

ALUMINIJ



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GLINICE
IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“ KIDRIČEVO

Posebna številka

Februar 1973

LETNIK XI.

Po občnem zboru:

Kvalitetnejša pot k uresničevanju interesov in želja neposrednega proizvajalca

Uvodoma bi zaprosil bralca naj bo potrpežljiv in strpen; sestavek naj prebere do konca; njegove pripombe in kritike, predvsem pa njegovo sodelovanje za uresničevanje naših zasnov v delu sindikata, lahko rodijo sadove, katerih zrelost bo naš ponos!

Mogoče bodo nekatere besede zvenele preveč obetajoče in lepo; nekateri jim, predvsem zaradi slabih izkušenj, ne bodo verjeli.

Novo vodstvo sindikata je pripravljeno narediti vse, da

bodo skupne želje ureničene, vendar mu moramo stati ob strani prav vsi, mu zaupati in pomagati.

Na koncu krajšega uvoda bi rad citiral besede sekretarja republiškega sveta ZSS Slavka Grčarja, povedal jih je pred kratkim na seminarju v Ptuju:

»Hočemo učinkovito sindikalno organizacijo, ki bo sposobna uresničevati interese delavcev, ki bo gibalou samoupravljanja, ki bo želje delavcev spreminjala v resnico.

Tudi sedaj nismo bili deficitarni s stališči, vedeli smo, kaj hočemo, izgubljali pa smo se pri uresničevanju teh stališč. Obstajali smo na pol poti — marsikdaj in marsikje.

SINDIKAT V OZD

Občni zbor sindikata je nakazal precejšen del problematike, kateri bomo morali posvetiti veliko pozornosti in jo reševati še v akutnem stanju, ker je zdravljenje kronične »bolezni« dosti težje. Stališče večine diskutantov je bilo, da mora sindikalna organizacija v OZD priti do svoje polne veljave, za kar morajo biti

odgovorni prav vsi člani, enako vodilni in vodstveni delavci, kot neposredni proizvajalci na delovnih mestih v obratu. Ne moremo več in tudi ne smemo govoriti o sodelovanju med OOS in vodstvom delovne organizacije ali OZD, ampak moramo konkretno in nedvomno preiti k akciji. Moramo se zavedati odgovornosti, tako sindikalni funkcionarji kot vodilni kader, da delovna organizacija ni naša dediščina in ne osebna stvar, ampak da delavci, člani sindikata, pričakujejo od nas bistveno kvalitetnejše delo.

Kot rdeča nit na vseh letnih konferencah OSS pri OZD in na občnem zboru tovarniškega sindikata je potekala razprava o odnosu med nadrejenimi in podrejenimi, ki, žal, niso takšni, kot bi morali biti. Bili smo večkrat priče ali tudi udeležencev dogodkov, ko je nadrejeni zavzemal popolnoma nesprejemljiv odnos (po socialističnih načelih popolnoma zgrešen) do podrejenega. Posledica takšnih stališč je bilo obojestransko nezaupanje in kot rezultanta — manjša produktivnost dela, nesporazumi in odsotnost vsa-

ke odgovornosti do dela in delovnega mesta.

ZDRAVSTVENA SLUŽBA: VEČ ODGOVORNOSTI

Nemalo besed je bilo povedanih na račun zdravstvene službe in po mnenju večine delegatov, bi ta mogla pokazati več odgovornosti do dela, ki ga opravlja. Delegati na letnih konferencah in občnem zboru so se zavzemali za boljše kontrolo nad delovnim časom zdravstvenega osebja v obratni ambulanti in se zanimali za možnost, da bi osebje, zaposleno v njej, bilo v delovnem razmerju z našo delovno organizacijo, s čemer bi, po njihovem mnenju, marsikateri problem lažje reševali.

KRITIZERSTVO KORENITO ODPRAVITI

Eden od problemov, ki je tudi zavzel važno mesto na občnem zboru, je bil odnos nekaterih sindikalnih delavcev do dela v osnovni organizaciji. Nekateri člani sindikata ali funkcionarji nastopajo v popolnem neskladju s smernicami sindikata v novih družbenih pogojih in s svojim kritizerstvom (ne kritiko) le otežkočajo vsako politično delo. Ni čudno, da so nekateri člani naše delovne skupnosti izgubili zaupanje v družbeno-politične delavce in da nekateri krogi izkoriščajo to nezaupanje za podtalno dejavnost, ki škoduje ugledu in uspešnemu poslovanju TGA Kidričevo. Proti takšnim krogom je potrebno nastopati odločno in jim onemogočiti takšno delovanje; in ne na koncu: proti njim je treba uveljaviti drastični ukrep — izključitev iz delovne organizacije.

OD — POSEBNO AKTUALNA TEMA

Gotovo vsak tretji diskutant je dal svoj prispevek v razpravi o delitvi osebnega dohodka, oziroma, k novemu pravilniku o osebnih dohodkih. V diskusiji je bilo zavzeto stališče, da je potrebno v res najkrajšem času urediti to vprašanje, ker je vzbudilo precejšen val nezadovoljstva, še posebej zaradi nezadostne obveščenosti kolektiva o oblikovanju pravilnika ali točneje rečeno: zaradi dezinformacij, ki krožijo po to-

varni. Ta situacija je posledica nekaterih prejšnjih nekontroliranih izjav posameznikov, na osnovi katerih so delavci pričakovali ne le usklajevanje o-

(Nadaljevanje na 2. strani)

Sklep Zbora OO sindikata soglasen s sklepom CDS

23. februarja je bila po sklepu 1. redne seje Zbora osnovne organizacije sindikata sklicana 1. izredna seja z edinim namenom: razpravljati o pravilniku o osebnih dohodkih in dokončno izoblikovati stališče sindikalne organizacije do sedanje oblike in vsebine pravilnika.

Seji so prisostvovali vodilni delavci podjetja in predstavniki samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij podjetja.

Po nekajurni razpravi, v kateri so bila načeta vsa vprašanja, ki so pri sprejetju pravilnika za člane kolektiva zanimiva, je Zbor sprejel po vsebini enak sklep kot nekaj dni prej Centralni delavski svet podjetja:

»NOVI PRAVILNIK O OSEBNIH DOHODKIH JE POTREBNO PO PREDHODNIH USKLADITVAH (to že opravlja poslovni odbor) DOKONČNO IZOBLIKOVATI IN GA DATI V RAZPRAVO KOLEKTIVU NAJPOZNEJE DO 15. MARCA.«

Sočasno je bil sprejet sklep, da bodo po sindikalnih skupinah organizirane temeljite razprave o pravilniku; na teh razpravah bodo predhodno podana potrebna pojasnila od tistih, ki so bili zadolženi za sestavo predloga pravilnika.

Bralcem Aluminija!

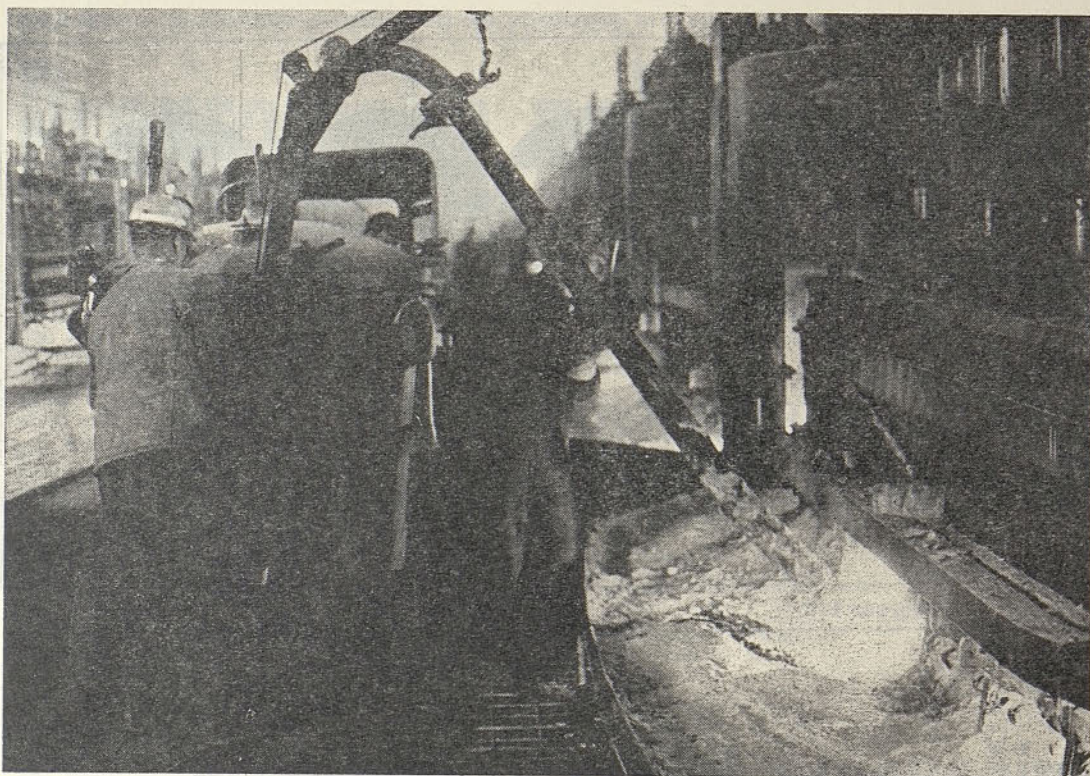
Uredniški odbor »Aluminija« izdaja ob tej priložnosti izredno številko našega glasila, vsebinsko namenjeno predvsem delovanju sindikalne organizacije v podjetju in njenemu letnemu občnemu zboru.

Tako želimo takoj in temeljito seznaniti člane našega kolektiva o delu sindikalne organizacije in o njenih stališčih o aktualnih problemih podjetja; tega v zadnji redni številki »Aluminija« ni bilo mogoče tako temeljito uresničiti.

UREDNIŠKI ODBOR



Delegati na občnem zboru sindikata



Črpanje

Z ZASEDANJA CENTRALNEGA DELAVSKEGA SVETA

O razdelitvi ustvarjenega dohodka

6. redno zasedanje Centralnega delavskega sveta je bilo 22. februarja 1973. To zasedanje je bilo sklicano predvsem zaradi razprave o razdelitvi sredstev po zaključnem računu za leto 1972.

Da bi lahko bil zaključni račun pravočasno sprejet in dostavljen službi družbenega knjigovodstva, se je moral Centralni delavski svet izjasniti o razdelitvi ustvarjenega dohodka. Da bi lahko izvedli delitev dohodka, kot je to predlagal direktor finančnega sektorja Milan Longhino, ekonomist, je centralni delavski svet sprejel naslednje odločitve:

— Spremenil je svojo odločitev, katero je sprejel ob sprejemu rebalansa gospodarskega načrta (s sklepom št. 402 na seji 8. septembra 1972) v toliko, da bo masa sredstev, namenjenih za osebne dohodke, ki je bila v rebalansu gospodarskega načrta določena v znesku 70.400.000 din povečana na 73.000.000 din.

— Spremenil je svojo odločitev, ki jo je sprejel s sklepom št. 266 z dne 27. junija 1972, da bo dohodek, ki je izkazan s prodajo zaloga iz preteklih let, kanaliziran v amortizacijo. Če se bodo zaloge ponovno kopičile, bi naj ta dohodek uporabili za znižanje cen zaloga, tako da bodo te nove zaloge ocenjene po ceni, po kateri so bile ocenjene prodane zaloge — v toliko, da bo vsa razlika sredstev, ugotovljena po zaključnem računu za leto 1972, razdeljena tako, kot je to predlagano za razdelitev dohodka v predloženem delitvi sredstev po zaključnem računu za leto 1972; tega je podal direktor finančnega sektorja. Predlog za delitev dohodka je naslednji:

Dohodek za leto 1972 znaša (zaokroženo na tisoče din) 122.590.000, od tega bo izločeno za pogodbene obveznosti 8.818.000, za zakonske obveznosti 4.616.000, za osebne dohodke 73.000.000, za rezervni sklad 2.440.000, za poslovni sklad po odvodu za nerazvite 12.253.000, za sklad skupne porabe 10.000.000 din; za skupne rezerve gospodarskih organizacij in poslovni fond podjetja je namenjenih 11.463.000 din.

— Centralni delavski svet je nadalje sklenil, da bo masa 4.519.088 din, t.j. razlika mase

sredstev, namenjenih za osebne dohodke po zaključnem računu 1972 in izplačanih osebnih dohodkov do 31. decembra 1972 z dajatvami iz dohodka na osebni dohodek, ki še ostane za izplačilo, uporabljena za uveljavitev pravilnika o delitvi osebnih dohodkov — tako, da bi tega lahko uveljavili od 1. junija 1972 dalje (kar je v skladu s sklepom CDS št. 266 z dne 27. junija 1972).

— Centralni delavski svet je

— Spremembe in dopolnitve Samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v črni in barvasti metalurgiji Slovenije

Komisija za izvajanje samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v črni in barvasti metalurgiji Slovenije je sprejela spremembe samoupravnega sporazuma, za katere je dal soglasje Sindikat delavcev industrije in rudarstva Slovenije — Republiški odbor Ljubljana.

Spremembe samoupravnega sporazuma se nanašajo v glavnem na usklajevanje samoupravnega sporazuma s spremembami in dopolnitvami Zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov (Ur. list SRS, št. 4/71 in 47/72), druge spremembe pa bistveno ne spreminjajo samoupravnega sporazuma, ki je v veljavi.

Na predlog Odbora za poslovno politiko je centralni delavski svet izjemoma sprejel te spremembe samoupravnega sporazuma — v predloženi obliki. Izjemoma zato, ker je Odbor za poslovno politiko ugotovil, da je Komisija za izvajanje samoupravnega sporazuma poslala našemu podjetju spremembe in dopolnitve z naročilom, da jih sprejmemo po hitrem postopku. Ker je samoupravni sporazum splošni akt podjetja, ga je potrebno sprejeti po postopku, ki je določen s statutom za sprejem oz. spremembo splošnih aktov, skrajšanih oziroma hitrih postopkov za sprejemanje takšnih zadev pa naše podjetje ne

razpravljati tudi o predlogih za delitev sredstev, ki so še na razpolago za razdelitev (sredstva iz prejšnjega odstavka) in sklenil, da naj Odbor za poslovno politiko po posameznih vidikih novega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov pripravi konkreten predlog do prihodnje seje centralnega delavskega sveta.

Centralni delavski svet se je seznanil tudi s sklepom Odbora za poslovno politiko, ki se je obvezal, da bo dokončno odobrel in dal v razpravo kolektivno osnutek novega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov — do 15. marca 1973.

pozna. Odbor je zaradi tega predlagal centralnemu delavskemu svetu, naj ugovarja zoper takšen način dela komisije.

Predlog za ugovor je pripravil predsednik Odbora za poslovno politiko skupaj s predstavniki družbeno-političnih organizacij in ustreznih služb podjetja; ugovor je Centralni delavski svet sprejel in poslal Komisiji za izvajanje samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v črni in barvasti metalurgiji Slovenije — Ljubljana.

— Spremembe in dopolnitve pravilnika o delovnih razmerjih

Po izvedenem postopku za spremembo splošnih aktov, je Centralni delavski svet sprejel naslednjo spremembo pravilnika o delovnih razmerjih:

72. člen pravilnika se spremeni in glasi:

»Dolžina letnega dopusta se določa v delovnih dnevih po 7 ur — po naslednjih osnovah:

a) pogoji delovnega mesta, b) dolžina delovne dobe, c) posebni pogoji, d) socialni pogoji;

Ad a) pogoji delovnega mesta:

zahtevana kvalifikacija za delovno mesto: PKV 3 dni, KV, NSS 4 dni, VKV, SS 5 dni, VIŠ, VS 6 dni. — Vodenje skupinovodje — predelavci 1 dan, vodstveni delavci 2 dni, vodilni delavci 3 dni;

Ad b) dolžina delovne dobe — skupna delovna doba:

(Nadaljevanje s 1. strani)

Po občnem zboru:

sebnih dohodkov, ampak predvsem višje dohodke, pa tudi preslabe angažiranosti

sindikata pri tem poslu in nekakšne skrivnosti, ki je to delo obkrožala.

POČITNIŠKI DOM V CRIKVENICI IN LETNI ODDIH

Svoj prispevek k delu občnega zbora je dala tudi tov. Pavla Elsner, referent za letne dopuste in oddih, ki je omenila premajhno in prešibko sodelovanje članov kolektiva pri izvedbi ankete o letnem oddihu v našem počitniškem domu. Le bore malo članov kolektiva je odgovorilo na zastavljena vprašanja in dalo svoje sugestije za rešitev tega problema, tako da kadrovskega sektorja resnično nima pravega vpogleda nad željami naših ljudi in je sestava kakršnegakoli predloga v zvezi s tem že vnaprej obsojena na žolčno kritiko.

Počitniški dom, katerega imamo v Crikvenici, je zaseden le v juliju in avgustu in

sicer od 10. 7. do 20. 8., v ostalem času pa je več ali manj njegova kapaciteta zelo slabo izkoriščena. Člani kolektiva, ki nimajo šoloobvez. otrok ali pa so njihovi otroci že starejši, bi morali razmišljati o tem, da je 10-dnevni oddih in rekreacija v Crikvenici, čeprav junija ali septembra, izredno pomembna za obnavljanje njihovih delovnih sposobnosti in moči. Obratni problemi, ki se pri tem pojavljajo, kot je zahteva za vedno najboljšo sobo, ne bi smeli bistveno vplivati na zmanjšanje družbenega standarda naših članov kolektiva, saj je počitniški dom eden od važnih členov v razvoju splošnega družbenega standarda.

NE POZNAMO NITI VIROV POTREBNEGA VARČEVANJA

Občni zbor ni mogel mimo dejstva, da smo v času stabi-

lizacije in akcije varčevanja, ki postavljata pred nas niz problemov; teh se bo treba takoj lotiti in ne čakati na rešitve s kakšne druge strani. Ugotovitev je, da smo sicer deklaracijo sprejeli, dalje pa nismo prišli niti za korak. Nikjer ni slišati za stabilizacijske programe in za iniciative v zvezi z uresničevanjem stabilizacijskih ukrepov, naj si bo od vodstva ali sindikata ali ZK.

Akcija varčevanja marsikje že poteka, pri nas pa nismo niti poiskali virov, kjer bi se varčevanje najbolj izplačalo. Omenjeni so: razmetana glinica, boksit in različni material in nered, ki vlada v obratih. Opozorila, da bi naj to počistili, naletijo v glavnem na gluha ušesa ali pa je odgovor podoben naslednjemu: »Za to jaz nisem plačan — to ne sodi v moj delokrog«.

Sočasno je omenjen problem zaposlovanja delovnih invalidov in predlagana rešitev, ki bi vsekakor bila v skladu z akcijo varčevanja; delavci, ki

(Nadaljevanje na 3. strani)



Izklop elektrolitske peči

V spremenjenem pravilniku o delovnih razmerjih je izpuščen kriterij »za delo s podrejenimi — 1 dan«. Pri individualnih izračunih dopusta za posamezne člane delovne skupnosti je zaradi tega nastala razlika minus ali plus za največ dva dni dopusta, s tem, da je takih delavcev, ki izgubijo 2 dni dopusta 7, takih, ki pridobijo 2 dni dopusta pa 11. Medtem ko en dan dopusta izgubi 130 delavcev, en dan dopusta pridobi 245 delavcev.

— Dodelitev stanovanja

Na predlog glavnega direktorja je centralni delavski svet dodelil stanovanje Ivanu Veljači, diplomiranemu inženirju kemije, ki se bo zaposlil

v našem podjetju — v OZD. Skupne službe — v službi tehnične kontrole kot vodja laboratorija za kontrolo glinice; dobil je tro in pol-sobno stanovanje v Ptujju, Potrčeva c. 42.

Ob koncu je centralni delavski svet še potrdil predlog Odbora za kadre, družbeni standard in varstvo pri delu o brezplačnem koriščenju dvorane v Restavraciji Kidričevo za ustanovni občni zbor Društva upokojencev TGA Kidričevo.

Člani centralnega delavskega sveta so še posredovali nekaj vprašanj, na katera bodo dobili odgovore na prihodnji seji.

K.-n.

Kvalitetnejša pot k uresničevanju interesov in želja neposrednega proizvajalca

(Nadaljevanje z 2. strani)

niso več zmožni opravljati težje fizično delo ali delo pod

težkimi pogoji, naj skrbijo za zbiranje odpadnega materiala, ker bi tako privarčevali precejšnje vsote denarja.

POVEČATI PRODUKTIVNOST DELA

Besede glavnega direktorja tov. Milana Krajnika so se našle na trenutno situacijo v podjetju, stabilizacijo, rekonstrukcijo tovarne, pravilnik o osebnih dohodkih in na tesnejše povezovanje med proizvajalci in predelovalci aluminija. Sedanja gospodarska situacija, po njegovih besedah, nedvomno zahteva veliko angažiranost vseh dejavnikov v tovarni. Nekoč visoka akumulacija je danes bistveno zmanj-

šana, ker so stroški vgrajenega materiala porasli za 83%, medtem ko so cene v enakem času porasle za 15% v dinarskih in za 10% v dolarskih sredstvih. Na to situacijo delovna organizacija ni mogla vplivati in se torej moramo sprijazniti s tem dejstvom; rešitev moramo iskati v povečani produktivnosti dela, racionalizaciji in večji ekonomičnosti proizvodnje.

STABILIZACIJA — DOLGOTRAJEN PROCES

Glede stabilizacije je tovariš direktor povedal, da to niso ukrepi, trajajoči 24 ur, ampak daljši proces na področju doseganja boljših rezultatov. Potrebno je čimveč storiti na področju formiranja TOZD, ki bodo tržno merljive in katerih osnove že imamo. Stabilizacija je potrebno izvajati na vseh nivojih in ne samo s pretakanjem akumulacije. Dosedaj nismo dosti naredili in je tudi na tem področju potrebna večja angažiranost delavcev. Med-

narodno posojilo nam bo pomagalo, po besedah direktorja, da začnemo z rekonstrukcijo elektrolize, obetajo pa se tudi razgovori s sovjetskimi gospodarstveniki, ki bi se naj vključili v rekonstrukcijo glinice. Mnenje direktorja je, da kredit sam po sebi ne more biti rešitev, če ne bomo spremenili odnosov do nekaterih stvari. Zelo važno je pri tem izkoristiti notranje rezerve, kjer se bodo mogli najbolj izkazati strokovnjaki.

PRAVNA ZAŠČITA V PODJETJU

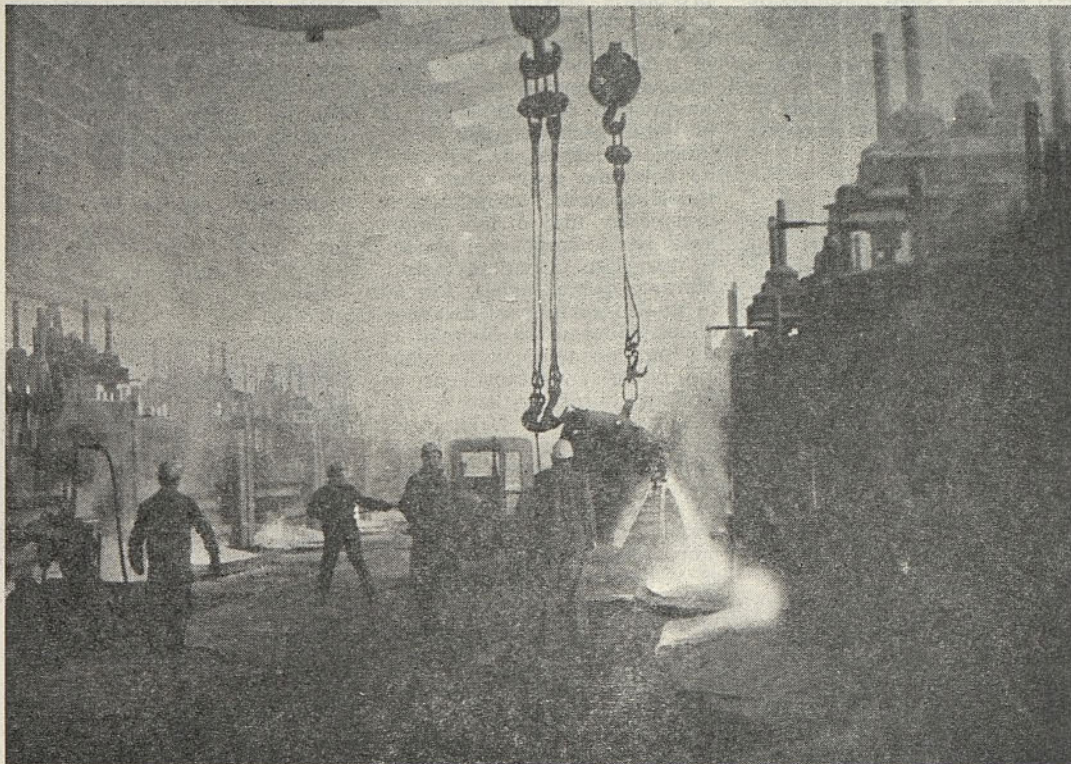
Občni zbor je nakazal tudi probleme s pravno zaščito v naši delovni skupnosti. Delavcu, ki je v disciplinskem postopku, dosedaj ni bila nudena nobena pravna pomoč in je bil v podrejenem položaju do disciplinskega organa, ki je deležen strokovne pomoči pravnika, zaposlenega v naši delovni skupnosti. Tu je zahtevana večja angažiranost sindikata, ki bi moral natančneje seznaniti članstvo o pravicah, katere imajo, in vzporedno s tem organizirati pravno pomoč za vsakega člana sindikata.

Zelo pereč problem, katerega je na občnem zboru nakazal tov. Kostanjevec, bo moral zavzeti eno od prvih mest na listi nalog, katere bodo morale reševati osnovne organizacije sindikata. Pojav skupin in posameznikov, ki razbijajo enotnost, je resen problem in je v nasprotju z načeli naše socialističnega sistema. Ta-

kim dejanjem je potrebno stopiti ostro po robu in jih zatreči v kali, ker se nečesa moramo zavedati prav vsi: TGA Kidričevo je naš kruh in kruh naših otrok, je težko merljiva družbena vrednota; podtalne dejavnosti lahko prav hudo prizadenejo člane kolektiva in celotno družbo.

Novoizvoljeni 60-članski Tovarniški zbor sindikata se je po izvolitvi konstituiral na svoji 1. seji 19. februarja 1973 in v naslednjih dveh letih bodo na njegovem čelu: Anton Kurilič, OZD Skupne službe, kot predsednik, Anton Kosi, OZD Aluminij, kot podpredsednik, Vojo Weličkovič, OZD Vzdrževanje, kot tajnik.

Njihove dolžnosti in naloge so zelo zahtevne, zato bodo morali skupaj z vsemi ostalimi sodelavci vložiti obilo truda in prostega časa, da bodo lahko zadostili željam in hontenjem članstva.



Iz Elektrolize B

Sindikati organizirati v skladu z novo organizacijo delovne skupnosti in predlaganimi spremembami statuta ZSS

V novih tezah ZSS so zamišljene nove oblike osnovnih organizacij, nekoliko drugačne kot doslej. Vsaka TOZD ali v našem primeru OZD mora imeti najmanj eno osnovno organizacijo sindikata. Nova organizacija dela je zahtevala zmanjšanje števila nekdanjih delovnih enot, tako da smo ustanovili štiri OZD kot štiri zaključene tehnološke celote. To nam je narekovala tudi nova organizacija sindikata, ki bo v bodoče imela štiri samostojne osnovne organizacije, te pa bodo medsebojno povezane na vseh ravneh samoupravne organiziranosti. Vse štiri osnovne organizacije se bodo združevale v konferenco osnovnih organizacij za obravnavanje in za usklajevanje vprašanj skupnega pomena, za usklajevanje dela osnovnih or-

ganizacij in za uresničevanje tistih interesov članov, katere je zaradi načina samoupravne organiziranosti mogoče uresničiti le na združenih ravni. Konferenca osnovnih organizacij bo stalno delovno telo za obravnavanje vprašanj skupnega pomena in za usklajevanje dela osnovnih organizacij. Člane konference oziroma delegate, ki bi naj imeli mandatno dobo dveh let, bodo izvolile po dogovorjenem ključu (glede na število članov sindikata) osnovne organizacije na občnih zborih ali na sestankih sindikalnih skupin. Konferenca bo štela 60 članov, enako kot dosedanji tovarniški zbor sindikata — po naslednjem ključu:

100% zasedba konference — 60 članov. Pri zasedbi po posameznih osnovnih organizacijah pa je potrebno upoštevati načelo, da sta procenta števila članov osnovne organizacije glede na skupno število zaposlenih v delovni organizaciji in število delegatov oz. članov konference iz osnovne organizacije glede na skupno število članov konference popolnoma enaka.

Trenutno bi situacija bila naslednja:

OOS OZD Aluminij	16 članov
OOS OZD Glinica	11 članov
OOS OZD Vzdrževanje	14 članov
OOS OZD Skupne službe	15 članov
Skupaj	56 članov

Štirje predsedniki OOS pri OZD pa so sočasno člani konference osnovnih organizacij.

Konferenca bo na plenarni seji sprejela pravila, s katerimi bo določila svojo organizacijo, pristojnosti in način dela, sprejela bo letni program nalog, finančni načrt in sklepni

račun. Pozneje bi konferenca izvolila izvršni odbor in nadzorni odbor, ki bi se sestajal po potrebi ali na zahtevo osnovnih organizacij in bi imel politično-izvršilno vlogo. Izvršni odbor naj ne bi štel več kot 11 članov, predvsem zaradi elastičnosti delovanja takšnega telesa in zaradi tega, da bi bilo čimmanj ljudi odtrganih z delovnih mest.

Osnovne organizacije pri OZD bodo imele bistveno drugačno vlogo, kot je to bilo dosedaj.

Veljava in afirmacija osnovnih organizacij mora priti do izraza in so zato vsi odgovorni. Poverjeniki skupin, ki so sočasno člani izvršnih odborov OOS v OZD, morajo postati goniila in najpomembnejša sila pri uresničevanju nalog sindikata. Morajo biti prisotni pri vseh dogodkih in svojem delovnem okolju, imeti morajo posluš za probleme članov skupine, prenašati morajo njihova mnenja, želje in zahteve v izvršne odbore in jih tam zagovarjati.

ČIMVEČJA SAMOSTOJNOST OSNOVNIH ORGANIZACIJ

Novo vodstvo sindikata načrtuje v skladu z ustavnimi dopolnili in ustanavljanjem TOZD čimvečjo samostojnost osnovnih organizacij; ta bi se odražala tudi v samostojnem finančnem poslovanju. Vsaka osnovna organizacija bi razpolagala s sredstvi, katere sama ustvarja iz postavke članarina in delno iz skupnih dotacij. Finančno poslovanje bi sicer še naprej vodili centralno, vendar bi sredstva bila razdeljena na štiri dele (višina sredstev pa bo odvisna od števila članov), osnovne organizacije pa bi imele stalen nadzor in kontrolo nad uporabo sredstev iz

(Nadaljevanje na 4. strani)



Iz Elektrolize A

Kvalitetnejša pot k uresničevanju interesov in želja

neposrednega proizvajalca

(Nadaljevanje s 3. strani)

svojih skladov. Centralno vodenje finančnega in materialnega poslovanja bi ostalo še naprej zaradi manjših stroškov, saj si v času stabilizacije in splošnega varčevanja ne moremo privoščiti 4 računovodje, v dopolnilnem delovnem razmerju, namesto enega dosedanjega, ki je zmožen opravljati delo za vse osnovne organizacije.

Osnovna želja je, da neposredni proizvajalec — član sindikata dobi vlogo, ki mu pripada, da bo gibal in motor na novo konstituirane ureditve sindikalne organizacije.

Moramo doseči, da bodo člani sindikata v bazi spoznali nalogo pri delovanju najmasovnejše organizacije, da je njihova politika — politika vodenja in usmerjanja organizacije. Predlogi, zasnove in ideje morajo potekati iz izvira, za njihovo uresničitev pa je potrebna nesebična pomoč sindikalnega vodstva. Vodstvo bo to, ki bo pojasnjevalo, posredovalo pojasnila, pomagalo pri izobraževanju novih sindikalnih kadrov in v bolj domači preprosti besedi približalo delavcem

Osnovna organizacija sindikata je sestavni del samoupravljanja v TOZD

Da bi lahko uporabljali naziv TOZD in pri tem točno vedeli, kaj to pomeni, moramo malo pojasniti nastajanje tega naziva in nove organizacije podjetij.

Temeljna organizacija združenega dela je kvalitetno nova oblika novega podjetja oziroma delovne organizacije, je družbenoekonomska celica, v kateri bo delavec v združenem delu uresničeval temelj svojega samoupravnega položaja — to je, ustvarjal in delil rezultate svojega dela. Delavec je v združenem delu odgovoren za organizacijo in učinkovitost proizvodnega dela, za dobro gospodarjenje s proizvodnimi sredstvi in dohodkom, ki ga ustvarja in ga deli kot svojo neodtujljivo samoupravno pravico. V TOZD gre pravzaprav za zaostretev odgovornosti na vseh ravneh združenega dela. To velja tako za vse zaposlene ob strojih ali drugje v obratu, kot za tiste, ki opravljajo organizacijsko-finančne, razvojno-tehnološke in druge strokovne naloge. Vsi bodo izenačeni v možnostih za ustvarjanje s čimvišjo stopnjo presežne vrednosti svojega dela in pri vplivu na njegovo delitev, razpolaganje in družbeno potrošnjo.

Tudi pri nas je formirana komisija, ki ima nalogo, da razišče vse možnosti za ustvarjanje TOZD v skladu z XXI. amandmajem, ki pravi:

»TOZD je temeljna oblika združenega dela, v kateri delavci na podlagi svojega dela neposredno in enakopravno urejajo medsebojna razmerja pri delu, upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije, odločajo o dohodku in o drugih vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja.

Vsak del delovne organizacije, ki pomeni delovno enoto, v kateri se uspeh skupnega dela delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je lahko na tej podlagi samostojno izražen,

marsikatero, sedaj nerazumljivo in preveč strokovno obdelano zadevo.

Iz nove organizacijske sheme, stališč in sklepov zadnjega občnega zbora pa izhaja precejšnje število konkretnih nalog, katere moramo reševati kar se da najbolj ustvarjalno in s tem pomagati tudi naši delovni skupnosti pri iskanju novih poti k stabilizaciji in boljšemu gospodarjenju. Sedaj imamo priložnost, da neposredno določimo svoje zahteve in zadalžimo vodstvo sindikata za uresničitev idej o delu sindikata, kar je še posebej poudaril tov. Tito v svojem Pismu. Moramo točno vedeti, kje so in kakšni so interesi delavcev danes. Moramo se oborožiti z novimi spoznanji in ne smemo podleči miselnosti, da se sindikat obrača v stran od interesov delavcev. Dejstvo je, da še obstajajo ljudje, ki bi želeli, da se sindikat ukvarja samo s proslavami Dneva žena, tovarniškega praznika in podobnim. Sleherni delavec mora točno vedeti za vse, kar se v delovni organizaciji dogaja in mora imeti odločilen vpliv na te dogodke. Vse to bo lažje, če bomo aktivnejši pri ustanavljanju TOZD, saj nam bo takšna organizacija poslovanja lahko nudila večje in neposredne možnosti za uveljavitev in uresničitev naših želja in hotenj.

ima delavec pravico organizirati kot Temeljno organizacijo združenega dela«.

NAJKASNEJE DO 30. JUNI JA: TOZD

Navedena odstavka točke 2. XXI. amandmaja sta del vseh meril za formiranje TOZD, katerim osnovne organizacije morajo posvetiti bistveno večjo pozornost kot dosedaj. Komisija za ustanavljanje TOZD je imela sicer že več sestankov, si določila nekatere naloge in se razdelila na delovne skupine, vendar se zadeva le počasi premika naprej. Obstojče organizacije združenega dela pri nas imajo v bistvu še nekatera merila, ki zadoštujejo za ustanavljanje TOZD, vendar vse še zdaleč ni raziskano tako, kot bi bilo potrebno. Delavci v OZD bi morali, organizirani v sindikatih, oceniti delovni sestav sedanjih komisij, usmerjati njihovo dejavnost in zahtevati hitrejšo rešitve, saj je Ur. list od 1. februarja 1973 jasno opozoril delovne organizacije, da najpозnejše do 30. junija že morajo imeti formirane TOZD. Če delovne organizacije tega ne bodo storile, jim grozijo določene sankcije.

Zaradi vsega omenjenega bi bilo potrebno, da izvršni odbori osnovnih organizacij čimbolje seznanijo svoje člane s tako imenovanimi delavskimi amandmaji. Dosedaj smo na tem področju najbrž zelo malo naredili in bi bilo nujno potrebno, da bi v najkrajšem času organizirali seminar za vse člane IO osnovnih organizacij sindikata in člane komisij za ustanavljanje TOZD; na tem seminarju bi stvari natančneje pojasnili in obdelali čisto našo problematiko na tem področju.

Vse to je neločljivo povezano z delom in nalogami osnovnih organizacij. Danes si ne moremo zamisliti dela osnovne organizacije, v katerem ne bi bilo vključeno tudi vpra-

šanje ustanavljanja temeljnih organizacij združenega dela. Ustanavljanje TOZD daje veliko veljavo sindikatu v novih določilih o sindikatih — v Statutu TOZD. Tako tov. Vodopivec v svoji brošuri »Določila o sindikatih v ustavi SRS, v statutih občin in delovnih organizacij« navaja niz nalog, ki se medsebojno prepletajo v delu sindikata in TOZD. Tu navaja vse dolžnosti TOZD do sindikata, njegovih zahtev in predlogov.



Mesto za delitev malice v Elektrolizi B

V teh določilih je še posebej poudarjeno, da so se organi upravljanja v TOZD zlasti dolžni seznanjati s predlogi in pobudami OOS o vprašanih,

ki zadevajo:

- odločanje o delitvi dohodka, upravljanje s sredstvi družbene reprodukcije in odločanje o pridobivanju dohodka;
- samoupravne sporazume, družbene dogovore in njihovo izpolnjevanje;
- organizacijo dela in razvijanje sodobnejše tehnologije;
- strokovno izpopolnjevanje delavcev in pridobivanje

segih, kot so: predelava, dodelava in različni sanacijski preizkusi; ugotavljati morajo smotrnost porabe sredstev in zahtevati od vodilnih kadrov in organov upravljanja odstopanje od vseh posegov, ki niso v skladu s stabilizacijskimi ukrepi.

Vse, kar je omenjeno, zahteva precejšnjo mero odgovornosti vseh članov delovne organizacije; ta pa mora biti najbrž diferencirana. Vodilni delavec vsekakor mora biti bolj odgovoren, saj načrtuje, usmerja in tudi vodi delo.

Na tem področju morajo osnovne organizacije odigrati bistveno vlogo. Ne smejo dovoliti, da bi bil neposredni proizvajalec kaznovan za domala sleherno napako in povzročeno škodo, medtem ko enako merilo ni upoštevano pri vodstvenem in vodilnem kadru. Odgovornost in red mora biti, sama odgovornost pa mora biti individualna in kolektivna. Ne smemo dovoliti, da bi se individualna odgovornost skrivala za odločitvami samoupravnih ali drugih organov. To je tudi upoštevano pri novih stabilizacijskih ukrepih in bi vse skupaj morali bolj konsekvantno izvajati.

Nekaj o likvidnosti

Kadar govorimo o stabilizaciji, ne moremo mimo likvidnosti delovne organizacije. Sama likvidnost ne terja reševanja nastalih problemov le za dva do tri mesece vnaprej; likvidnost mora biti prisotna v naših srednjeročnih in dolgoročnih planih in mora biti zagotovljena. O tem je potrebno seznanjati člane kolektiva, kar je še ena od poglavitnih nalog osnovnih organizacij sindikata.

Z novimi ukrepi predvidevamo, da bomo vsem dolžnikom nad 90 dni morali v prvi fazi odpisati 12,5%, v drugi fazi pa celo 25% dolga. Sredstva, tako pridobljena, bodo odvedena v družbeni sklad za sanacijske ukrepe in bodo sicer vrnjena delovni organizaciji, le da je vprašanje, kdaj. Enako je predvideno, da delovna organizacija mora poravnati svoje obveznosti najpозnejše v 90-tih dneh, v nasprotnem primeru pa bodo člani te organizacije dobivali le 90% osebne dohodke.

Med ostalimi ukrepi je predvideno tudi to, da zaloge surovin in izdelkov morajo biti pokrite z vrednostjo trajnih obratnih sredstev; če pa teh pogojev delovna organizacija ne izpolnjuje, bi zaposlenim izplačevali le 90% osebne dohodke.

Kot vidimo, naloge s področja stabilizacije niso majhne in je nujno potrebno aktivno vključevanje osnovnih organizacij, saj bomo le tako pomagali vodstvu tovarne in nam samim pri učinkovitem stabilizacijskem ukrepanju.

Akcija varčevanja - neodložljiv spremljevalec stabilizacije

Ne mala naloga pričakuje sindikat pri organizaciji in pripravah na akcijo varčevanja. Program družbene akcije varčevanja je že pripravljen in se mu tudi mi moramo pridružiti. Podobno delo pri tem čaka osnovne organizacije sindikata, vodstvo podjetja in vse člane delovne organizacije. Se-

staviti moramo lasten program varčevanja in k samemu varčevanju spodbuditi vse vodstvene in vodilne kadre v tovarni. Odkrito moramo priznati, da smo v sindikalni in v delovni organizaciji bili precej nepozorni do varčevanja

(Nadaljevanje na 5. strani)

(Nadaljevanje s 4. strani)

Po občnem zboru:

pri porabi sredstev. Marsikje in marsikdaj smo s sredstvi ravnali neskrbno, to pa se je moralo nekje slabo odražati. Takšno ravnanje je zaznavno povsod v naši družbi, pa kajpak tudi mi nismo izjeme in zato je glavna dolžnost delovnih organizacij, da raziščejo vse možnosti za varčevanje in da to zahtevajo tudi od vseh organov upravljanja. Varčevalna akcija mora postati sestavni del prizadevanj, da bodo delavci razpolagali s presežnim delom. Varčevanje naj pomaga zmanjšati vse vrste porabe in naj prispeva k smotrnejšemu izkoriščevanju proizvodnih sredstev. Čezmerna poraba je eden od bistvenih vzrokov za nestabilnost, inflacijo, nelikvidnost in socialno nestabilnost nekaterih delavcev. Velike prihranke je zlasti mogoče doseči pri nas z zmanjšanjem proizvodnih, materialnih in ostalih stroškov. Moramo si prizadevati, da bomo zmanjšali vse stroške na enoto proizvoda.

Pri nas je težko govoriti o boljšem izkoriščanju zmogljivosti, saj je njihovo izkoriščanje procentualno več ali manj dokaj visoko. Več pozornosti pa je treba posvetiti izgubam delovnega časa. Še vedno imamo precej visoko število neupravičenih izostankov z dela in nepotrebnih bolezenskih dopustov. Potrebna je zaostritev delovne discipline, večja

odgovornost vseh delavcev, samoupravnih organov in vodilnega kadra do dela, krepitev odgovornosti zdravstvenih delavcev pri predpisovanju bolezenskih dopustov, kakor tudi učinkovitejša organiziranost zdravstvene službe.

Nujno potrebno je, da si prihranke poiščemo tudi na drugi strani, z uvajanjem sodobnejše organizacije dela, z novimi metodami in sodobnejšo tehnologijo dela v proizvodnih procesih, z racionalizacijo proizvodnih postopkov in delovnih operacij.

Da bi delavci čutili ekonomsko zainteresiranost za maksimalno varčevanje, je potrebno uvesti materialno stimulacijo pri notranji delitvi dohodka. V ta namen je potrebno korenito spremeniti odnos do novatorjev in izumiteljev. Pri nas smo že imeli primere, da je uvajanje iznajdb in racionalizacij bilo zavračano ali omalovaževano, brez posebne utemeljitve takšnega odnosa.

Tudi, če smo nekaj takega sprejeli, racionalizator ni bil adekvatno nagraden, moralno ali materialno, ni bilo torej primerne stimulacije. Osnovne organizacije sindikata se morajo zavzeti za to, da bodo sleherno iznajdbo ali racionalizacijo vsestransko preučili in ji posvetili dolžno pozornost. Za uspeh varčevanja je zelo pomembno, da bodo naši splošni akti vsebovali posebne sti-

mulanse za novatorstvo in racionalizacijo v proizvodnji in da to ne bo ostalo le določba na papirju.

Neekonomičen odnos do gospodarjenja in družbenega gospodarstva se na splošno kaže v oblikah, katere zasledimo tudi pri nas:

- v odsotnosti delovne discipline, velikih izgubah v delovnem času in neproduktivnih stroških;
- v čezmerni porabi družbenih sredstev za razne proslave in druge ambiciozne programe;
- v nakupih luksuznega inventarja, dragih uvoznih

ZA REPRODUKCIJO ČLOVEKA — DELAVCA

V tej akciji moramo odločno nasprotovati vsemu, kar bi pod okriljem varčevanja zmanjšalo storilnost, kakovost proizvodnje, osebno porabo in družbeni standard delavcev, skratka: kar bi utegnilo poslabšati ekonomski in socialni položaj delavcev.

Če govorimo o reprodukciji materiala, je nujno potrebno, kot je v enem od svojih govorov omenil sekretar Zveze sindikatov Jugoslavije tov. Marjan Rožič, da skrbimo tudi za reprodukcijo človeka — delavca. Samo in le na ta način bomo dosegli, da akcija varčevanja ne bo le parola in da ne bo prizadela ekonomski položaj neposrednega proizvajalca.

Posebno mesto v akciji varčevanja ima obveščenost delavcev o zaključnih računih in

avtomobilov, v njihovem neracionalnem izkoriščanju; — v velikem številu nepotrebnih sestankov, pogosto slabo pripravljenih in v delovnem času; ti sestanki često trajajo dolgo in imajo slab učinek.

Osnovni nosilci varčevanja morajo biti delavci, akcije pa morajo sprožiti organizacija ZK in osnovne organizacije sindikata. Uspeh varčevalne akcije je bistveno odvisen od razvitosti samoupravljanja pri nas, katerega moramo kvalitetno izboljšati; v njem bodo delavci odločujoče vplivali na ustvarjanje dohodka in na razpolaganje z njim.

vseh drugih obračunih v delovni organizaciji. Tu mislimo na službena potovanja, predvsem v inozemstvo, morebitno plačano kilometrino, razne honorarje in izplačane nadure za delo, ki bi sicer lahko bilo opravljeno v rednem delovnem času. V ta namen je potrebno uporabljati vse razpoložljive informacije o razmerah in rezultatih gospodarjenja, da bi bil tako kolektiv seznanjen z vsemi vrstami stroškov in delitvijo dohodka. Velikega pomena je vsestransko angažiranje našega glasila, predvsem še neposredni razgovori z delavci. Da bo to tudi dejansko izvajano, so še posebej zadolženi člani ZK in vodstvo sindikata.

Dobra obveščenost kolektiva - pogoj za dobro gospodarjenje

Priče smo nekaterim problemom v naši delovni organizaciji, ki izvirajo le iz nezadostne obveščenosti članov kolektiva. Marsikaterega od znanih problemov in obstoječih nesporazumov bi laže rešili ali pa ga sploh ne bi bilo, če bi obveščenost članov delovne organizacije bila boljša. Oglasna deska, tovarniški časopis in tiskana obvestila ob izhodu iz tovarne še zdaleč ne zadoščajo za potrebe učinkovitega obveščanja. Vsi strokovnjaki s področja propagande in obveščanja so si enotni v tem, da živa beseda in neposredni stiki lahko naredijo neprimerno več kot katerakoli tiskana ali pisana beseda.

Živa beseda je sugestivna, pri neposrednih stikih je možna tudi neposredna borba mišljenj, ki ponavadi rezultira s kvalitetnejšim delom, oziroma, so rezultati neprimerno boljši. Na področju obveščenosti smo v preteklosti padli na izpitu prav vsi: vodstvo tovarne, sindikat in organizacija Zveze sindikatov. Naše delo se je končalo z napisanimi sklepi in stališči posameznih sej in sestankov, nismo pa se trudili, da bi že pred sestankom v neposrednih stikih in razgovorih seznanili člane s problematiko, ki bo obdelana, ali pozneje pojasnili članom, zakaj je prišlo do posameznih sklepov.

(Nadaljevanje na 6. strani)

(Nadaljevanje s 5 .strani)

Po občnem zboru:

Zaradi tega je potrebno neprimerno večje in odgovornejše angažiranje poverjenikov skupin; ti lahko že z izvira prinašajo novice o problemih ali njihovih rešitvah, predloge, ideje in stališča za boljše gospodarjenje. Poverjeniki se bodo na licu mesta seznanjali z vsem, kar zaskrblja našega delavca, sočasno pa lahko na člane svoje sindikalne skupine prenašajo vse novice v zvezi s poslovanjem in delom sindikata, tovarne, delitvijo dohodka, o stanju prodaje aluminija na tržišču, ceni mali-

ce, možnem letnem oddihu in še nizu drugih vprašanj, ki so življenjskega pomena za vsakega od nas.

Nujno potrebni so bolj pogosti obiiski vodilnih in odgovornih ljudi v obratih, kjer se bodo laže in točneje seznanjali z željami, problemi in hotenji delavcev. Delavci bodo lahko neposredno seznanjali vodilne in najodgovornejše osebnosti v naši delovni organizaciji s problematiko svojega delovnega mesta in obrata; povedali jim bodo, kako si zamišljajo

reševanje žgočih problemov delovne organizacije.

Individualni in kolektivni organi upravljanja bodo v neposrednih stikih laže in točneje seznanjali neposrednega proizvajalca o položaju tovarne v gospodarstvu Slovenije in Jugoslavije, o težavah in obveznostih, ki terjajo maksimalno angažiranost za pravočasno ukrepanje. Delavca je potrebno seznaniti s srednjeročnim in dolgoročnim planom kadrov, proizvodnje, razvoja in investicijske izgradnje.

Malo delavcev v tovarni danes ve, da pričakujemo odobritev mednarodnega kredita za rekonstrukcijo elektrolize in da gre za sredstva v znesku domala 70 milijard starih dinarjev.

Kadrovska politika je neodtujljiva pravica delovnih ljudi in integralni del samoupravljanja

Nemalokrat so pred našo delovno organizacijo bili problemi kadrovske politike, kateri nismo mogli ali nismo hoteli biti kos. Se danes smo priče, da posamezna delovna mesta zasedajo ljudje z neustrezno izobrazbo. Nekateri med njimi, relativno mladi, si niti ne želijo pridobiti ustrezne izobrazbe, dobršen del pa je takšnih, ki jim nadaljnje izobraževanje ni omogočeno zaradi še vedno nerešene kadrovske politike. Tako izgubljam potencialno sposobne, KV, VKV ali stro-

Za primerjavo povejmo še to, da je danes bruto produkt naše delovne organizacije okrog 53 milijard starih dinarjev letno. Pojasniti je potrebno delavcem, kaj nam lahko prinese rekonstrukcija, kaj bomo pridobili z njo, kakšne so naše obveznosti do takšnega posega in ne na koncu, kako se bodo gibali v tem času osebni dohodki in kakšni bodo po opravljeni rekonstrukciji.

Naloga osnovnih organizacij sindikata, vodstva podjetja, organov upravljanja in strokovnih služb je, da s pravilnim in pravočasnim obveščanjem zbudijo pri slehernem članu kolektiva zainteresiranost in čut odgovornosti do boljšega in smotrnejšega gospodarjenja, do lepšega in svetlejšega »jutri«.

nu in smo v tem pogledu verjetno ena od redkih delovnih organizacij med močnimi, za katero se štejemo, po bruto dohodku in številu zaposlenih.

Na družbeno odgovornih delovnih mestih morajo biti upoštevani razen strokovne usposobnosti in delovnih izkušenj tudi družbeno-politični in moralni kriteriji.

Ti kriteriji morajo biti enakovredni strokovni usposobljenosti in delovnim izkušnjam, pri družbeno-pomembnih funkcijah pa jim je treba dajati celo prednost. Predlagana praksa mora biti sestavni del kadrovske politike in ji sindikat mora v bodoče posvetiti veliko večjo pozornost kot dosedaj. Ne smemo dovoliti, da na takšnih delovnih mestih delajo ljudje, katerim je prvenstveni smoter zadovoljevanje osebnih potreb in interesov, razvoj družbe in izboljšanje splošnega družbenega standarda pa je za njih prava neznanca.

Predlog družbenega dogovora o enotnih osnovah kadrovske politike je nujno potrebno sprejeti; to je ena od glavnih nalog v bodočem delu osnovnih organizacij sindikata.

(Nadaljevanje na 7. strani)



Poročilo o delu sindikata je podal dosedanji predsednik — Viktor Markovič

Poročilo

O FINANČNEM POSLOVANJU OSNOVNE ORGANIZACIJE SINDIKATA TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA »BORIS KIDRIČ« KIDRIČEVO ZA LETO 1972

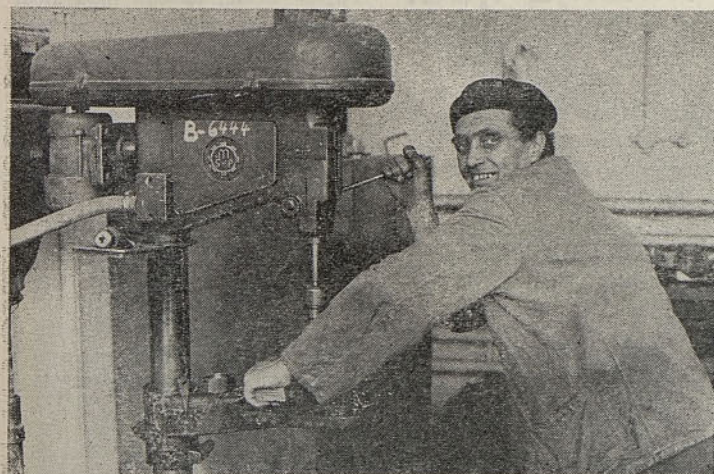
Zap. št.	Besedilo	Proračun za leto 1972	doseženo din	%
I. DOHODKI:				
1.	Neporabljeni sredstva iz preteklega leta	35.581,66	35.581,66	100 %
2.	Članarina	70.000,34	82.335,40	117,62
3.	Dotacija	120.000.—	130.000.—	108,33
4.	Razni nepredvideni dohodki	2.418.—	5.939,65	245,64
SKUPAJ:		228.000.—	253.856,71	111,34
II. IZDATKI				
<i>a) osebni:</i>				
1.	Osebni dohodki s prispevki	40.000.—	37.715,65	94,29
<i>b) materialni:</i>				
1.	Pisarniške potrebščine	3.000.—	990,30	33,01
2.	PTT stroški	500.—	577,40	115,48
3.	Naročnina časopisov in revij	9.000.—	12.628,90	140,32
4.	Stroški denarnega prometa	1.500.—	931,05	62,07
5.	Nabava inventarja	3.000.—	185.—	61,67
6.	Vzdrževanje inventarja	1.000.—	321,10	32,11
7.	Razni nepredvideni izdatki	4.000.—	4.242,55	106,06
<i>c) funkcionalni</i>				
1.	Občni zbori, seje in posvetovanja	12.000.—	8.035,55	66,92
2.	Službena potovanja	5.000.—	3.654,20	73,08
3.	Reprezentančni stroški	3.000.—	3.078,95	102,63
<i>d) — ostali stroški:</i>				
1.	Kulturno-prosvetno delo	20.000.—	3.000.—	15
2.	Fizikalno delo	40.000.—	58.749,75	146,87
3.	Pomoč članstvu	16.000.—	26.126,85	163,29
4.	Darila upokojencem	10.000.—	11.346,40	113,46
5.	Politične manifestacije in proslave	30.000.—	30.782,85	102,61
6.	Rekreacija članov	30.000.—	24.760.—	82,53
SKUPAJ IZDATKI:		228.000.—	227.126,50	99,62
REKAPITULACIJA:				
DOHODKI:		253.856,71		
IZDATKI:		227.126,50		
OSTANE:		+ 26.730,21		

Poročilo

O POSLOVANJU BVP V ČASU OD 1. JANUARJA DO 31. DECEMBRA 1972.

I. Stanje BVP na dan 31. 12. 1972:	Aktiva	Pasiva
1. Gotovina	18.129.—	
2. Sprotna posojila	82.140.—	
3. Deleži		95.303.—
4. Sklad BVP		4.966.—
	100.269.—	100.269.—
II. Blag. promet v obrač. obdobju:		
1. Stanje blagajne 1. I. 1972	35.629.—	
2. Vplačila v obrač. obdobju	516.364.—	
3. Izplačila v obrač. obdobju		533.864.—
4. Stanje na dan 31. XII. 1972		18.129.—
III. Promet posojil v obrač. obdobju:		
1. Stanje deležev 1. I. 1972	61.050.—	
2. Vplačila v obrač. obdobju	311.980.—	
3. Izplačila v obrač. obdobju		290.890.—
4. Stanje na dan 31. 12. 1972		82.140.—
IV. Promet deležev v obrač. obdobju:		
1. Stanje deležev 1. I. 1972	91.749.—	
2. Vplačila v obrač. obdobju	219.238.—	
3. Izplačila v obrač. obdobju		215.684.—
4. Stanje na dan 31. 12. 1972		95.303.—
— Število članov BVP na dan 31. 12. 1972: 594		
— Število koristnikov posojil BVP: 201		

Blagajnik:
Franc Javernik, l. r.



Iz strojne delavnice

**Dopisujte
v ALUMINIJ**

Poročilo godbene sekcije

Zap. št.	Besedilo	Proračun za leto 1972	doseženo din	%
I. DOHODKI:				
1.	Neporabljeni sredstva iz preteklega leta	10.476,85	10.476,85	100
2.	Dotacija	75.881,15	76.500.—	100,81
3.	Nepredvideni dohodki	—	570.—	—
SKUPAJ DOHODKI:		86.358.—	87.546,85	101,38
II. IZDATKI:				
1.	Hranarina za vaje	20.000.—	21.373,05	106,87
2.	Osebni dohodki s prisp.	47.182.—	45.786,35	97,04
3.	Notni material	1.000.—	1.905.—	190,50
4.	Potrošni material	750.—	1.019.—	135,87
5.	Popravila glasbil	2.000.—	1.950.—	97,50
6.	Nabava novih glasbil	3.500.—	1.096.—	31,31
7.	Čiščenje prostorov	2.000.—	1.017.—	50,85
8.	Kurjava in razsvetljava	2.000.—	2.091.—	104,55
9.	Stroški področnih srečanj pihalnih orkestrrov	2.500.—	—	—
10.	Avtobusni prevozi godbenikov	3.000.—	2.625.—	87,50
11.	Ostali potni stroški	2.426.—	3.310,80	136,47
12.	Ostali nepredvideni stroški	—	198,75	—
SKUPAJ izdatki:		86.358.—	82.371,95	95,38
REKAPITULACIJA:				
DOHODKI:		87.546,85		
IZDATKI:		82.371,95		
OSTANE:		+ 5.174,90		

REKAPITULACIJA:

DOHODKI: 87.546,85
IZDATKI: 82.371,95
OSTANE: + 5.174,90

Po občnem zboru: Kaj moramo storiti?

(Nadaljevanje s 6. strani)

V tem predlogu so obdelana področja, ki nam še vedno povzročajo preglavice. V predlogu družbenega dogovora je zahtevano, da delovna organizacija mora tistim, ki ne izpolnjujejo pogojev in zahtev svojega delovnega mesta, omogočiti, da si manjkajočo izobrazbo pridobijo v določenem času. Če pa to ne želijo ali tega niso sposobni storiti, naj se s takih delovnih mest umaknejo. Sočasno bomo morali določiti sistem in način usposabljanja ob delu in pogoje, s katerimi bo omogočeno izobraževanje članom delovne skupnosti.

Z bolj smotrno organizacijo dela, medsebojnimi odnosi, ustrežnejšo razporeditvijo na delovna mesta, vzpodbudnim sistemom delitve dohodka in družbenim priznavanjem strokovnosti, bomo morali zagotavljati optimalnejšo angažiranost oziroma izkoriščenost strokovnih kadrov pri delu. To pomeni, da iz naših strokovnih kadrov ne bi smeli ustvarjati administrativce, ampak jim določiti konkretne naloge na področju izboljševanja produktivnosti dela, racionalizacije in zmanjševanja stroškov po enoti proizvoda.

Predlog družbenega dogovora predvideva tudi sprejemanje ustreznih splošnih aktov na podlagi ocene stanja kadrovskih potreb, za to pa je potrebno ustvariti materialne, organizacijske in druge pogoje.

Smoter kadrovske politike mora biti skrb za to, da bo s

smotrno organizacijo in delitvijo dela, sistemizacijo delovnih mest, izdelanim notranjim sistemom stalnega izobraževanja, ki bo upošteval razvoj znanosti, tehnike in tehnologije, in z drugimi ukrepi doseženo takšno razporejanje delavcev in takšne zaposlitve, da bodo zaposleni lahko polno izkoriščali svoje znanje, delovne izkušnje in svoje samoupravljavske pravice ter si tako zagotavljali socialno varnost in stabilnost, hkrati pa bo zagotovljen tudi razvoj organizacije združenega dela in njene dejavnosti. Sindikat mora kot sopodpisnik družbenega dogovora zlasti skrbeti:

- da bodo v skladu z dolgoročnim programom razvoja delovne skupnosti uresničevane določbe o organizaciji takega izobraževanja, ki bo zagotavljalo vsem članom delovne skupnosti usposobljenost, potrebno za uspešno delo in samoupravljanje;
- da bodo delovne skupnosti zagotovile potrebna sredstva za štipendiranje in kreditiranje ter za dodatno in permanentno izobraževanje delavcev pri delu;
- da bodo pri kadrovanju v organe upravljanja, za vodilna in vodstvena delovna mesta, uresničevana taka načela, ki bodo zagotavljala, da bodo v te organe in na taka delovna mesta prišli predvsem tisti delavci, ki imajo ustrezne strokovne in družbeno-politične pogoje.

(Nadaljevanje na zadnji str.)

Zavzemali se bomo za takšno nagrajevanje, ki bo principiuelno, odgovorno in izenačeno v kriterijih

(Nadaljevanje s 7. strani)

Žal, že na začetku moramo konstatirati, da pri urejanju akta o nagrajevanju v sedanji fazi nismo imeli srečne roke ali točneje povedano: nismo ubrali pravo pot k uresničevanju zahtev tako pomembnega akta.

Novi akt o nagrajevanju pripravljamo že precej časa, spremljajo ga razne informacije in dezinformacije, ki vnašajo precej hude škričke med člane kolektiva. Dejstvo je, da so ljudje oziroma službe, zadolžene za ta vprašanja, in predlagatelji imeli nekoliko neodgovoren odnos do tako občutljive problematike. Težko je povedati in obrazložiti številne sestanke, seje, spremembe, dopolnitve in ponovno spremembe, nadglasovanja, licitiranje točk v drugi fazi obdelave pravilnika v komisijah pri OZD in podobno. Le v nekaterih krogih, žal, to so bili v glavnem ožji krogi članov kolektiva (poslovni odbor, kolegij in podobno) je bilo že v začetku povedano, da v skladu s samoupravnim sporazumom in glede na razpoložljiva sredstva (5% celotne mase osebne dohodka) ni mogoče narediti bistvenih sprememb v že obstoječem pravilniku. Sočasno so v kolektiv »letale« izjave, da bo novi pravilnik prinesel vsakemu nekaj, da nihče

ne bo imel manjšega dohodka kot dosedaj in podobno.

Zaradi nepopolne in predvsem nepravilne obveščeni kolektiva je prišlo pozneje do razburjenosti, saj so bila očita-

Preglasovanje in nadglasovanje delavskih svetov v zvezi z ocenitvami nekaterih novih delovnih mest, v obdobju pred pripravo osnutka novega pravilnika, je le podpihovalo

bi zastopal mnenje svojih članov. Ena od bistvenih nalog sindikata in prva po vrsti je urejanje situacije v delovni organizaciji v zvezi s pravilnikom, zahtevati, naj bo čimprej

ni, da se sindikat ne bo vključeval v vse dogodke, ki zadevajo samoupravni položaj delavca v delovni organizaciji. Vse obrobne probleme, na katere bomo naleteli v prihodnosti, bomo morali sproti reševati in pri tem upoštevati predvsem mnenja baze — neposrednih proizvajalcev. Člani sindikata bodo po svojih osnovnih organizacijah zahtevali uresničevanje nalog in reševanje problemov, ki se bodo pojavljali, osnovne organizacije in vodstvo sindikata pa so dolžni nastale probleme takoj reševati, pri čemer se ne smejo ravnati »po liniji« manjšega odpora.

Nič manj pomembna naloga, ki je pred nami, je sodelovanje z občinskim sindikalnim svetom, ki je v zadnjem času bilo nekoliko zrahljano. Nemogoče si je zamisliti delovanje organizacije Zveze sindikatov, če ni povezave na vseh nivojih — od člana sindikata, neposrednega proizvajalca, po osnovni organizaciji, tovarniškem zboru sindikata, do občinskega, medobčinskega in republiškega, pa vse do zveznega sindikata.

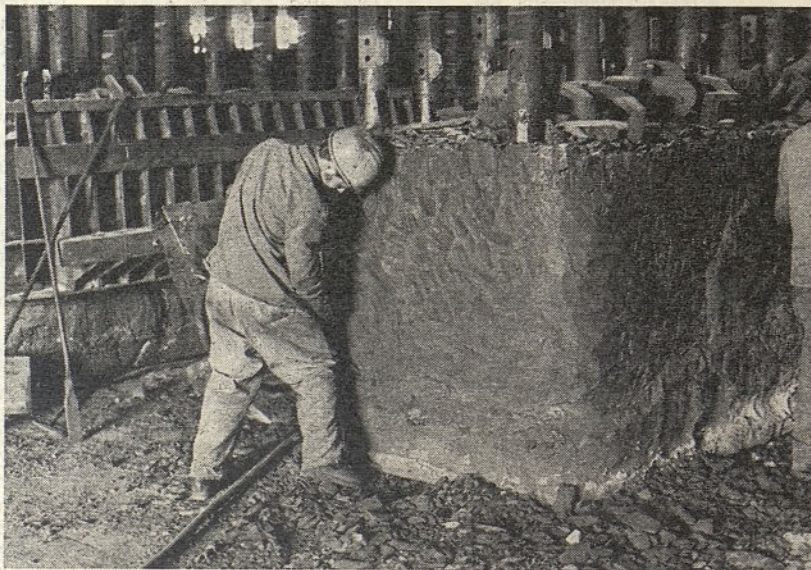
Oceno delovanja novega vodstva sindikata in uspešnosti pri izvrševanju njegovih nalog bo članstvo dalo v času dveh let, končno oceno pa na občnem zboru hkrati s priznanjem ali pa s kritiko njegovega opravljenega poslanstva.

VOJO VELIČKOVIČ

POPRAVEK

V zadnji številki »Aluminija« se je na četrti strani v podnaslovu daljšega sestavka za glavnim naslovom »Poglejmo resnici v oči« vrnila neljuba pomota. Podnaslov »Gliničarji in livarji — pred zaključnim izpitom« bi se moral pravilno glasiti »Elektrolizerji pred zaključnim izpitom«, kar so cenjeni bralci našega lista sicer lahko sami razbrali iz vsebine celotnega odgovora vodje izobraževalnega centra našega podjetja.

Bralcem se za to, sicer nehoteno napako vljudno opravičujemo.



Sekanje anode

na še višja vrednotenja delovnih mest vodilnih in vodstvenih delavcev, medtem ko beležimo primere, da so nekateri delavci, v glavnem z nižjimi osebnimi dohodki, bili deležni celo slabše ocenitve kot prej.

ogej in ustvarjalo še slabše vzdušje v delovni organizaciji, kar je bistveno vplivalo na produktivnost dela.

Danes naš sindikat zahteva, da osnutek pravilnika mora v javno razpravo v kolektiv v takšni obliki, kot je to sedaj. Zahtevamo pojasnitev kriterijev, načel in pogojev, ki so vplivali na sestavo ravno takšnega pravilnika. To je od predlagateljev osnutka pravilnika precej ostro zahtevano na 1. seji TZS, ta pojasnitev bo morala priti v najkrajšem času. Medtem ko bodo bralci imeli v rokah to številko »Aluminija«, bodo na izredni seji TZS skupaj s člani ZK in predlagatelji osnutka pravilnika podana stališča, oziroma, bodo izražene zahteve članov kolektiva, da pravilnik mora v javno razpravo. Pri tem moramo povedati, da so člani tovarniškega zbora, predvsem še neposredni proizvajalci, jasno in glasno povedali, da se ne bojijo vpliva nobenih destruktivnih elementov in da bodo sami poiskali takšne v svojih vrstah in jim onemogočili obračanje nastale situacije v nesocialistične namene, k razbijanju monolitnosti delavskega razreda.

Osnovne organizacije sindikata morajo imeti več veljave v razpravah o aktu za nagrajevanje in pri njegovem obravnavanju. Kot osnovna organizacija ni mišljen posameznik, ki bi naj brez posvetovanja s svojimi člani razpravljal in sklepal o tako pomembnem aktu. Delavec, ki ustvarja dohodek, ima pravico, da se vključuje v razpravo o njegovi razdelitvi, še posebej o delitvi osebnih dohodkov. To ne more in ne sme biti zgolj formalnost, temveč neodtujljiva pravica vsakega delavca.

Popolnoma razumljivo je, da mora predlog osnutka pravilnika biti strokovno pripravljen in obdelan, preden je posredovan v razpravo, vendar bi že v tej fazi kazalo neposredneje angažirati sindikat, ki

posredovan v razpravo med člane kolektiva — z vsemi pojasnili, ki naj jih neposredno dajejo predlagatelji in službe, ki so sodelovale v pripravah tega pravilnika. Sočasno je tovarniški zbor zahteval, naj bo takoj ustavljeno izdajanje kakršnihkoli odločb glede na izdane »dekrete« in spremembo organizacije podjetja; raziskati je potrebno situacijo v zvezi z že izdanimi odločbami.

Če želimo imeti zadovoljnega in predvsem zainteresiranega člana delovne organizacije, je permanentna naloga sindikata, da nenehno skrbi za usklajenost akta o nagrajevanju in njegove pravne in pravilne zasnove. Osnovne organizacije so se dolžne vključevati v delo strokovnih služb in organov upravljanja, dajati svoje predloge in pripombe, pa skrbeti, da bodo pri tem zastopani interesi članstva.

Upoštevati mnenja ljudi v bazi

Dosedaj so bile nekoliko širše obdelane naloge sindikata, katere lahko načrtujemo za daljše obdobje, kar ne pome-

IZDAJA CENTRALNI DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA »BORIS KIDRIČ« KIDRIČEVO UREDNIŠKI ODBOR:

Franco Vrlič — predsednik, člani: Ivan Mazera, Vlado Šerc, Konrad Rižnar, dipl. inž. Stojan Kerber in odgovorni urednik tovarniškega časopisa — Stane Tonejc, dipl. inž.

Tisk: ZGP »Pomurski tisk« v Murski Soboti.

Člani kolektiva in upokojeanci dobivajo list brezplačno.

Rokopisov in slik ne vračamo.

Predlog

PRORAČUNA OSNOVNE ORGANIZACIJE SINDIKATA TGA KIDRIČEVO ZA LETO 1973

Zap. št.	Besedilo	Znesek din
I. DOHODKI:		
1.	Neporabljeni sredstva iz preteklega leta	26.730,21
2.	Članarina	78.969,79
3.	Dotacija	130.000,—
4.	Razni nepredvideni dohodki	4.000,—
SKUPAJ DOHODKI:		239.700,—
II. IZDATKI:		
— osebni		
1.	Osebnih dohodki s prispevki	40.000,—
— materialni:		
1.	Pisarniške potrebščine	2.000,—
2.	PTT stroški	1.000,—
3.	Naročnina časopisov in revij	15.000,—
4.	Stroški denarnega prometa	1.200,—
5.	Nabava inventarja	3.000,—
6.	Vzdrževanje inventarja	1.000,—
7.	Razni nepredvideni izdatki	4.000,—
— funkcionalni		
1.	Občni zbori, seje, posvetovanja	12.000,—
2.	Službena potovanja	5.000,—
3.	Reprezentančni stroški	3.500,—
— ostalo:		
1.	Kulturno-prosvetno delo	20.000,—
2.	Fiskulturno delo	40.000,—
3.	Pomoč članstvu	20.000,—
4.	Darila upokojeencem	12.000,—
5.	Politične manifestacije in proslave	30.000,—
6.	Rekreacija članstva	30.000,—
SKUPAJ:		239.700,—

Služba pravne pomoči pri občinskem sindikalnem svetu Ptuj

Na letnih konferencah sindikalnih organizacij je bilo precej razprav o kaznovalni politiki in zastopanju obdolžencev na obravnavah.

Zato želimo člane sindikata seznaniti s Pravilnikom o poslovanju službe pravne pomoči, katerega je sprejel Plenum Občinskega sveta Zveze sindikatov v Ptujju 26. januarja 1973.

Na podlagi 36. člena Zakona o odvetništvu in drugi pravni pomoči (Uradni list SRS, št. 29 — 246/72) in pravil (poslovnika itd.) občinskega sveta Zveze sindikatov Slovenije ter soglasja Republiškega sekretariata za pravosodje in občno upravo SR Slovenije, je plenum Občinskega sveta Zveze sindikatov v Ptujju na seji 26. januarja 1973 sprejel tale

PRAVILNIK

o poslovanju Službe pravne pomoči

SPLOŠNE DOLOČBE:

1.

S tem pravilnikom je urejen način in obseg dela Službe pravne pomoči, pravice in dolžnosti delavcev, ki nudijo pravno pomoč, financiranje Službe pravne pomoči, pogoji in način zaračunavanja pravnih storitev.

2.

Občinski svet Zveze sindikatov v Ptuju zagotavlja pravno pomoč za uveljavitev in varstvo samoupravnih pravic in koristi ter pravic iz delovnega razmerja članom sindikata — s Službo pravne pomoči.

3.

Služba pravne pomoči Občinskega sveta Zveze sindikatov v Ptuju je organizirana kot samostojna strokovna služba v okviru delovne skupnosti Občinskega sveta Zveze sindikatov v Ptuju. Služba pravne pomoči posluje v Ptuju na sedežu Občinskega sveta Zveze sindikatov.

Služba pravne pomoči ima svoj pečat z besedilom: Občinski svet Zveze sindikatov v Ptuju, Služba pravne pomoči. V sredini pečata je grb Zveze sindikatov Slovenije.

POSLOVANJE IN ORGANIZACIJA

4.

Služba pravne pomoči svetuje in zastopa člane sindikata na njihovo zahtevo ali z njihovo privolitvijo (lahko je določeno tudi teritorialno območje bivanja ali zaposlitve članov sindikata, katerim nudi pomoč Služba pravne pomoči), pri uveljavljanju pravic in dolžnosti iz medsebojnih delovnih razmerij, varstvu samoupravnih pravic in pravic zdravstvenega zavarovanja (lahko

nudi pravno pomoč tudi pri uveljavljanju invalidskega in pokojninskega zavarovanja, uveljavljanju pravic iz stanovanjskih razmerij, ki so v zvezi z delovnim razmerjem, itd.).

5.

Služba pravne pomoči daje članom sindikata pravne nasvete, jih zastopa pred sodišči, drugimi državnimi organi in organizacijami ter pred samoupravnimi organi in organizacijami združenega dela; sestavlja vloge in listine o pravnih poslih in razmerjih.

6.

Služba pravne pomoči lahko svetuje in zastopa tudi osnovne in občinske organizacije sindikatov, zveze sindikatov in njihove organe.

7.

Služba pravne pomoči nudi pravno pomoč le tistim delavcem, ki so člani sindikata. Če delavec ni član sindikata, pa želi vstopiti v članstvo, je Služba pravne pomoči dolžna urediti njegovo članstvo pred nudenjem pravne pomoči, razen v primerih, če zaradi neodložljivosti nujenja pravne pomoči to ne bi bilo mogoče urediti že pred tem.

8.

Služba pravne pomoči zastopa delavce in organizacije sindikata po pismenem pooblastilu, v katerem je označen obseg zastopanja.

9.

Služba pravne pomoči posluje za delavce ob četrtkih od 15. do 17. ure popoldne na sedežu Občinskega sindikalnega sveta Zveze sindikatov Ptuj.

10.

Služba pravne pomoči lahko odkloni nudenje pravne pomoči in zastopanje delavca, če obstaja za to opravičljivi razlog, kot na primer:

- če delavec zlorablja brezplačno pravno pomoč;
- če so zahteve delavca objestne.

Delavci Službe pravne pomoči so dolžni v primeru odklonitve nudenja pravne pomoči navesti razloge za odklonitev.

11.

Delavec Službe pravne pomoči je dolžan odkloniti pravno pomoč, če je v isti stvari že zastopal nasprotno stranko, ji dal pravni nasvet ali od nje sprejel infor-

macijo sam ali drug delavec Službe pravne pomoči, ali če je delal pri odvetniku, ki je zastopal nasprotno stranko ali če je v isti stvari delal kot sodnik, javni tožilec, javni pravobranilec, preiskovalni ali poizvedovalni organ ali kot uradna oseba v upravnem postopku ali kot delavec v delovni organizaciji, kjer je vodil postopek proti delavcu.

V primeru, da je delavec Službe pravne pomoči že dajal pravno pomoč dvema ali več strankam, ne more sprejeti zastopanje v sporu med temi strankami.

12.

Delavec Službe pravne pomoči ne sme praviloma odpovedati prevzetega zastopanja:

- če bi se položaj stranke zaradi tega poslabšal;
- če v določenem stanju postopka stranka ne more dobiti takoj drugega zastopnika;
- če v postopku ni uspel s svojimi predlogi.

DELA VCI SLUŽBE PRAVNE POMOČI

13.

Delavci Službe pravne pomoči, ki dajejo pravno pomoč, so lahko le tiste osebe, ki imajo pravniško izobrazbo in pravosodni izpit, izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje in so jugoslovanski državljani.

14.

Delavci, ki dajejo pravno pomoč v Službi pravne pomoči, so dolžni pri svojem delu skrbeti za ustavnost in zakonitost, se ravnati po načelih poklicne etike in vestno opravljati svoje delo.

Delavci Službe pravne pomoči so dolžni vestno in požrtvovalno zastopati stranke in zanje uporabiti vsa možna in zakonita sredstva.

15.

Delavci Službe pravne pomoči so dolžni že vnaprej seznaniti stranko s potekom postopka v njeni zadevi. O svojem delu so dolžni stranko redno obveščati in ji omogočiti vsak čas vpogled v stanje stvari, jo poučiti o dejanskem stanju zadeve in o pravnih vprašanjih, ji sporočiti podatke iz sodnih in drugih spisov ali iz opravljenih razgovorov z zastopniki nasprotna stranke.

16.

Med zastopanjem stranke je potrebno posebno skrb posvetiti shrambi njenih listin in listin, katere je predložila na vpogled nasprotna stranka ali drugi državni ali samoupravni organi.

Ob prenehanju zastopanja je stranki na njeno zahtevo treba vrniti vse listine,

17.

Delavec Službe pravne pomoči je dolžan varovati kot tajnost vse, kar mu je zaupala stranka, ki se je obrnila nanj zaradi pravne pomoči in tudi ni dolžan pričati o tistem, kar mu je stranka zaupala. Dolžnost varovanja tajnosti poslovanja in dela v Službi pravne pomoči velja tudi za administrativno-tehnično osebje.

18.

Služba pravne pomoči se poslužuje administrativno-tehničnega osebja pri Občinskem svetu Zveze sindikatov Slovenije v Ptujju (lahko tudi na podlagi civilno-pravne pogodbe).

19.

Delavci Službe pravne pomoči, ki so člani delovne skupnosti Občinskega sveta Zveze sindikatov v Ptujju, imajo enake pravice in dolžnosti kot drugi delavci te skupnosti.

OBRAČUNAVANJE STORITEV:

20.

Služba pravne pomoči daje pravno pomoč vsem v tč. 4 tega pravilnika navedenim osebam in organizacijam — brezplačno.

Pri zastopanju delavcev in organizacij pred sodišči Služba pravne pomoči priglaja svoje stroške v breme nasprotne stranke po določbah Odvetniške tarife.

FINANCIRANJE SLUŽBE PRAVNE POMOČI

21.

Služba pravne pomoči je financirana iz proračuna Občinskega sveta Zveze sindikatov Ptuj (na podlagi vsakoletne pogodbe z ustanoviteljem).

KONČNE DOLOČBE

22.

Ta pravilnik stopi v veljavo 8. dan po sprejemu.

Datum: 26. januarja 1973

Predsednik:

DANILO MASTEN