti kot razmišljanje, ne pa kot zahtevo, da je treba sedaj preiti na delitev. Nekatero večje in srednje enote se praktično niti ne morejo deliti na več enot. Očitno je zaenkrat samo to, da ima le mariborska enota pogoje za delitev na več enot in prav v Mariboru imamo največ težav zaradi prejemanja nizkih osebnih dohodkov, čeprav imajo nekateri šefi skladišč te enote dobre poslovne rezultate.

Še nekaj besed o upravi. Priznavam, da uprava ni brez napak. Uslužbencev uprave pa je pravzaprav vse manj, čeprav je obseg dela od leta 1963 povečan za 300%. Obveznosti enot do stroškov uprave so procentualno vedno enake in celo manjše, tako da povprečno povečanje osebnih dohodkov na upravi ni bilo nikoli večje kot povprečno

povečanje v podjetju, raje nekoliko manjše.

Vendar kljub temu zelo pogosto letijo puščice na račun uprave in to vedno iz istih enot. Ali se lahko pri tem vprašamo, kako je z administracijo v enotah. Ali je tam vse v redu glede sposobnosti kadra, ali jih ni nikjer preveč? Ali ni nikjer premalo obremenjenih delavcev in ali nikjer ne tolerirajo socialne ali starostne prilike, ki zadevajo posameznike? Na upravi pripravljamo reorganizacijo, toda tudi z reorganizacijo ne bomo mogli čez noč rešiti vseh problemov. Sicer pa, tudi vi povejte svoje mišljenja o upravi.

S tem naj končam, predlagam pa, da vsi povedo svoje mišljenja o problemih, ki so bili iznešeni in na katere ste bili posebej opozorjeni z vabilom na sestanek.

POGODBA ZA UPORABO LAST-
NEGA OSEBNEGA AVTOMOBILA
ZA SLUŽBENE NAMENE

Osnutek sprememb pravilnika o delitvi osebnih dohodkov predvideva, da sme delavec opraviti službeno potovanje z lastnim osebnim avtomobilom le, če ima o tem s podjetjem sklenjeno pogodbo. Podjetje bo sklenilo pogodbo, če bo avtomobil zavarovan za škodo proti tretji osebi, če bo sam lastnik avtomobila zavarovan proti nezgodi za primer invalidnosti ali smrti in če bo delavec podjetja - lastnik avtomobila podpisal izjavo, da ne bo zahteval od podjetja povrnitev škode, če se mu bo avto pškvaril ali razbil, ko bo na službenem potovanju.

IZ 37. ZASEDANJA DS PODJETJA,
KI JE BILO 8/2-1968

Glavna točka dnevnega reda je bilo poročilo o inventuri. Tovariš Ramovš kot predsednik centralne popisne komisije je med drugim povedal, da je komisija upoštevala pri posameznih vrstah blaga naslednji manipulativni kalo:

- pri starem železu zaradi obrabe in korozije do 2%
- pri upravnem materialu zaradi razrezov in ostankov do 3%
- pri žgurah barvnih kovin zaradi razsipa do 4%
- pri ostružkih barvnih kovin do 1,5%
- pri tekstilu in papirju zaradi tujih primesi do 2%
- pri kosteh zaradi osušitve do 30%

Zaradi inventurnih viškov in manjkov je moralo podjetje knjižiti med izredne dohodke 265.291,16 ND, med izredne izdatke pa 145.785,21 ND. Za 2 manjka v višini 851,02 ND sta odgovorni dve osebi.

Poleg konkretnih sklepov, ki so zadevali posamezne enote, so bili sprejeti še naslednji splošni sklepi:

- a/ ker je bilo ugotovljeno, da so izkazani viški in primanjkljaji nastali zaradi neizstavljanja potrebnih dokumentov oziroma sortirnih listov se vse odgovorne delavce opozarja, da morajo pri izstavljanju dokumentov in pri sortiranju blaga pokazati večjo odgovornost
- b/ da bi bilo poslovanje v letu 1968 boljše kot je bilo do sedaj, je nujno, da se nekatere skladiščnike pošlje na ustrezno izpopolnjevanje
- c/ revizijsko službo podjetja se zadalži, da med letom večkrat kontrolira stanje zalog blaga, pri katerem pride največkrat do inventurnih razlik
- d/ revizijska služba je zadolžena, da tekom leta kontro-

lira, če se sortirne listé sproti izstavlja
e/ izdati je treba nova navodila skladiščne službe zlasti
na osnovi ugotovitev ob priliki inventure

Nadalje je DS podjetja dal soglasje, da se odpiše cca 149
ton raznega nekurantnega blaga v vrednosti okrog 36 tisoč
ND ter da se zniža prodajna cena različnemu blagu v vred-
nosti 335 tisoč ND.

Pri tem je bil sprejet tudi naslednji sklep:

- pri prodaji blaga, ki mu je znižana cena je treba
gledati, da se doseže kar najvišjo možno ceno.
Kolikor se bo blago prodalo po višji ceni od tiste,
ki jo je določila komisija, gre vsa razlika v sklad
podjetja, enoti pa se prizna 5% manipulativnih stroš-
kov od razlike med prodajno in nabavno ceno.

Po tem je DS podjetja potrdil:

- inventurno stanje drobnega inventarja in potrošnega
blaga
- sprejel na znanje poročilo o popisu denarnih sred-
stev na dan 31/12-1967
- odobril višino vrednosti osnovnih sredstev
- odobril odpise nekaterih osnovnih sredstev
- odobril aktiviranje določenih osnovnih sredstev
- odobril odpis ugotovljenih manjkov osnovnih sredstev
- odobril prenos nekaterih osnovnih sredstev v sredstva
sklada skupne porabe
- odobril stanje sredstev skupne porabe
- odobril odpis nekaterih sredstev skupne porabe
- odobril je odpis spornih terjatev.

S tem v zvezi je DS sprejel tudi sklep, s katerim je zadolžil revizijsko službo podjetja, da tekom leta kontrolira realizacijo sprejetih odpisov in če enote niso uničile oziroma odstranile odpisanega blaga, da to stori revizijska služba na račun enote.

Potem, ko je bil sprejet sklep kakšen promil v odnosu na promet se lahko troši za reklamo in reprezentanco, je bil sprejet sklep o stopnji investicijskega vzdrževanja osnovnih sredstev za leto 1968, in sicer:

<u>poslovna enota</u>	<u>stopnja za 1968 l.</u>
Ljubljana	8
Trbovlje	1
Kranj	3
Maribor	2
Celje	3
Slov.Konjice	1
Brežice	3
Novo mesto	15
Nova Gorica	9
Koper	1
Ilirska Bistrica	1
TO Ljubljana	4
TO Bohova	3
Komercialni biro	3
Mehanična delavnica	1
Kočevje	2
Uprava	2

S tem je bil tudi izčrpan dnevni red 37. zasedanja DS.

IZ 35. SEJE UPRAVNEGA ODBORA,
KI JE BILA DNE 7/2-1968

Poleg obravnavanja poročila o opravljeni inventuri - letnem popisu blaga, je upravni odbor razpravljajal tudi o stopnji investicijskega vzdrževanja ter o sredstvih, ki se lahko v letu 1968 potrošijo za reklamo in reprezentanco. O vsem tem je sprejel določene predloge in jih posredoval delavskemu svetu podjetja.

Na kraju seje je sprejel sklep, da priporoča mariborski poslovalnici uvedbo samostojnih obračunskih enot po skladiščih ter o tem, da se ugovor Štefana Flisarja, šoferja iz poslovalnice Maribor, zaradi prēmestitve zavrne. Upravni odbor je tudi zavrnil ugovor Konrada Merca, vratarja - čuvaja iz Maribora, zaradi prēmehanja delovnega razmerja.

ČLANI DS PODJETJA SO
ZASČITILI POSLOVODJE

Na 37. zasedanju DS je med obravnavo odgovornosti za manjko izkazan ob inventuri, prišlo do glasovanja ali naj za manjko odgovarjajo vsi delavci enote enako, ali pa naj vodilni v enoti odgovarjajo več.

Kadar se za manjko ne najde krivca v določeni osebi, gre izguba na račun vseh delavcev enote in to oni občutijo na manjših osebnih dohodkih. Upravni odbor je predlagal delavskemu svetu podjetja, da naj sprejme sklep, po katerem bi tisti, ki so na vodilnih mestih v enoti takšen manjko bolj čutili pri osebnih dohodkih kot ostali de-

lavci.

Predlog upravnega odbora je podprlo samo 5 članov delavskega sveta. Zato je obveljalo načelo, da vsi zaposleni v enoti enako odgovarjajo za manjko.

ALI JE REELEKCIJA" POSLOVODIJ,

ki jo predvideva osnutek sprememb statuta, zakonita?

Taka in podobna vprašanja se porajajo ob razmišljanju o predvideni reelekciji poslovodij oziroma obratovodij, ki jo bo obravnaval DS podjetja na eni izmed naslednjih svojih zasedanj. Pri tem se navaja, da je predvidena sprememba statuta v tej smeri nepotrebna, ker temeljni zakon o delovnih razmerjih že itak predvideva preiskus znanja delavcev in postopek za izvedbo takega preiskusa po katerem se lahko zamenja delavca, če v strokovnem pogledu ne zadovoljuje zahtevam delovnega mesta, da pa je sicer reelekcija predvidena po določilih cit. zakona zgolj za delavce na vodilnih delovnih mestih podjetja, med katere pa statut podjetja ne uvršča poslovodje oziroma obratovodje in bi bila vsled navedenih ugotovitev prav zato tudi predvidena reelekcija navedene skupne delavcev nezakonita.

Da bi razčistili pravno stran in lahko ocenili zakonitost predvidenih sprememb statuta podjetja se najprej поблиžje seznanimo kako in v katerih primerih predvide-

va temeljni zakon o delovnih razmerjih ugotavljanje delavčevega zadovoljevanja zahtevam delovnega mesta in kakšne posledice predvideva zakon, če delavec ne zadovoljuje tem zahtevam delovnega mesta.

Prvi tak primer, ko temeljni zakon o delovnih razmerjih predvideva preiskus delovne sposobnosti in uspešno zadovoljitev zahtev delovnega mesta naletimo pri delavcih na poskusnem delu. Če tak delavec ni v poiskusnem roku izpolnil uspešno zahtev poskusnega dela, mu preneha delo. Drug tak primer, ko temeljni zakon o delovnih razmerjih predvideva preiskus delavčeve sposobnosti je primer, ko naj preneha delavcu delo, če njegova delovna sposobnost ne zadovoljuje zahtevam delovnega mesta na katerem dela. Tudi v tem primeru preneha delavcu delo, če ne zadovoljuje delavec zahtevam delovnega mesta, delavec pa je odklonil usposobitev za delo oziroma delo na drugem delovnem mestu če mu je tako delo ponudeno.

V obeh primerih ima torej preiskus delavčeve uspešnosti oziroma zadovoljitev zahtevam delovnega mesta in če ta ni bila zadovoljivo ocenjena po postopku, ki ga predvideva zakon za delavca posledico prenehanja dela. Taka določila vsebuje analogno tudi pravilnik o medsebojnih delovnih razmerjih podjetja. Ocenjevanje gospodarjenja poslovođij oziroma obratovodij poslovalnic oziroma obratov po predlogu sprememb in dopolnitev statuta pa v nobenem primeru ne predvideva prenehanja dela delavca temveč le novo razporeditev na delo, ki ustreza njegovi dejanski strokovni izobrazbi oziroma sposobnosti. Zato je položaj poslovođje oziroma obratovodje po predvideni spremembi statuta podjetja bolj podoben statusu delavcev na vođilnih delovnih mestih podjetja, vendar le omejeno, ker

v danem primeru funkcija poslovodje ne preстане tistim poslovodjem oziroma obratovodjem, ki zadovoljivo gospodarijo v svojih poslovalnicah oziroma obratih, dočim ima reelekcija delavcev na vodilnih delovnih mestih za posledico prenehanja vodstvene funkcije ne glede na njihovo uspešnost dela v štiriletni dobi.

Odprto je še vprašanje pravne ocene zakonitosti takozvane nove razporeditve oziroma "reelekcije" poslovodij po preteku 2-letne dobe. Kot že omenjeno temeljni zakon o delovnih razmerjih ureja reelekcijo delavcev samo na vodilnih delovnih mestih podjetja, dočim reelekcijo ostalih delavcev ne predvideva, pa tudi ne zabranjuje. Imenovanje poslovodij oziroma obratovodij za določen čas vsebuje sicer enega od elementov prave reelekcije, ki pa učinkuje le v primeru nepovoljne ocene dosedanjega gospodarjenja, vendar prisotnost tega elementa še ne dopušča zaključek, da navedeni osnutek sprememb statuta uvaža za poslovodje oziroma obratovodje sistem reelekcije v obsegu in posledicami, ki jih omenja zakon. Zato bi se iz ostalih elementov določil osnutka sprememb statuta lahko bolj upravičeno nagibali k tezi, da vsebina navedenega osnutka precizneje ureja zgolj vprašanje prenehanja funkcije poslovodje oziroma obratovodje v pogojih slabega gospodarjenja v debvni enoti, ne pa vprašanje obstoja delovnega razmerja te kategorije delavcev. Taka "reelekcija" pa je s pravnega vidika dopustna in je v okviru pozitivne zakonodaje ter določil splošnih aktov podjetja tudi povsem usklajena.

MESTNI KOMITE ZKS
LJUBLJANA O REELE-
KCIJI V DELOVNIH
ORGANIZACIJAH

Lani proti koncu leta je uredništvo našega "Glasila" prejelo dopis z zaključki Mestnega komiteja ZKS Ljubljana, ki se nanašajo na reelekcijo vodilnih in strokovnih kadrov.

Ker smo v našem podjetju ravno pri tem, da uvedemo neke vrste reelekcijo tudi pri poslovodjih in obratovodjih, vas bo gotovo zanimalo kaj meni o reelekciji komite ZKS mesta Ljubljane. Njihove zaključke prinašamo v izvlečkih.

... Vse bolj postaja jasno, da je potrebno reševati te probleme in vprašanja predvsem znotraj delovnih organizacij in v povezovanju delovnih skupnosti za skupne napore in akcije. Sedanja faza izvajanja reforme potrjuje, da v zahtevnejših pogojih gospodarjenja ni moč zadosti hitro povečati produktivnost dela, doseči ustreznejše kvalitete in asortimana proizvodnje predvsem pa ustvarjati več dohodka brez globljih tehničnih in dolgoročajših ukrepov. Ni dovolj le zaostrovati disciplino v delovnih organizacijah. Največje rezerve za stalno povečevanje produktivnosti so v smotrnejši organizaciji dela, zniževanju stroškov in kvaliteti proizvodov ...

... Izkušnje kažejo, da je v delovnih organizacijah, kjer so na vodilnih delovnih mestih in strokovnih

službah ljudje z ustreznimi strokovnimi in osebnimi kvalitetai, proces prilagajanja novim pogojem gospodarjenja mnogo hitrejši, rezultati gospodarjenja mnogo ugodnejši, novi kriteriji in pogledi na gospodarjenje in samoupravne odnose pa hitreje prodirajo v zavest delavcev. Zato je izredno pomembno, da so na vodilnih delovnih mestih ljudje, ki poznajo sodobne družbeno ekonomske procese in zakonitosti ter s svojimi moralno političnimi in človeškimi vrednotami, strokovnim znanjem, organizacijsko sposobnostjo in z jasnim konceptom vplivajo na samoupravno in delovno razporeženje v delovni organizaciji ter sprejemanje najboljših odločitev in zagotovijo njihovo dosledno izvajanje. Z reelekcijo moramo čim hitreje prilagoditi strukturo vidljivih in strokovnih kadrov novim potrebam. Ta cilj moramo doseči po demokratični in samoupravni poti, ker nam le-ta odpira širše možnosti za najboljše rešitve.

Pri tem moramo najgloblje dojeti smisel reelekcije in kadrovske politike sploh. Kadrovska politiko mnogi še vedno pojmujejo zgolj kot distribucijo kadrov, največkrat v ozkem komunalnem okviru, ne pa kot odpiranje možnosti za uveljavljanje strokovnosti, nove delovne kulture, ustvarjalnosti in organizacijskih ter človeških vrednot.

Zategadelj reelekcija ne sme in ne more biti kampanjska in enostransko usmerjena politična akcija in je nikakor ni mogoče rezumeti kot napad na vodilne kadre. Reelekcija pomeni stalno, jasno in objektivizirano ocenjevanje dela in sposobnosti vodilnih in strokovnih kadrov...

... Osnovno izhodišče presojanja vodilnih in strokovnih kadrov je temeljita ocena gospodarjenja, položaja in dejanskih razvojnih možnosti delovne organizacije. Pri tem moramo uveljaviti objektivne kriterije in se upreti vsem poizkusom enostranskega in kratkoročnega ocenjevanja.

Strokovna usposobljenost, osebne sposobnosti in moralno politične kvalitete kandidata morajo ustrezati zahtevam delovnega mesta, kar pomeni, da morajo biti kadri ustrezno usposobljeni tudi za izvrševanje vodilnih funkcij in ne samo v določeni stroki ...

... Mestni komite meni, da si pri izvajanju reelekcije moramo prizadevati, da se bodo načela zamenljivosti stalnega preverjanja dela, prakse in izkušenj globlje uveljavila v naših družbenih normah in da bo postalo doslej izredno občutljivo področje preverjanja dela vodilnih ljudi kar najbolj normalno za posameznika in delovno skupnost ...

SLUŽBOVANJE V JLA IN NAGRADE ZA 10-LETNICE SLUŽBOVANJA V DINOSU

Delavski svet podjetja je na zadnjem zasedanju obravnaval prošnjo delavca iz Ljubljane, da naj mu se službenje vojaškega roka prizna kot delo v podjetju. V tem primeru bi mu že preteklo 10 let, kar je zaposlen v Dinosu in bi že moral dobiti nagrado v višini ene povprečne mesečne plače.

Delavski svet prošnji ni ugodil, ker je nagrada notranja zadeva podjetja namenjena za delo v podjetju, ki traja 10 let. Po 10 letih dela v podjetju pa delavcem pripada nagrada za vsakih 5 let dela.

8. SEJA SVETA DELOVNE ENOTE

MARIBOR DNE 16/3-1968

Predvsem so razpravljali o planu za leto 1968. Tovariš Žoher je povedal, da so plan postavili na bazi lanske realizacije vendar nižje, ker jim nihče ne more zagotoviti n.pr. izvoz raznega blaga, prodajo alu zvezdic itd. Na kraju so sklenili, da plana ne morejo povečati, da pa se obvezujejo, da ga bodo presegli.

V razpravi je poslovodja kritiziral upravo, da se ne briga za prodajo alu zvezdic in da je tudi kriva za izgubo TAMA in Metalne.

Tov. Horvat je kritiziral slabo sodelovanje med enotami in navedel zelo drastičen primer škode za celo podjetje zaradi slabega sodelovanja.

S tov. Podberščkom iz uprave se je dogovoril, ta pa s tov. Petrino iz Novega mesta, da bo takoj poslal dekapirano pločevino v podjetje v Murski Soboti. Vse je bilo do potankosti dogovorjeno v veliko veselje. Toda pločevine ni bilo niti po lo dneh. Podjetje, ki je pločevino nujno rabilo, je bilo v zelo težki situaciji. Iz teške situacije ga je rešila mariborska Surovina, s katero do tedaj podjetje ni hotelo sklepati pogodb za odpadno blago. Zaradi neodgovornosti tov. Petrine si je Surovina po 20 letih odprla pot. Posledice so lahko zelo težke za enoto v Murski Soboti in za celo podjetje.

Glede delitve dohodka je poslovodja s številkami podpiral trditev, da je delitev neustrezna. Ugotavljal je, da Maribor daje upravi več kot dobi nazaj in da s tem

posredno podpira druge enote.

Nato so razpravljali o predlogu upravnega odbora, da naj poskusijo poslovati na način samostojnega obračunavanja vsakega skladišča, vendar niso mogli priti do zaključka in so to vprašanje preložili na naslednjo sejo.

Pod zadnjo točko so obravnavali poneverbo blagajničarke v Dravogradu in o tem, da bi z novim skladiščnikom v Dravogradu lahko povečali prodajo na drobno, ki je sedaj skoraj ni.

Sprejeli so tudi priporočilo, da bi podjetje kupilo tov. Žoherju dvosobno stanovanje, tov. Mikoličevi pa garsonjero.

Seji je prisostvoval tudi tov. Mancini iz uprave podjetja.

24. SEJA SVETA DELOVNE ENOTE
CELJE DNE 26/1-1968

Najprej so razpravljali o ukrepih za varstvo pri delu in drugimi elementarnimi nezgodami, kakor to zahteva okrožnica vodstva podjetja. Za člane reševalne ekipe so izbrali Venčeslava Kolarja, vodja ekipe, Božnik Franc, Javornik Jožeta, Hrovat Milana, Rop Alojza, Hotko Drago, Dečman Milico in Gaši Cvetko.

Nato so do podrobnosti razpravljali o planu za leto 1968. Po ugotovitvah, kje in kakšno blago se bo dalo dobiti,

so sprejeli plan, ki je za 2% višji od lanske realizacije.

Nato so še razpravljali o akontaciji za osebne dohodke in o varčevanju za pridobitev stanovanja oziroma stanovanjskega kredita.

Na kraju so obravnavali disciplinski prekršek Hrovat Milana, ki je v vinjenem stanju delal pri centralni kurjavi in povzročil okvaro. Kaznovali so ga z zadnjim opominom pred izključitvijo.

Seji je prisostvoval tudi tov. Ramovš iz uprave podjetja.

SESTANEK KOLEKTIVA V
TRBOVLJAH DNE 25/1-1968

Razpravljali so o lanskem prometu, ko so dosegali izrādno dobre rezultate. Tovarišica Eberlinčeva je sporočila podatke o nakupu in prodaji blaga ter o zalogah, katere so znižali na 62 ton.

Nato so pručevali možnosti nabave blaga v letu 1968 in se odločili za plan, ki je malenkostno nižji od lanske realizacije.

Pod posebno točko so obravnavali varnost pred požari, vendar iz njihovega zapisnika ni razvidno kakšne sklepe so sprejeli.

Na kraju so razpravljali o višini akontacije za osebne dohodke in o tem, kdaj bodo razpravljali o novem poslo-
vodji, ker je šel tov. Pikel v pokoj.

SODIŠČA ODKRIVAJO NAŠE POMANJKLJIVOSTI

Tov. Plešec Anton je bil v zadnjem času večkrat pooblaščen, da je zastopal naše podjetje pri razpravah na sodišču.

V Mariboru je prišlo do razprav zaradi odpuščanja delovne sile, ker se je zmanjšal obseg dela, v Kranju pa zaradi odpuščanja delovne sile kot posledice disciplinskega kaznovanja. Razprave so v obeh primerih trajale več ur, od 4 do 8 ur, in v tem času so prišle na dan različne pomanjkljivosti, katere se ne bi smele več ponavljati. Tov. Plešec je najbolj značilne primere, ki so našemu dokazovanju delale največ težav, opisal. Da bi se iz teh primerov nekaj naučili, jih objavljamo v našem Glasilu.

Zapisnik zelo važen dokument

Zaradi tega, ker so posamezne odločitve iz delovnih razmerij v pristojnosti svetov delovnih enot in zborov delavcev ni vseeno, kako je sestavljen zapisnik o seji takšnih organov. Vsebina zapisnikov je često zelo pomanjkljiva in nejasna. Čeprav je jasno, da je treba v zapisnik vpisati vse tisto, kar je važno za odločanje, običajno prav to manjka v zapisniku. Ne gre zato, da moramo v zapisnike pisati vse dobesedno, toda nekatere odločitve pa je le treba napisati dobesedno, tako kot je bilo sklenjeno in odločeno. To še prav posebej velja za sklepe. Več primerov je bilo, da je bil sklep napisan celo dvoumno, torej tako, da si je sklep lahko vsak po svoje tolmačil. Preciznost sklepa je torej

bistveni element v zapisniku. To pa narekuje, da je treba zaradi različnih tolmačenj po seji, že na seji sklep dokončno formulirati in z njim takoj seznaniti vse navzoče člane. Če se bo tako delalo, bodo marsikdaj odpadle nepotrebne obravnave med delavci na podlagi različnih izjav o načinu obravnave in sklepanju o posameznih problemih. Mnenja sem, da bi v primerih, kjer gre za važne odločitve zapisnik pisal delavec uprave podjetja. Od tega bi imeli dvojno korist: zagotovitev zakonitosti takega dokumenta in direktno nudenje pomoči.

Popuščanje se maščuje

Na sodišče so bili klicani tudi delavci, ki so nastopali kot priče. Izjave posameznikov so pokazale, da se premajhna doslednost pri izvajanju pravilnikov in predpisov zelo maščuje. Popuščanje vodij skupin in poslovodij predstavlja poseben problem, ki ima dvoje slabosti. Ena je, da posameznik lahko zaključi, da ni nikogar, ki bi lahko vodil evidenco nad njegovim delom, druga pa je v zmanjšanem uspehu pri delu, ki se kaže v neizkoriščanju delovnega časa in drugod. Zanimivo je, da so prav delavci, katerim se je zelo popuščalo, trdili, da je evidenca nad njihovim delom slaba, da ni bilo doslednosti in na tej osnovi je sodišče napravilo zaključek, da je pri nas izkoriščenost fonda delovnega časa v primeru, ki je bil obravnavan, komaj 40%. Tak zaključek bi lahko napravil vsakdo, ki bi bil navzoč na obravnavi. Izjave o tem niso dali le delavci, to je bilo mogoče zaključiti tudi iz izjave šefa skladišča, ki ni znal razložiti kako opravlja funkcijo kontrole ter nadzora.

Neizvajanje predpisov hujša kršitev delovne dolžnosti.

Pijančevanje je v marsikateri enoti poseben problem. Delavci si dovolijo popivati na delovnem mestu, večkrat pa tudi marsikdo med delom zapusti delovno mesto in gre v gostilno. V Kranju smo imeli primere, da so nekateri delavci menili, da je zaradi značaja dela v podjetju samo po sebi umevno in dovoljeno, da se lahko med delovnim časom pije. Pravilnik o varstvu pri delu pa določa, da je treba vsakega, ki je prišel vinjen na delo ali je postal vinjen na delu, odstraniti z delovnega mesta. Poleg tega pa pravilnik določa, da je pijančevanje na delovnem mestu hujša kršitev delovne dolžnosti. Zaradi prevelikega popuščanja in slabe odgovornosti delavcev, ki so dolžni nadzirati delo, se je dovolilo, da so vinjeni delavci delali, namesto, da bi se jih odstranilo iz delovnega mesta in štelo, da je ta dan neupravičeno izostal. Delavec, ki bi bil dolžan prepovedati vinjenemu delavcu delati ali javiti to odgovorni osebi in tega ni napravil, je prav tako zagrešil hujšo kršitev delovne dolžnosti. Nezgode pri delu so bile čestokrat posledica vinjenosti delavca.

Evidenca navzočnosti pri delu pomanjkljiva

Med zelo pomembne dejavnike, ki vplivajo na večji ali manjši dohodek je gotovo organizacija dela. Ko govorimo o organizaciji dela med drugim ne moremo mimo ugotovitve, kako je razporejen delovni čas vsakega posameznika. Če površna analiza pokaže, da temu vprašanju nismo namenili posebne skrbi. Ta skrb pa ni samo na

poslovodji, ampak se začne že pri delavcu, ki vodi skupino, n.pr. pri šoferju, skladiščniku, vodji stiskalnice itd. To evidenci o navzočnosti pri delu je sicer izraba časa zelo lepo porazdeljena. Kontrola nad temi podatki pa pokaže, da evidenci ni mogoče verjeti. Dokaz za to trditev je v naslednjem:

delavec je prišel na delo nekoliko vinjen. Ker je bilo to ugotovljeno, bi ga bilo treba odstraniti z dela, Nato ni delal, pač pa je bil na skladišču 3 ure, po tem času pa odšel zato, ker je bil še bolj opit. Torej, ni delal niti ure, toda vodja skladišča mu je priznal, da je tega dne delal 5 ur. Podobnih primerov, ^{da} še je evidentiralo opravljeno delo, čeprav ga ni bilo, je še več. Pri tem ni računani čas pol urnega poznejšega začetka dela in pol urnega prejšnjega zaključka. Evidenca nad delovnim časom bi morala biti natančna, taka, kot se je delalo. Kako je z opravičilom posamezne odsotnosti je druga stvar. To bi bilo treba ugotoviti v posebni rubriki te evidence, kjer bi moralo biti napisano, kaj je z urami, ko je delavec sicer bil na skladišču, ni pa opravljal dela. Ob tem pa se postavlja še vprašanje ali res ni mogoče za 5 delavcev ^{vo} diti evidenco nad njihovim delom?

Kontrola - osnovni element vodenja

Med elementi, ki jih ima vsako vodenje, je osnovno kontrola. Čeprav je ta element med glavnimi, moramo žal ugotoviti, da so prav tu največje pomanjkljivosti. Pomanjkanje kontrole omogoča samovoljo posameznika, slabo izrabo delovnega časa in ne nazadnje, tudi osnovo za različne pomanjkljivosti pri delu. Nekatere ugotovitve kažejo, da je pomanjkanje kontrolne funkcije,

značilno v glavnem pri manjših enotah, kjer bi bilo mogoče imeti največji pregled nad dogajanjem. To stanje je nekje pogojeno s tem, ker je kolektiv sorazmerno majhen obstoja mišljenje, da je zavest vseh takšna, da že sama po sebi zagotavlja tudi dosledno in popolno izvrševanje nalog pri posamezniku. Pomanjkanje tega elementa se je pokazalo prav tako na obravnavah. Na tej osnovi torej lahko smelo trdimo (taki zaključki so bili pri ljudeh, ki s podjetjem nimajo nobene zveze in lahko delo ocenjujejo samo na podlagi izjav), da je slabo delo zaradi pomanjkanja kontrole. Iz vsega tega se torej lahko napravi zaključek, da delo lahko izboljšamo samo tedaj, če bomo vsi poznali svoje dolžnosti in svoje pravice ter zagotovili nadzor nad izvajanjem. Odgovornost posameznika pa je odvisna od delovnega mesta posameznika. Vsakdo je odgovoren za svoje delo.

Splošni akti podjetja predstavljajo solidno osnovo za delo

Med drugimi je bila v vsem tem tudi sodna ocena o vrednosti splošnih aktov podjetja v glavnem pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih in pa statuta podjetja. Ta dva akta sta namreč osnova na podlagi katerih sodišče ugotavlja ali so bili postopki v skladu z zakonitimi predpisi ali ne. V vseh dosedanjih primerih se je pokazalo, da so tako dolžnosti kot pravice zelo točno precizirane in da zato ni nobenih nejasnosti, kaj je dolžnost in pravica posameznika. Žal, pa so določila le napisana. Doslednost izvrševanja postavljenih norm splošnih aktov lahko v veliki meri vpliva na red in disciplino v podjetju, to pa na končni uspeh podjetja.

IZ RAZPRAVE O ZAKLJUČNEM
RAČUNU ZA LETO 1967

Plešec Anton:

Razne analize, ki so bile opravljene in postopki pred sodišči so pokazali, da gre za zelo slabo izrabljanje fonda delovnega časa kljub spremljanju evidence, ki obstoja o delovnem času. Dvomi se v pravilnost te evidence. Po njegovem mnenju je pri nas, govoril je na osnovi podatkov, ki so bili iznešeni na sodišču ob nekem delovnem sporu, izkoriščanje fonda časa nekako 50 do 60%, po mnenju senata pa je ta izkoriščenost 40%. Ta podatek pove, da bi z boljšo organizacijo dela lahko povečali dohodek. Ob tem je pripomnil tudi to, da delavci, ki vodijo delo (poslovodje oziroma skladiščniki manjših enot) zelo slabo nadzorujejo delavce. Zato meni, da bi morali poslovodje vsaj polovico svojega delovnega časa nameniti organizaciji in kontroli nad delom. S takim načinom razporeditve delovnega časa bi lahko skladiščniki napravili veliko več kot pa sedaj, ko puščajo delavce nekontrolirane.

Vetrovec Venčeslav

je poročal, da se mu ob razpravi o zaključnem računu postavlja vprašanje, kaj bi bilo, če bi imeli že lansko leto razmerje med skladi in osebnimi dohodki 10:90. Pri takem razmerju bi prav gotovo sklepali o tem ali so sploh še podani pogoji za nadaljevanje poslovanja. To nam narekuje obvezo, da se moramo vsi z vso resnostjo prizadevati tako vodstvo kot kolektiv, da naše poslovanje izboljšamo. Njegovo prizadevanje je bilo vedno usmerjeno v kar najbolj ekonomično poslovanje. Ko razpravljamo o predlogu za ukinitvev 4 enot, je vprašanje, ali je do tega prišlo po krivdi enote ali vodstva enote. Prav go-

tovo je, da vodstvo nosi večjo odgovornost. Prav tako bi bilo treba več pozornosti pri sklepanju posameznega posla. Mi smo v lanskem letu marsikje že v naprej računali na izgubo. Teli poslov je bilo verjetno preveč in zato danes ugotavljamo slab uspeh. Zato je treba vedno gledati, če se znižajo prodajne cene, se morajo istočasno znižati tudi odkupne cene. Če se povečajo stroški, je nujno znižati odkupne cene, če hočemo doseči isti dohodek.

STANOVANJSKI KREDITI

Na zadnjem zasedanju delavskega sveta podjetja dne 20. 2. 1968 so bili odobreni naslednjim delavcem naslednji krediti:

a/ krediti v letu 1968:

	odobren kredit	1968	1969	rok vrn.
Kos Marija, Sort.Lj.	20.000.-	20.000	-	25 let
Handiu Zalka, "	50.000.-	30.000	20.000	25 "
Kastelic Slavka - Ivan "	40.000.-	40.000	-	25 "
Žugelj Jože "	30.000.-	15.000	15.000	20 "
Tešanovič Kristina "	25.000.-	20.000	5.000	25 "
Švelc Ivan, Rivka	10.000.-	10.000	-	5 "
Šorli Vladislav, Ptuj	20.000.-	20.000	-	20 "
Eberline Silva, Trbov.	55.000.-	25.000	30.000	25 "
Kamenšek Adolf, Celje	40.000.-	30.000	10.000	25 "
Španinger Ivan, Boh.	40.000.-	30.000	10.000	25 "
Fende Slavko, Kranj	25.000.-	25.000.-	-	15 "

Prelogar Franika, Škofja Loka	12.000	12.000	-	5 let
Koman Stane, uprava	10.000	10.000	-	5 let
Guček Alojz, Brežice	15.000	15.000	-	15 let
Javornik Franc, Slov.K.	10.000	10.000	-	10 let

Na podlagi skupnega varčevanja delavec - gospodarska organizacija in banka pa je bil odobren kredit naslednjim tovarišem:

b/ za leto 1969

Šmelcer Jože, Kranj	30.000	25 let
Filoni Anica, Ljublj.	33.000	25 let
Inkret Bojan, uprava	60.000	25 let

c/ za leto 1970

Zigmund Nežka, uprava	20.000	20 let
Mancini Stane, uprava	50.000	25 let
Tekavec Justina, uprava	50.000	25 let

NESLAVNI KONEC MARIBORSKEGA ŽERJAVA

Gotovo se še spominjate razprav okrog postavitve premičnega žerjava na skladišču v Mariboru. Zahteval je veliko več denarja in dela kot je vrnil enoti v kratki dobi, ko je deloval. Skoraj bi zahteval še človeško življenje.

Že dolgo ga ni več in na zadnjem zasedanju je delavski svet sprejel sklep, da se odpiše na račun rezervnega sklada podjetja.

DOBILI SMO DEL DOHODKA, KI GA JE
USTVARILA BANKA Z NAŠIM DENARJEM

"Dinos" je soustanovitelj Kreditne banke in hranilnice v Ljubljani (kateri se je nedavno pridružila Gospodarska banka iz Ljubljane in Niša). Vplačali smo 4 deleže ali delnice po 10 milijonov starih dinarjev. Zato imamo v nekaterih primerih pravico glasovanja s 4 glasovi in ob koncu vsakega leta pravico na del dohodka, ki ga, če ga, banka ustvari. V letu 1967 je banka dobro gospodarila in tako smo dobili nekaj več kot 2 milijona starih din za naše 4 delnice.

Delavski svet podjetja je na zadnjem zasedanju ta 2 milijona starih din posodil banki za 13 mesecev.

KOMISIJA DS PODJETJA ZA ORGANIZACIJO
IN DELITEV NI SPREJELA ...

Ni sprejela priporočila UO, da naj se vsled podražitve bencina, zavarovanja in povečanih cestnih taks poveča kilometrina za osebne avtomobile, kadar se z njimi opravlja službeno potovanje.

Upravni odbor je namreč predlagal, da se ~~d~~osedaj odobreno kilometrino poveča:

za avtomobile do 1000 cm³ od 61.- na 65.- st. din, od 1000 do 1300 cm³ od 65 na 70.- st. din in nad 1300 cm³ od 70 na 75.- st. dinarjev.

Na osnovi podatkov, ki so bili objavljeni v reviji Avto in bili znani enemu članu imenovane komisije, je komisija DS predlog UO zavrnila in sklenila predlagati spremembo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov brez povečanja dosedanje cene za kilometrino.

