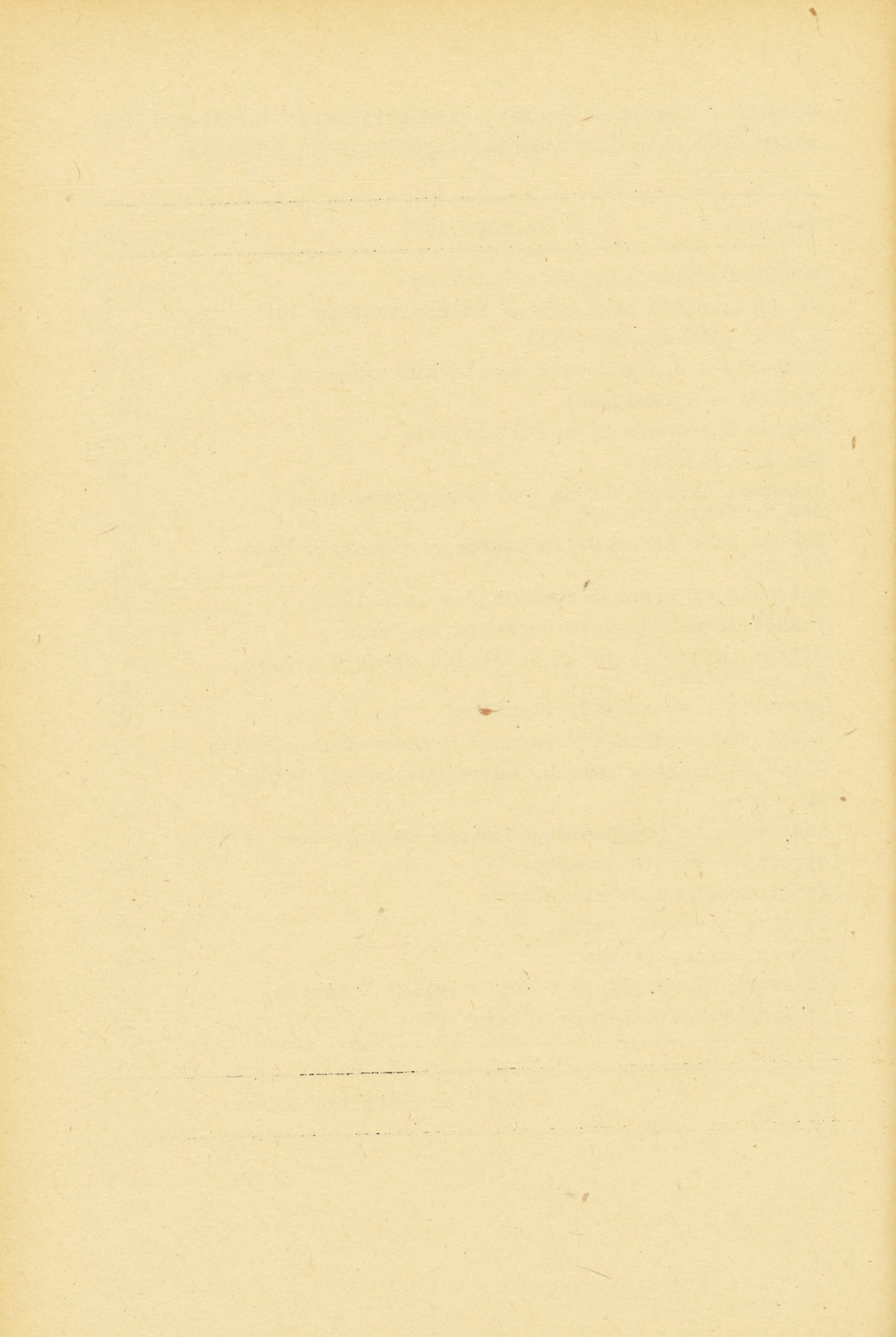




GLASILO podjetja za promet z industrijskimi surovinami ter
reproduciblejskim in odpadnim blagom "DINOS" LJUBLJANA

Leto VI.	22. februar 1967	štev.	26
Družbeno priznanje našim delavcem		stran	1
Ob sprejemanju zaključnega računa za leto 1966		"	4
V letu 1966 smo izvozili		"	8
Simpozij o odgovornosti v delovnih organizacijah		"	9
Delavci - upravljalci		"	11
8-urno zasedanje UO in DS podjetja		"	12
Na glas je rekel		"	13
Nekateri sklepi DSP na 27. rednem zasedanju dne 8. februarja 1967		"	14
Kakšna bodo nadomestila osebnega dohodka v času bolezni		"	15
Možnosti za gradnjo stanovanj v letu 1967		"	16
V 1966 letu 108 naših delavcev na morju		"	18
Ali se izplačilo 10 in 5 letnice šteje v osnovo za pokojnino		"	19
Prepeljali smo z našimi kamioni		"	20
Večji poudarek na strokovnost v kadrovske politiki		"	21
O izvozu starega železa, ostružkov, stare litine in tračnic		"	23
Izdajanje in podpisovanje potnih nalogov ter obračunov potnih stroškov		"	26
Iz sindikalnih občnih zborov		"	28
Iz seje sveta DE Celje		"	33
Dobronamerna kritika		"	34
Odgovori na vprašanja v 24. številki "Glasila"		"	41
Izobraževanje delavcev v letu 1966		"	42

Urejuje uredniški odbor



DRUŽBENO PRIZNANJE NAŠIM DELAVCEM

Predsednik republike tovariš Tito je ob Dnevu republike in v okviru proslavljanja 25. obletnice vstaje jugoslovanskih narodov podelil odlikovanje 5 našim delavcem in to:

GREGORIČ ANTON iz Kopra je odlikovan z redom dela s srebrnim vencem. Imenovani je bil več let član občinske skupščine in predsednik krajevnega odbora socialistične zveze. V času NOB je aktivno delal za OF in bil tudi v operativnih edinicah. Tudi kot poslovodja poslovne enote Koper je v času službovanja na tem delovnem mestu z vso prizadevnostjo skušal kar najbolj vestno opravljati to delo, pri čemer je dosegel tudi lepe uspehe.

KAMNIKAR PETER iz Ljubljane je odlikovan z redom dela s srebrnim vencem. Takoj v začetku leta 1941 se je aktivno vključil v delo OF. Kot aktivist je delal do leta 1943, ko je vstopil v NOV, kjer je bil do osvoboditve na raznih položajih. V času NOB je bil tudi težje ranjen. Po demobilizaciji v letu 1946 se je takoj zaposlil pri našem podjetju. Bil je vedno med prvimi, ki so bili pripravljeni žrtvovati marsikatero uro prostega časa v korist celotne družbene skupnosti. Sodeloval je v raznih akcijah pri obnovi domovine, prav tako pa je bil tudi v podjetju med tistimi, ki niso štedili naporov za dosego postavljenih ciljev. V času zaposlitve pri podjetju je bil tudi član DS in drugih političnih organizacij in med prvimi, ki so opravljali funkcijo predsednika DS.

JANČIČ DANILO zaposlen na upravi podjetja je odlikovan z redom zasluge za narod s srebrnimi žarki. Med okupacijo se je takoj v začetku vključil v delo za OF. Zaradi tega je bil kasneje tudi poslan v internacijo. Po osvoboditvi se je takoj vključil v delo in sodeloval v različnih akcijah za obnovo domovine. Opravljal je vseskozi tudi različne politične

funkcije v SZDL, ZK in sindikatu. Več let je bil tudi predsednik občinskega sindikalnega sveta v občini Bežigrad in Ljubljana-Center. V podjetju je bil vseskozi aktiven in opravljal različne funkcije v ZK, sindikalni organizaciji in v organih upravljanja.

HORVAT JOŽE iz Murske Sobotne je odlikovan z medaljo dela. Takoj po osvoboditvi se je vključil v delo pri obnovi domovine. Sodeloval je v raznih akcijah. Vseskozi je tudi aktivno delal kot član odbora SZDL, preje pa OF. Nekaj časa je bil tudi odbornik LO. V času, ko je zaposlen pri našem podjetju je vložil vse svoje sposobnosti za kar najboljšo delo poslovne enote, katero je vodil. Vedno je bil med tistimi, ki niso štedili prostega časa za širše družbene cilje. Vložil je veliko naporov za izgradnjo prostorov poslovne enote Murska Sobota. Vedno se je tudi aktivno zavzemal za reševanje različnih problemov v okviru podjetja in opravljal različne funkcije v organih upravljanja, kot član DS, član UO in član sveta delovne enote.

PIKL JOŽE iz Trbovelj je odlikovan z redom dela z zlatim vencem. Že v mladih letih se je vključil v napredno delavsko gibanje kot rudar. Sodeloval je v raznih štrajkih in drugih akcijah, ki so bile organizirane v revirjih. Zato je razumljivo, da se je že v začetku vstaje vključil v OF kjer je vse do osvoboditve opravljal različne funkcije. Za njegovo delo v NOB je prejel že več odlikovanj. Takoj po osvoboditvi pa se je aktivno vključil v akcije za obnovo porušene domovine. Bil je med vodilnimi političnimi delavci v sindikatu, ZK, SZDL, bil je član različnih oblastnih organov v občini, okraju, in republiki. Aktivno je sodeloval tudi kot funkcionar v organizaciji ZB.

Tudi v našem podjetju je pokazal vse svoje sposobnosti in zavzetost za kar najboljšo izvrševanje postavljenih ciljev. Enota v Trbovljah, katero vodi, je bila vedno med najboljšimi.

Vsi odlikovanci so že pred tem prejeli za njihovo delo v podjetju ob 20 letnici "značko podjetja".

VSEM ODLIKOVANCEM. JE ODLIKOVANJE LE SKROMNO DRUŽBENO PRIZNANJE, KI SICER PREDSTAVLJA SIMBOL, KAJTI ZA VLOŽEN TRUD IN NAPORE NI PLAČILA. VSEKAKOR PA TA SIMBOL PONAŽARJA DRUŽBENO SKRBE IN PRIZNANJE ZA NAPORE, KI JIH DRUŽBA CENI. PODELJENA ODLIKOVANJA BODO TOREJ ŠE NADALJNJA SPODBUDA ZA DELO ODLIKOVANCEV KOT TUDI VSEM OSTALIM.

KOLEKTIV PODJETJA "DINOS" VSEM ODLIKOVANCEM ČESTITA Z ŽELJO, DA BODO ŠE DOLGO MED NAMI.

Tone Plešec

OB SPREJEMANJU ZAKLJUČNEGA RAČUNA ZA LETO 1966

Predlanskim uvedena gospodarska reforma je v letu 1966 zajela celotno družbeno dogajanje. Bilo je močno čutiti pozitivne premike v smeri socialistične demokracije, kar je dalo poleta delavskemu samoupravljanju, odbornikom in poslancem v skupščinah in njihovih organih. Zato je bilo sprejetih mnogo novih predpisov in zakonov z željo, da se krepko stopi na pot zdravega razvoja našega gospodarstva in mednarodne delitve dela.

Novi predpisi in zakoni so se v različnih oblikah odrazili v posameznih vejah gospodarske dejavnosti. V težnji, da postane dinar resnična podlaga vrednosti našega imetja in možnosti našega napredka, se je bilo zmanjšalo kreditno poslovanje, kar je imelo za posledico naraščanje dolgov. Obratna sredstva za stari način poslovanja, so postala premajhna in gospodarske organizacije so iskale različne izhode, da bi se prilagodile novemu načinu. Zmanjševale so zaloge reprodukcijskega materiala in zadrževale investicijsko izgradnjo.

Vse to je imelo tudi odraz v poslovanju našega podjetja, celo z nekaterimi posebnostmi. Medtem, ko se je proizvodnja hotela znebiti vsega, kar ne bi rabila v bližnji prihodnosti, vsega, kar ni neobhodno potrebovala, vsega, kar tržišče ni moglo sprejeti, je prav zato pri nas nabava blaga rasla hitreje kot prodaja, vsled česar so nastale ogromne zaloge blaga, ki so nam naša obratna sredstva v splošnem pomanjkanju obratnih sredstev, spravila v tak položaj, da smo ga z veliko težavo obvladali, pri čemer je trpel tudi naš investicijski program, ki smo ga morali skrčiti.

Da smo ga obvladali, se imamo zahvaliti v prvi vrsti samim sebi, ker smo vsa dogajanja nenehno spremljali in predvzemali različne ukrepe. V naglici pa smo delali tudi napake, toda največji vzrok za to, da se nismo hitreje prilagodili novemu položaju je bil v tem, da ukrepi in sklepi samoupravnih

organov pri delavcih niso bili toliko in tako pojasnjeni, da bi jih vzeli kot neobhodno potrebno nujnost.

Zahteve po večji storilnosti, večji izkoriščenosti strojev, boljšem sortiranju in pripravljanju blaga, večji skrbi za zmanjšanje stroškov, zmanjšanje zalog, novih načinov nagrajevanja dela, je sicer pronicala v zavest delavcev, toda prepočasi.

Ni dvoma, da je k takšni situaciji pripomoglo tudi to, da se gospodarska reforma v našem podjetju, kljub vsem težavam iz vidika poslovnega uspeha v doseganju dohodka in osebnih dohodkov, še ni negativno odrazila. V letu 1966 smo ustvarili 5 milijard 250 milijonov prometa, kar je za eno milijardo več kot v letu 1965. Pri tem pa smo storilnost povečali precej manj kot pa osebne dohodke.

Dober, čeprav nekoliko neuskkljen rezultat poslovanja v letu 1966, je kot že rečeno zahteval od našega kolektiva veliko angažiranosti. Novi predpisi in zakoni, katere smo predvidevali že v zaključnem računu leta 1965, so od nas zahtevali sprejetje novih internih predpisov. Obravnavali smo pravilnik o delovnih razmerjih, pravilnik o delitvi dohodka in delitvi osebnih dohodkov. Obravnavali smo nov statut podjetja, ki smo ga sprejeli v začetku leta 1967. Vse to pa ni bilo lahko delo, saj nam je zmanjkovalo časa celo za proučevanje in prilagajanje notranjemu in zunanjemu tržišču, kar spada v osnovno dejavnost našega podjetja.

Vendar smo tako pri eni kot drugi stvari dosegli določene pozitivne rezultate. Zlasti moramo omeniti povečane stike z zunanjimi kupci, predvsem italijanskimi. K tem stikom nas je silila tudi konkretna problematika poslovanja. Ob prevzemu nerentabilnih železniških prog v Sloveniji in sploh zaradi nasičenosti tržišča s starimi železniškimi tračnicami, se nam je ustvarila velika zaloga, ki doma ni imela kupca, izvoz pa ni dovoljen. Po velikem trudu smo dobili dovoljenje za preoblikovanje tračnic v betonsko železo, katerega zelo

primanjkuje. To dovoljenje smo realizirali v sodelovanju z italijansko firmo v Udinah.

Kritična situacija je bila tudi s st. arim papirjem, kakršnega je po sili novonastale gospodarske situacije v papirnicah, papirna industrija začela uvažati. V takšni situaciji nam je uspelo določene količine in vrste starega papirja izvoziti in ga še izvažamo v Italijo.

Moramo omeniti, da smo bili v letu 1966 oblegani s strani predstavnikov italijanskih firm, ki so bile zelo zainteresirane za razne vrste poslov, tudi takih, ki jih spričo še nerazvitega gospodarskega sodelovanja z Italijo, kljub deloma sproščenemu izvozu, žal ne moremo realizirati. Naj tudi omenimo, da so začetni razgovori s francoskimi firmami, ki smo jih imeli v letu 1965, v letu 1966 usahnili.

Posebnost poslovanja v letu 1966 je tudi zelo povečana aktivnost pri poslih, ki jih je uprava podjetja samostojno začela sprovajati že v letu 1965. Ti direktni posli so zavzeli tak razmah, da smo morali pri komercialni službi podjetja ustanoviti posebno obračunsko enoto z nazivom komercialni biro.

Skladno z večjim prometom komercialnega biroja se je povečalo število zaposlenih v biroju, v katerem sta tudi komercialista - predstavnika iz Zagreba in Beograda.

Poleg ogromnega posla v zvezi z demontažo nerentabilnih prog v Sloveniji, je komercialni biro povečal tudi predelavo barvnih kovin v primarne surovine in polproizvode. Za predelavo barvnih kovin smo imeli v letu 1966 sklenjenih več kooperacijskih pogodb z gospodarskimi organizacijami soc. sektorja in privatnimi obrtniki.

Z ustanovitvijo komercialnega biroja smo želeli sprostiti komercialno službo podjetja, da bi se lahko bolj posvetila komercialnim problemom delovnih enot, vendar nam to ni povsem uspelo, ker je bila povečana predelava barvnih kovin in z njo povezana kupoprodaja tako zahtevna naloga, da se je ni moglo

prepustiti samemu biroju. Tudi povečano poslovanje komercialistov - predstavnikov je bilo takšno, da mu sam komercialni biro ni bil kos. Največ pa je komercialno službo podjetja angažiral izvoz nekaterih vrst blaga in neverjetni interes italijanskih firm, da navežejo z našim podjetjem široko komercialno poslovanje.

Organi samoupravljanja podjetja so tudi v letu 1966 napredovali. Napredek je bil zlasti viden pri sprejemanju novih pravilnikov oziroma posameznih določil teh pravilnikov, iz katerih je razvidno, da enote gledajo posamezne probleme s stališča koristi celotnega podjetja.

Obenem pa so se pojavile težnje, da bi sredstva, ki jih ustvarjajo in ki so še centralizirana, decentralizirali in s tem dali samoupravljanju v enotah večjo materialno osnovo. Široka razprava o teh vprašanjih v vseh delovnih enotah pa je pokazala, da je večina delovnih enot sprevidela, da je k decentralizaciji sredstev treba pristopiti postopoma v daljšem razdobju zlasti zato, ker enote še nimajo enakih pogojev gospodarjenja spričo različne stopnje strojne opremljenosti in različnih lokalnih tržnih pogojev.

Pri obravnavi teh splošnih problemov, kakor tudi pri obravnavi konkretnih vprašanj, pa je članom upravljanja veliko pomagalo naše interno informativno sredstvo "Glasilo" podjetja, ki vse bolj obravnava dejavnost samoupravljanja, nerešena vprašanja poslovanja in nagrajevanja ter organizacije podjetja. K boljši informiranosti je prispeval tudi nov časopis našega poslovnega združenja INOT, ki obravnava konkretno problematiko naše dejavnosti v jugoslovanskem merilu.

Že tako splošna ocena našega položaja in poslovanja v letu 1966, očigledno dokazuje, kje in kaj bomo morali v letu 1967 napraviti, da ne bomo ob koncu leta izšli s slabšo bilanco.

Ni dvoma, da moramo izboljšati organizacijo dela in nagrajevanje tako, da se bo povečala storilnost, delovna disciplina in osebna odgovornost. Ni dvoma, da moramo povečati obračanje zalog ob istočasnem povečanju lastnih obratnih sredstev z novimi vlaganji in zboljšati izterjavo dolžnikov. Kolikor bomo uspeli izvršiti te naloge, bomo med drugim postali tudi sami boljši plačniki naših dolgov, kar bo že samo po sebi pogojilo in utrdilo dolgoročne poslovne povezave z našimi dobavitelji in od katerih si največ obetamo.

Glavni direktor
Stane Koman

V letu 1966 smo izvozili naslednje vrste odpadkov:

	kg	N.din
prokron	60.537	142.810,36
aluminij ostružkov	4.550	11.375,00
aluminij žgure	20.370	28.518,00
aluminij elektrona	26.660	91.977,00
raznega stekla	222.145	20.552,25
razne vrste papirja	546.028	164.146,05
Skupaj	880.290 kg	459.378,66

SIMPOZIJ O ODGOVORNOSTI V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

NA BLEDU OD 20. - 22. APRILA 1967

Pričele so se organizacijske priprave za simpozij o odgovornosti v delovnih organizacijah. Ob sodelovanju Republiškega sveta Zveze sindikatov Jugoslavije in Gospodarske zbornice SRS, ga pripravlja Višja šola za organizacijo dela v Kranju. Obravnaval bo problem osebne odgovornosti strokovnih in vodstvenih kadrov ter posameznih članov organov upravljanja in članov delovne skupnosti prav tako pa tudi vprašanje kolektivne odgovornosti organov upravljanja in delovnih skupnosti.

Na simpoziju o odgovornosti v delovnih organizacijah bo sodelovalo z referati trideset strokovnjakov in političnih delavcev, ki proučujejo vprašanja odgovornosti. Udeležilo pa se ga bo, kakor pričakujejo organizatorji, okrog 500 udeležencev iz slovenskih delovnih organizacij ter povabljenih gostov.

Simpozij o odgovornosti v delovnih organizacijah bo obravnaval predvsem probleme, ki zadevajo:

- dejansko pristojnost in odgovornost ter posledice za neodgovorno oziroma nepravilno ali neuspešno delovanje organov upravljanja, delovne skupnosti in odgovornih oseb;
- stimulacijo in vzgojo k odgovornosti;
- kadrovsko politiko pri konstituiranju organov upravljanja ter izboru odgovornih oseb;
- pravno ureditev odgovornosti;
- politična stališča o odgovornosti in dejanske zunanje vplive na oblikovanje intenzivnosti in kvalitete odgovornosti posameznih organov in oseb.

Navedene probleme bo simpozij obravnaval z vidika odgovornosti za: načrte in programe dela ter razvoja podjetja, notranjo

organizacijo, poslovne odločitve, kadrovske odločitve, delitev dohodka in vodenje poslovanja ter druge operativne odločitve. Obravnaval jih bo tako s politično-demokratskega, kakor tudi s strokovnega vidika.

Nujnost organizirati simpozij o odgovornosti se kaže že precej časa. Pobuda je prišla iz delovnih organizacij. Sodelavci Višje šole za organizacijo dela so bili doslej pri svojem svetovanju in pedagoškem delu večkrat postavljeni pred dokaj zahtevne naloge. Morali so pojasnjevati, razlagati in svetovati v konkretnih primerih nejasnosti glede odgovornosti. Mnenja o odgovornosti za delo, za poslovne in samoupravne odločitve ter odgovornosti za uresničevanje zadolžitev so zelo deljena. Ljudje iz prakse hočejo vedeti, kdo je odgovoren za pripravljanje in razvijanje organizacijskih in poslovnih konceptov, kdo je odgovoren za izvedbo in uresničevanje sprejetih ukrepov in kako zagotoviti, da bodo ljudje na svojih delovnih mestih prevzemali ustrezno strokovno odgovornost za svoje delo in odločitve ter ustrezno kolektivno odgovornost za svoje samoupravne odločitve.

Zato simpozij o odgovornosti na Bledu ne bo samo analiziral nakazanih problemov. Referenti in udeleženci bodo predlagali, kako naj se odgovornost oseb in organov upravljanja uredi v bolj jasno in konkretno. Razčistili pa si bodo prizadevali tudi vrsto nejasnosti o odgovornosti in vlogi strokovnjakov ter odgovornih vodstvenih kadrov v delovnih organizacijah.

S svojimi ugotovitvami bo simpozij skušal razreševati vprašanja odgovornosti zlasti na sledeče načine:

- 1) da se bo Višja šola za organizacijo dela Kranj kot organizator simpozija priglasila k sodelovanju na II. zvezni konferenci samoupravljalcev konec tega leta v Beogradu;
- 2) da bosta Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije in Gospodarska zbornica SR Slovenije kot pobudnika za organizacijo simpozija pretresla njegove ugotovitve in zavzela

do njih svoja stališča ter jih vključila v svoj program;

3) da se ponovi simpozij o odgovornosti na področju SR Srbije ob sodelovanju tamkajšnjega Republiškega sveta Zveze sindikatov Srbije in Gospodarske zbornice Srbije ter o tem obvesti republiške svete ZS ter gospodarske zbornice drugih republik in zajame tudi referente ter uslužbenca s področja drugih republik, potem pa tudi s tega simpozija predlaga ustrezne zaključke II. zvezni konferenci samoupravljalcev.

Organizacijo in financiranje simpozija o odgovornosti je prevzela Višja šola za organizacijo dela v Kranju. Na šolo že prihajajo priglasitve za udeležbo, ki bo veljala 400 N.din na eno osebo. Vsak udeleženec bo prejel okrog trideset referatov v obsegu nad tisoč tipkanih strani že deset dni pred pričetkom simpozija.

Predsednik pripravljalnega odbora je Andrej Verbič, podpredsednik Republiškega sveta Zveze sindikatov Jugoslavije, člani tega odbora pa so: Rudolf Jančar - predsednik Zveze inženirjev in tehnikov SRS, Miran ing. Mejak - podpredsednik Gospodarske zbornice SRS, Tine Lah - profesor Višje ekonomske komercialne šole v Mariboru, Tone ing. Tribušon - direktor zavoda SRS za plan, Slavko Zalokar - zvezni poslanec - predsednik odbora za delo pri Zvezni skupščini, Vladimir Logar - generalni direktor "Iskre" Kranj, Tone Polajnar - sekretar CS ZSJ in sodelavci Višje šole za organizacijo dela Ilja Jurančič, Štefan Kadoič, Franc Slabe ter njen direktor Mitja Kamušič.

DELAVCI - UPRAVLJALCI!

Se vam ne zdi, da tudi v našem podjetju večkrat ne znamo razlikovati, kaj zajema strokovno vodenja poslov in kaj upravljanje podjetja?

Pričakujemo, da nam boste o tem kaj napisali in da boste pokazali interes za ta seminar.

Uredništvo "Glasila"

8-URNO ZASEDANJE U.O. IN DS PODJETJA

Dne 8. II. t.l. je bilo zasedanje DSP, dva dni preje pa U.O., na katerem je bila glavna točka obravnava poročila inventurne komisije za popis vseh sredstev podjetja na dan 31.12.1966.

Upravni odbor in delavski svet sta posebej in temeljito obravnavala vsako skladišče podjetja, zato je seja oziroma zasedanje tudi toliko časa trajalo.

DS podjetja je v zvezi z inventuro sprejel nekaj načelnih sklepov in sicer:

- 1) Ponovno se ugotavlja, da so prikazani viški in manjki nastali predvsem zato, ker odgovorni uslužbenci po enotah našega podjetja niso sproti, ko so sortirali odkupljeno blago, izstavljali tudi predpisane sortirne liste. S tem so oškodovali svojo enoto tudi na dohodku. Vse odgovorne uslužbenke se zato opozarja, da morajo do sortiranja in izstavljanja sortirnih listov pokazati večjo odgovornost, gospodarsko-računska služba podjetja pa naj pripravi še en seminar o tem problemu.
- 2) Zaradi prevelikih zalog blaga v enotah podjetja, vsled česar je ogroženo pravilno koriščenje obratnih sredstev, se zadolži direktorja komercialne službe in direktorja tehnične službe, da bo blago na zalogah v čimkrajšem času pripravljeno za odpremo in, da se bo vedelo, kam se blago lahko pošlje oziroma proda.
- 3) Da direktor komercialne službe čimprej predloži DS podjetja seznam o tem, kakšen kalo se lahko v posameznih primerih in pri posameznih vrstah blaga priznava, kadar se na osnovi tehtanja blaga ugotavlja manjko.
- 4) Vsi, ki so na osnovi sklepa DS podjetja osebno obremenjeni za ugotovljeni manjko ob inventuri trgovskega blaga, morajo sami ob pomoči inventurne komisije skrbeti, da se v določenem roku manjko s pomočjo tehtanja ali prodaje kritičnega

blaga ponovno ugotovi pravo stanje. Če bo potem manjko še vedno obstajal, bo o tem, kdo bo zanj obremenjen, DS podjetja ponovno razpravljalo.

- 5) Ker se pogosto dogaja, da pri prevzemu kamionske pošiljke blaga ni takšnih količin, kot so zabeležene na odpremnih dokumentih, mora komisijski zapisnik o reklamaciji teže podpisati tudi šofer kamiona.

Če šofer noče podpisati, se mora od njega zahtevati pisмено izjavo, zakaj noče podpisati. Če noče dati niti take izjave, reklamacijska komisija to zapisniško ugotovi in podpiše.

- 6) Kadar se bo ugotovilo, da je bila reklamacija teže, tako kamionskih kot vagonских pošiljk pravočasna in pravilno napravljena in kljub temu ni uspela, se za ugotovljeni manjko ne bo obremenilo odgovornega delavca podjetja.

Naj omenimo, da je letos DS podjetja prvič sprejel sklepe o osebni odgovornosti oziroma obremenitvi skladiščnikov ali poslovodij za ugotovljeni manjko. Pri tem je še dal možnost, da se manjko v določenem času ponovno ugotovi in da do takrat odgovorni osebi še ni treba plačati podjetju zneska, ki ga predstavlja ugotovljeni manjko. Ta ukrep je bil nujen, da se v bodoče poveča osebna odgovornost za pravilno poslovanje.

Stane Koman

NA GLAS JE REKEL

Govorimo o kontroliranju delavcev, če so res bolani, ne govorimo pa o tovariškem obiskovanju delavcev, ki so res bolani.

JOŽE ROJC iz Kozine na sindikalnem občnem zboru v Kopru

NEKATERI SKLEPI DS PODJETJA NA 27. REDNEM ZASEDANJU DNE
8. FEBRUARJA 1967

Poleg sklepov o letnem popisu vseh sredstev podjetja so bili sprejeti še naslednji sklepi oziroma priporočila:

- da se podeli poslovodji poslovalnice Kranj tov. Vižintinu 80.000,- starih din nagrade za hitro vključitev v našo problematiko un uspešno izvršene naloge, ki so mu bile dane v preizkusni dobi. Nagrada je povračilo za manj prejete osebne dohodke v času preizkusa. DS podjetja je tudi izrazil nezadovoljstvo, ker kolektiv DE Kranj ni sprejel prvotnega priporočila UO podjetja, da se tov. Vižintinu povrne del osebni dohodkov, ki jih ni dobil v času preizkusa;
- da svet DE Maribor na prvi seji ugotovi, ali je zapisnik z njihove seje dne 18.12.1966 glede odpusta tovariša Čavleka pravilen in da ponovno proučijo možnost zaposlitve tovariša Čavleka;
- da se odločba o priključitvi poslovne enote Črnomelj k delovni enoti Novo mesto umakne iz formalno pravnih razlogov in izda novo odločbo na osnovi določil še veljavnega starega statuta;
- da odstopi neizkoriščena sredstva za nagrade iz leta 1966 s katerim razpolaga DS podjetja, za izgradnjo počitniških hišic v Savudriji in da priporoča DE podjetja, da store isto z neizkoriščenimi sredstvi za nagrade, s katerimi razpolagajo DE;
- da naj se najdejo sredstva za rušenje počitniške hišice na Pohorju in pripravi teren za bodočo postavitev nove hišice.

Tovariš Tone Plešec, ki na upravi podjetja vodi kadrovski oddelek, nam je poslal 4 zelo zanimive članke, katere je napisal na osnovi vprašanj posameznih delavcev in zaradi razprav, ki so bile v delovnih enotah, oziroma na sestankih sindikalnih podružnic. Upamo, da boste v njih našli marsikateri odgovor na vprašanja, ki si jih niste znali razložiti.

Uredništvo

KAKŠNA BODO NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA V ČASU BOLEZNI?

Zaostreni pogoji gospodarjenja se odražajo tudi na socialno zavarovanje. Zato je bilo izdanih več novih predpisov, kot so revizija pokojnin, nov način obračunavanja osnove za nadomestila v času bolezni in obveza, da delovne organizacije same plačajo nadomestila v času bolezni do 30 dni. (prej ga je plačalo soc. zavarovanje).

Že od lanskega septembra naprej je podjetje samo odločalo višino nadomestila za prve tri dni bolovanja. Predpis je določal, da to nadomestilo ne more biti manjše kot 50 % OD, naše podjetje pa je določilo 60 %. Osnova za izračun boleznine je tedaj bila tromesečno povprečje osebnih dohodkov. To je bilo ugodno za tiste, ki so болоvali takrat, ko so bili osebni dohodki nižji od 3-mesečnega povprečja. Od septembra naprej pa se jemlje v osnovo povprečni osebni dohodek, dosežen v obdobju enega leta, to je leta 1965 do aprila 1966. Od tega datuma naprej pa bo osnova leto 1966. Pri takem izračunu pa gre običajno za nižji znesek kot preje, ko se je vzelo trimesečno razdobje.

Od januarja dalje morajo delovne organizacije same določati tudi višino nadomestila za bolovanje. Naš nedavno sprejeti

pravilnik o medsebojnih delovnih razmerjih že postavlja določena načela za nadomestila v času bolezni. V kratkem pa bo sprejeto dopolnilo k pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, kjer bo treba postaviti merila, razumljivo upoštevajoč načela, ki smo jih že sprejeli. Obstoja predlog, da bo to nadomestilo za prvih 6 dni 60 % izračunane osnove, ne glede na to, ali gre za nezgodo pri delu ali za navadno bolezen (lahko bi postavili 50 %). Od 6 do 30 dni pa bo za navadno obolenje 80 %, za nezgodo pri delu pa 100 % (do sedaj je bilo oboje 80 %).

Na prvi pogled zglada ta ukrep zelo oster, toda če imamo pred seboj podatek, da je bilo lani skoraj 8 % delavcev na bolezenskih dopustih ali dnevno povprečno 23 delavcev in, da pri tem odpade nakrajše bolezni kar 4,87 % obolenj, je tak ukrep nujen, če ne mogoče še preblag.

Pri obravnavi dopolnil pravilnika o delitvi osebnih dohodkov zato upoštevajmo cilj, ki ga s tem ukrepom hočemo doseči, kajti večji izdatek na račun boleznin negativno vpliva na dohodek tistih, ki so na delu.

MOŽNOSTI ZA GRADNJO STANOVANJ V LETU 1967

Večje možnosti podjetij, da samostojno razporejajo sredstva za gradnjo stanovanj, tudi pri nas kažejo določene uspehe. S tem pa nikakor ne trdimo, da bodo v kratkem rešena vsa stanovanjska vprašanja, saj jih je v podjetju po grobih podatkih okrog 170.

Trenutno še ni točno znano, kakšna bodo v letu 1967 sredstva za posojila delavcem, ki nameravajo graditi ali kupiti stanovanja. Sedaj imamo 17 prošenj, poleg tega pa obstojajo še nekatere obveznosti iz preteklega leta. Letošnja sredstva za stanovanjsko izgradnjo predstavljajo sredstva iz sklada skupne porabe in lanskoletna sredstva, ki smo jih preje

odvajali skladom za stanovanjsko graditev ter sredstva banke, kot posojilo na v banko vložena sredstva za stanovanja.

Grobi podatki, ki pa še niso dokončni, kažejo, da bomo imeli v letu 1967 na razpolago nekako 35 milijonov starih dinarjev, vendar je že na račun odobrenih posojil treba odšteti 12 milijonov tako, da bo ostalo na razpolago okrog 23 milijonov starih din za kreditiranje stanovanjske izgradnje.

Pri vseh dosedanjih primerih se je običajno upoštevalo načelo, da se je najprej odobrilo kredit onim delavcem, ki so dalj časa pri podjetju, pri čemer se je upoštevalo tudi prizadevnost posameznika in to če tisti, ki dobi posojilo, lahko izprazni stanovanje, ki ga je mogoče dodeliti drugemu. V eni izmed zadnjih številčk "Glasila" je bil objavljen osnutek pravilnika o dodeljevanju stanovanj oziroma kreditov. Do sedaj smo nanj dobili zelo malo dopolnilnih ali spreminjalnih predlogov.

Ko govorimo o tem, kako reševati stanovanjsko vprašanje, ne moremo mimo načela, da je reševanje stanovanjskega vprašanja v prvi vrsti stvar posameznika, s pomočjo delovne organizacije in banke. Zato tisti, ki potrebujejo novo stanovanje ne smejo čakati s prihranki, pač pa naj jih začno nalagati v banko. Že po preteku dveh let dobijo 100 % posojila na privarčevani znesek, po treh letih pa že 150 %, itd.

To je najbolj važno, kajti podjetje bo dalo posojilo le tedaj, če bo delavec imel tudi sam nekaj denarja. V osnutku pravilnika je predvideno celo 50 % vrednosti novega stanovanja. Poleg tega mora imeti, če bo sam gradil, tudi vse dokumente za gradnjo, odobren načrt, lokacijsko in gradbeno dovoljenje, itd. Torej samo potreba in želja še ni dovolj, da bi dobil kredit od podjetja.

V 1966 LETU 108 NAŠIH DELAVCEV NA MORJU

Večkrat kdo želi pojasnilo, kako in kdo je porabil sredstva namenjena za regres dopustov. Marsikdo tudi misli, da za letovanje na morju ni zanimanja in da gredo na dopust samo tisti, ki imajo višje osebne dohodke. Kdor tako misli, je največkrat proti temu, da se dajejo sredstva podjetja za dopuste in predlagajo, da naj gredo raje na stanovanjsko izgradnjo.

Takšni zaključki pa so enostranski. Tudi na seji koordinacijskega odbora sindikalnih podružnic so nekateri člani izrazili enake misli, toda so jih spremenili potem, ko so analizirali podatke. Še v letu 1965 se je pokazalo, da je napačno prepustiti skrb za dopust posamezniku, saj se marsikdo od delavcev sam ne more odločiti za dopust v planinah ali na morju. Ne gre za to, da posameznik ni sposoben rešiti tega vprašanja, toda običajno se mu zdi to preveč komplicirano.

Nekaj podatkov o tem, kje in kako smo preživeli dopust 1966 pa pove, da smo kljub pomanjkljivostim dosegli določene uspehe. Na morju je bilo 108 delavcev in 83 njihovih svojcev. Na dopustih v počitniških donovih je bilo torej 19 % vseh zaposlenih. S tem so bile vse zmogljivosti, tako najetih sob, kot lastnih počitniških hišic, razen pohorske, izkoriščene. Podatki kažejo, da je zanimanje za prostore, kjer posamezniki lahko tudi sami kuhajo večje kot za tiste, kjer to ni mogoče. To velja zlasti za družine z večjim številom otrok.

V navedenem številu je 41 delavcev, ki imajo nižje osebne dohodke in so zato imeli pravico do največjega kritja dopustniških stroškov. Za dopuste je torej v letu 1966 podjetje prispevalo 2,288.003 starih din ali na enega dopustnika 11.997 starih din za stroške 10 dnevnega dopusta. 57 % celotnega zneska pa se je prelilo na delavce z manjšimi dohodki.

V pojasnilo naj povemo še to, da je lastni prispevek k stroškom te skupine delavcev bilo celo manjši, kot so njihovi stroški za življenje doma.

Teh nekaj podatkov pove, da organizacije dopustov za delavce ne smemo opustiti. S^{kl}edstva, ki so bila porabljena za regrese pri dopustih so izredno nizka, če ugotovimo, da je 19 % zaposlenih šlo na aktivni dopust, kot se temu reče. Le aktivni dopust namreč resnično pripomore k povečanju produktivnosti. Znano je, da je osebno zadovoljstvo delavca eden osnovnih pogojev za njegovo zavzetost pri delu.

Sedanji način bi bilo zato treba še dopolniti, upoštevajoč dosežene uspehe. Prav gotovo pa je, da se bo število delavcev iz leta v leto povečevalo samo tedaj, če bo skrb za dopuste ostala še naprej v podjetju.

ALI SE IZPLAČILO 10 IN 5 LETNICE ŠTEJE V OSNOVO ZA POKOJNINO?

Na raznih sestankih pa tudi v razgovorih s starejšimi delavci je postavljeno vprašanje ali nagrada za 10 in 5 letnice službovanja pri podjetju predstavlja osnovo za odmero pokojnine? Zakoniti predpisi namreč določajo, da je občasna izplačila smatrati kot nagrade in se kot take ne morejo všteti v osnovo za pokojnino. Tudi naš pravilnik o delitvi osebnih dohodkov šteje to izplačilo kot nagrado. Zato je bil izplačani znesek tudi prikazan kot nagrada in razumljivo ni bil obračunan v osnovi od katere se odmerja pokojnina.

Ta ugotovitev postavlja vprašanje, kako naj se to drugače uredi? Po mojem mnenju to izplačilo lahko tudi štejemo kot povečanje osnovne postavke od katere se obračunava osebni dohodek. Tako tolmačenje je utemeljeno s tem, da posameznik z daljšo zaposlitvijo pri podjetju doprinaša s svojimi

dolgoletnimi izkušnjami v podjetju le nekoliko več od tistih, ki se v podjetju na novo zaposle. S tem je upravičeno, da predstavlja to izplačilo neko nadomestilo za opravljeno delo, nikakor pa ni to nagrada, mišljena za nagraditev časovnega razdobja. Namen tega izplačila ni bil nikdar neopravičen z ekonomskim uspehom, ampak je bil vedno ekonomski uspeh tisti glavni faktor, ki je narekoval uzakonjenje takega določila v ustrezen akt. Ob sprejemu tega določila je bil sigurno spregledan ta drugi moment, ki se je kasneje pokazal. Po eni strani je res, da enkratno izplačilo predstavlja večji finančni rezultat posameznika. Postopno izplačevanje tekom dveh let sicer ne bo imelo tako vidnega učinka kot je to sedaj, vsekakor pa se bo tako izplačilo poznalo na daljše razdobje.

Obstoja torej možnost, da se v teh določenih popravi obstoječi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov in sicer tako, da se določi povečane osnove, še boljša pa bi bila rešitev, da se pri obračunu v roku 2 let pred potekom 10 oziroma 5 let to upošteva, kajti vsem nam je jasno, da je izplačilo možno samo tedaj, če smo dosegli ustrezne rezultate.

Tone Plešec

PREPELJALI SMO Z NAŠIMI KAMIONI

L E T O	nosilnost vozil v tonah	prepeljano km	prepeljano ma- teriala v tonah
1964	156	674.000	70.000
1965	184,5	705.000	75.250
1966	170,25	744.000	82.000

VEČJI Poudarek NA STROKOVNOST
V KADROVSKI POLITIKI

Že v letu 1966, pa tudi v tem letu, se vedno ostreje uveljavlja zahtevnost, da naj se vključijo v gospodarske organizacije strokovni in usposobljeni kadri, ki bodo lahko zadovoljivo reševali zapletene in iz dneva v dan odgovornejše posle, ki spremljajo podjetja v vključitvijo v mednarodno delitev dela z izvajanjem gospodarske reforme in s sodelovanjem v blagovnem prometu s tujino.

Ta zahtevnost je bila obelodanjena že v raznih priporočilih in resolucijah od zveznih pa do občinskih oblstnih organov, in o njen bo moral razpravljati na enem bližnjih zasedanj DS ob navzočnosti zastopnika pristojne občinske skupščine. Da bi uvajanje zahtevnosti po strokovnem kadru slonelo tudi na obče veljavnem zakonitem določilu in bila kršitev takega določila sankcionirana, je zvezna skupščina v svojem zakonu o blagovnem prometu, objavljenem v Uradnem listu SFRJ št. 1/67 že uveljavila določilo, da morajo tisti, ki imajo opravka s posli blagovnega prometa in storitev, imeti potrebno strokovno izobrazbo, ki je za delo na posameznih delovnih mestih že predpisana in da se kaznuje podjetje, če opravlja posle blagovnega prometa ali storitev oseba, ki nima predpisane izobrazbe. Naj omenimo, da uvaja slično določilo tudi zakon o varnosti pri delu za varnostnega tehnika.

Analiza kadrovske zasedbe našega podjetja kaže, da zasedajo delovna mesta v blagovnem prometu in ostalih sektorjih dela tudi delavci brez predpisane strokovne izobrazbe. Za te delavce je statut podjetja z dne 20.1.1967 določil, da si morajo ti delavci v dveh letih po uveljavitvi statuta pridobiti predpisano strokovno izobrazbo, sicer se ga

razporedi na delovno mesto, ki ustreza njegovi dejanski izobrazbi.

Da bi premaknili zahtevnost po strokovni izobrazbi z mrtve točke, bodo morali organi upravljanja podjetja zavzeti načelno stališče in ukrepe za izboljšanje kadrovskega sestava podjetja, predvsem tistega, od katerega je v pretežni meri odvisna uspešna poslovnost in odgovornost za poslovanje podjetja in delovnih enot. Dosedanja miselnost, da lahko opravlja delavec brez ustrezne strokovne izobrazbe zgolj s priučitvijo, se mora umakniti pred vsesplošnimi spoznanji, da le pridobljena strokovna teorija združena s prakso nudi delavcu potrebno širino, zanesljivost in moralno upravičenost za opravljanje dela, za katerega je usposobljen.

Povečani strokovni zahtevnosti kadra bo treba prilagoditi tudi plačevanje takega kadra. Stopnji strokovnosti in usposobljenosti ter odgovornosti takih delavcev, bo morala najti svoje pravo mesto tudi v pravi analitični oceni delovnih mest. Vsaka linearnost, subjektivizem ali "zaslužnost" pred strokovno usposobljenimi kadri bi le otežkočala napore pri izvajanju načela po zahtevnosti strokovnih delavcev. Mentaliteta tistih, da lahko poslujemo brez strokovnih kadrov, očitno zaostaja pred napori družbe, da doseže višjo raven kvalitete na vseh področjih javnega in gospodarskega življenja. Prav vsled tega se bomo morali otre-
sti vsake miselnosti, ki bi skušala zavreti to "kadrovske reformo" ter se truditi, da bomo postavili delavca na tisto delovno mesto, ki mu po strokovnosti pripada.

Venčeslav Vetovec

O IZVOZU STAREGA ŽELEZA, OSTRUŽKOV,
STARE LITINE IN TRAČNIC.

Dne 16. februarja t.l. je bil pri Zvezni gospodarski zbornici sestanek komisije za staro železo in staro litino. Sestanku so prisostvovali poleg članov omenjene komisije še predstavnik Združenja jugoslovanskih železarn, Združenja mašinske industrije, predstavnika Sekretariata za trgovino in industrijo in predstavnik podjetja Miloje Zakić, Kruševac.

Dnevni red sestanka je bil:

- 1) pregled potreb domače predelovalne industrije po odpadkih iz grane 114 v letu 1967 in ugotavljanje količin teh odpadkov za izvoz v letu 1967 in
- 2) dogovor o pogojih za realizacijo izvoza.

V prvem delu so bile ugotovljene potrebe domačih železarn po starem železu in železnih ostružkih. Železarne planirajo, da bodo letos prevzele 240.000 ton starega železa od podjetij za promet z odpadki. Za količine nad 230.000 ton bodo po pravilniku priznale dobaviteljem posebne premije. Po mnenju predstavnika UJŽ bo ta plan dosežen, ker je že zdaj pripravljeno 232.000 ton, a nekaj prijav še pričakujejo.

Po podatkih UJŽ bodo železarne v letu 1967 potrebovale 56.000 ton železnih ostružkov, oziroma 60.000 ton. Po oceni bo v letu 1967 odkupljenih cca 100.000 ton ter se s tem pojavlja višek cca 40.000 ton.

Predstavnik UJŽ je bil soglasen, da se presežek železnih ostružkov izvozi. Da pa ne bi porušili dinamike dobav domačim železarnam, je bilo predlagano, da se dovoli izvoziti v prvem polletju 20.000 ton.

Ker je več podjetij zahtevalo dovoljenje za izvoz ostružkov,

med njimi tudi "Jugometal" Beograd, "Jugomineral" Zagreb in "Tehnopromet" Beograd, od podjetij za promet z odpadki pa poleg našega podjetja še "Sirovina" Beograd in "Obnova" Beograd, je bil po obširni razpravi sprejet sklep, da dobi dovoljenje za izvoz Poslovno združenje podjetij za promet z odpadki "INOT", ki naj izvoz poveri najugodnejšemu ponudniku.

Način izvoza ostružkov pa naj bi bil naslednji:

Podjetja za promet z odpadki izvozijo ostružke po domačih cenah, to je po 12,- starih din, franko vagon. Razlika do cene na zunanjem tržišču naj se po odbitku prevoznih stroškov in stroškov izvoznika izplača vsem članicam INOT-a proporcionalno po prodanih količinah železnih ostružkov železarnam v letu 1966. Na ta način podjetja, ki bodo izvažala preko INOT-a ne bodo prejela polne vrednosti, dosežene z izvozom, pač pa je proporcionalno razlika, ki bo nastala po odbitku stroškov. Prednost tega načina je v tem, da ne bo preplačevanja železnih ostružkov, do česar bi zanesljivo prišlo, ako bi izvozna podjetja, kot n.pr. Jugometal, Jugomineral in Tehnopromet začela z odkupom železnih ostružkov po višjih cenah, kot so sedaj na tržišču.

Potrebe livarn po litini in rezanem železu znašajo okoli 170.000 ton, kar je komisija smatrala kot nerealne. Predstavniki združenja livarn je izjavil, da težke litine livarne ne bodo odkupovale, ker so stroški miniranja in razbijanja preveliki.

V razpravi je bilo predloženo, naj bi za vse vrste litine, Sekretariat za zunanjo trgovino, dal dovoljenje za izvoz. S tem ne bi bile ogrožene domače livarne, ker jecena na italijanskem tržišču nižja od cene na domačem tržišču. S tem bi bila dana samo možnost, da se izvozijo viški litine, za katero ni doma plasmana.

Za izvoz demontiranih železniških tračnic je predstavnik UJŽ zastopal negativno stališče, ker bosta Železarna Ravne in Nikšič prevzela v letu 1967 cca 20.000 ton po izvozni ceni, franko železarne, po S.din 56,05.

V razpravi so predstavniki podjetij za promet z odpadki ostro kritizirali železarne, ker ne prevzemajo razpoložljivih količin starega železa in ker ne plačujejo prevzetega blaga. S tem so dovedle podjetja za promet z odpadki v izredno težak finančni položaj, saj so sredstva zamrznjena v zalogah. Tako ima "Surovina" Beograd na dan 31.12.1966 13.000 ton železa in 2.000 ton ostružkov na zalogi. Ker ni izgledov, da bi železarne prevzele in plačale staro železo, je postavil predstavnik "Sirovine" Beograd zahtevo za izvoz starega železa in sicer cca 30.000 ton z namenom, da podjetja za promet z odpadki vnovčijo vsaj del zalog in sprostijo prepotrebna obratna sredstva. O tem problemu bodo razpravljali na sestanku Združenja jugoslovanskih železarn dne 27. t.m., kjer bo prisoten tudi predstavnik INOT-a.

Z napovedanim izvozom 20.000 ton železnih ostružkov v I. polletju t.l. je bil napravljen precejšen korak naprej. Upati pa je, da bo Združenje jugoslovanskih železarn dalo dovoljenje tudi za izvoz starega železa, kolikor ji ne bo uspelo zagotoviti potrebna sredstva za plačilo starega železa.

Danilo Jančič

IZDAJANJE IN PODPISOVANJE POTNIH NALOGOV
TER OBRAČUNOV POTNIH STROŠKOV

Kljub opozorilu (okrožnica z dne 10.11.1966), da se je pri obravnavanju potnih nalogov in potnih stroškov treba prodržavati Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, in sicer členov 37, 38, 39, 40 in 41, določila še vedno niso upoštevana.

Največja pomanjkljivost je, da poslovodje ne podpisujejo potnih nalogov svojim šefom skladišč oziroma tistim podrejenim uslužbencem, ki imajo svoje delovno mesto izven sedeža poslovalnice.

Druga napaka je, da so poročila o uspehu službenega potovanja v večini primerov zelo pomanjkljiva, oziroma sploh ne govore o uspehu (ali neuspehu).

Največkrat so v poročilu navedene naslednje "informacije"

- zaradi prodaje uporabnega materiala
- zaradi poslovnega dogovora
- zaradi kupoprodajne pogodbe
- zaradi komercialnih poslov
- zaradi urejevanja tekočih zadev
- zaradi nadaljnje prodaje
- službeno

vse brez navedbe v katero podjetje in h komu.

Ali so te "informacije" poročila o uspehu (neuspehu) službenega potovanja? Niso!

Tretja pomanjkljivost je v tem, ker se na potni nalog preveč površno napiše, zakaj je treba opraviti službeno potovanje, zlasti pa je pomanjkljivo napisano, koliko časa bo trajalo. Predviden čas za službeno potovanje je zelo važna postavka, ker se mora v poročilu opravičiti event. prekoračitev.

Zato ni dovolj napisati, da bo potovanje trajalo 1 ali 2 dni, temveč je treba napisati koliko ur bo potovanje predvidoma trajalo.

Morda bo kdo rekel, da je vse to nepotrebno, toda Pravilnik je sprejel delavski svet podjetja in ko ga je sprejemal, je bilo vsem jasno, da imajo tako stroga določila namen preprečiti službena potovanja zaradi potovanja.

Vse pomanjkljivosti torej pomenijo nespoštovanje določil Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in postavlja se vprašanje ali bo kdo za to odgovarjal ali ne?

Prva navedena pomanjkljivost, pa tudi posledica nepraktičnosti določila v čl. 38, iz katerega izhaja, da šefi skladišč ne morejo sami sebi izdajati in podpisovati potnih nalogov, čeprav so to doslej delali. Da bi vskladili prakso in novo določilo, bi bilo primerneje, če bi se smiselno ravnali po tretjem odstavku čl. 37 in drugem odstavku čl. 38. Tretji odstavek čl. 37 govori o naknadnem izdajanju potnih nalogov v izrednih primerih, drugi odstavek čl. 38 pa govori o tem, da nekatere potne naloge naknadno sopodpisuje direktor podjetja ali po njem pooblaščen oseba.

Na tej osnovi bi bilo deloma v skladu z novimi določili, če bi si tudi šefi skladišč sami izdajali potne naloge, naknadno, preden se jih pošlje na upravo v Ljubljano, pa bi jih morali sopodpisati poslovodje.

Ne bi pa bilo napačno, če bi se s takšno formulacijo tudi dopolnilo Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov.

Stane Koman

IZ SINDIKALNIH OBČNIH ZBOROV

Poslovalnica Trbovlje

V poročilu so navajali, da so se večkrat pogovarjali, kako zmanjšati stroške poslovanja in povečati promet, kaj napraviti, da bi odpremljali kvalitetnejši material in zmanjšali zaloge. Nadalje o tem, kako časovno urediti odhajanje na dopust, da ne bo trpel promet in sklenili, da bodo delavci začeli odhajati na dopust že v začetku leta.

V poročilu so tudi navedli, da so v lastni režiji prepleskali poslovne prostore in zgradili garažo za kamion in da so organizirali izlete v Belo Krajino, zagrebški velesejem in v Trst ter krajše izlete na Dan borca in Dan vstaje slovenskega naroda.

V razpravi je direktor podjetja pohvalil sindikalno podružnico, ki je bila v preteklem dveletnem obdobju ena najživejših. Opozoril je na predvidene težkoče v letu 1967, katere bomo lahko premagali le z večjim izkoriščanjem strojnih naprav, saj se prav gotovo ne bo ponovilo leto 1966, ko smo storilnost dvignili za okrog 30 %, osebne dohodke pa za okrog 50 %.

Tovariš Pikel je govoril o predstoječih skupščinskih volitvah, češ, da tudi nam ne more biti vseeno, kdo bo izvoljen za odbornika ali poslanca. Govoril je tudi tovariš Cveto Plevnik, predsednik občinskega sindikalnega sveta in sicer o problemih gospodarjenja v Trbovljah in o protekcionizmu.

Na občnem zboru so sprejeli naslednje sklepe:

- 1) da bodo aktivno sodelovali pri volitvah v skupščinske organe,
- 2) da bodo mesečno prispevali po 100.- starih din za trboveljsko godbo na pihala,
- 4) da bodo mesečno prispevali po 700.- S.din za praznovanje

rojstnih dni članov sindikalne podružnice.

Opomba: Naša enota v Trbovljah tvori sindikalno podružnico skupno s knjigarno Cankarjeve založbe v Trbovljah.

Sortirnica tekstila, Ljubljana

V poročilu so navedli, da je njihova enota prva v podjetju ostro začutila težkoče, ki so posledica gospodarske reforme, da pa kljub temu delavke niso naklonjene spremembi delovnih procesov in navad; Ugotovili pa so tudi, da sindikalna podružnica ni bila dovolj aktivna pri obravnavanju težkoč in pojasnjevanju ukrepov, ki jih je bilo treba napraviti.

V razpravi sta se tovarišica Pokovčeva in tovariš Mlinar zavzemala za to, da se sortirnica čimprej preusmeri v druge dejavnosti, kot jih ima sedaj, ker samo sortiranje ne daje več dovolj velikega kosa kruha. Ugotavljala sta, da lahko pride do ponovnega zmanjšanja delovne sile zaradi pomanjkanja dela.

Poslovalnica Nova Gorica

V poročilu, ki je bilo zelo kritično, so ugotavljali, da je v njihovi sindikalni podružnici vladalo veliko mrtvilo in da še ni postala tista politična sila, kot jo je moč prebrati že iz statuta sindikalne organizacije. V navajanju skromnih uspehov so navedli zbiranje prispevkov za bolnišnico in krvodajalsko akcijo ter udeležbo na zboru kolektiva v Polhovem Gradcu in v Braslovčah. V razpravi, v kateri je sodeloval tudi direktor podjetja, so med drugim ugotavljali, da je težko razmejiti naloge sindikalne podružnice in naloge zbora delavcev delovne enote, ker so vsi delavci

i člani sindikalne podružnice i člani samoupravnega organa delovne enote. Zdi se jim, če bi se ločeno sestajali, da bi eni in isti dvakrat obravnavali iste stvari.

Sprejeli so tudi sklep, da bodo zbrali samoprispevke za nagrobni kamen njihovega umrlega tovariša Silva Lebana, ki nima več živih sorodnikov.

Tik pred sindikalnim občnim zborom so imeli zbor delavcev delovne enote, na katerem so med drugim ugotovili tudi enotno mišljenje

- da odstopijo svoj neizkoriščeni del sredstev za izredno nagrajevanje za izgradnjo počitniških hišic v Savudriji,
- da se strinjajo s predlogom, po katerem bodo sami odločali, koliko bodo komu odobrili povračila za prihod in odhod z dela,
- da se strinjajo s predlogom, po katerem se kilometrina za osebna vozila, ko se jih rabi za službena potovanja poveča za 25 %,
- da se strinjajo s predlogom, po katerem si lahko šefi skladišč sami izdajajo potne naloge ob naknadnem sopolpisu poslovodje poslovalnice,
- da se strinjajo s predlogom za povračilo boleznin do 6 dni odsotnosti z dela z 60 % nadomestitvijo osebnih dohodkov, nato pa 80 % in s 100 % povračilom po 6 dneh, kadar bolezen nastopi kot posledica težke nesreče pri delu.

Tekstilni obrat Bohova

27. januarja 1967 je bil občni zbor sindikalne podružnice Bohova. Poročilo odbora o delu dveletnega razdobja je pokazalo, da je bil dosežen določen napredek. Zaradi dobrih osebnih dohodkov, sicer ni bilo kakih posebnih problemov, čeprav s tem ni rečeno, da sindikalna organizacija ni delala. V razpravi, ki je v glavnem zajemala problem gospodarjenja

v letu 1967, pa so zajeli tudi reševanje stanovanjskih vprašanj in boljše odnose med člani delovnega kolektiva. Odnosi v kolektivu niso slabi, toda kljub temu se od časa do časa primeri, ko posameznik ni bil dovolj kritičen do sebe, čeprav je večina ugotovila, da o kakršnikoli zaostrenih odnosih sploh ni govora. Člani kolektiva so namreč dokazali, da je bilo pisanje na občinski sindikalni svet neutemeljeno, ker v konkretnem primeru ni šlo za nobeno zapostavljanje pisca tega pisma.

V razpravi je sodeloval tudi zastopnik občinskega sindikalnega sveta, ki je pozitivno ocenil razpravo in želel v delu še naprej enake uspehe kot do sedaj. Gotovo je, da relativno zadovoljiva višina osebnih dohodkov vpliva na razpoloženje, toda vseeno gre tudi na nekatera vprašanja, ki jih je potrebno reševati.

Na občnem zboru je bil sprejet tudi program za delo v prihodnjem letu in to na osnovi poročila in razprave.

Enotnost, ki vlada v kolektivu in vsestranska zavzetost za delo slehernega člana te podružnice, je prav gotovo solidna in trdna osnova za premagovanje različnih nalog pri delu za leto 1967.

Iz uprave podjetja se je zbora udeležil tovariš Tone Plešec.

Poslvalnica Maribor

9.2.1967 je bil občni zbor sindikalne podružnice delovne enote Maribor. Že sama udeležba na zboru, saj je bilo navzočih 2/3 vseh članov, je pokazala, da članom ni vseeno, kako sindikalna organizacija dela. Poročilo odbora je nekatere probleme postavilo zelo ostro, kar je prav. Iznešena kritika na delo uprave podjetja je bila utemeljena.

O problemih iznešenih v poročilu, je bila potem dokaj živahna razprava. Osrednji problem v razpravi je bilo reševanje stanovanjskega vprašanja, ki je za delavce v tej enoti, dokaj pereč. Navedeni so bili nekateri izredni problemi, ki zahtevajo čimprejšnjo rešitev. Kritika o skrbi za koriščenje letnih dopustov pa po podatkih o koriščenju dopustov za leto 1966 ni bila povsem upravičena. Skrb za počitovanje prav gotovo ne bi bilo prav prepustiti vsakemu posamezniku, saj so primeri, ko se posameznik s tem problemom sam noče ukvarjati, gre pa na dopust, če mu nekdo to predlaga oziroma pripravi.

Tudi sredstva, potrošena za dopuste so izredno nizka.

Na občnem zboru je bila tudi dokaj jasna orientacija, da so nekatera vprašanja po nepotrebnem dana v odločanje posamezni enoti, na primer nadomestila za boleznine in pod.

Člani te sindikalne organizacije so menili, da so zaradi izrednih pogojev gospodarjenja prikrajšani tudi pri osebnih dohodkih. Ta ugotovitev sicer delno drži, problem pa bi bil prav gotovo manjši, če bi se poiskale notranje rezerve, o katerih je bilo govora. Vsekakor pa so bila postavljena jasna stališča, da bi bilo napačno razdeliti sklade na enote.

Na koncu se je k razpravi priglasil tudi zastopnik občinskega sindikalnega sveta Maribor, ki se je v glavnem zavzel za to, da bi morali člani sindikata do raznih vprašanj zavzeti stališče (prispevek za mestno zemljišče, otroškega dodatka, zdrav. varstva), saj se prav pri prvem vidi, da je bilo mnenje upošteevano.

Povzetek občnega zbora je dokaj nazorno pokazal, da članom kolektiva ni vseeno, kako se rešujejo vsakodnevna vprašanja in da želijo po svojih močeh prispevati h kar najboljši rešitvi.

Iz uprave podjetja sta se zbora udeležila tov. Janez Ramovš in Tone Plešec.

IZ SEJE SVETA DE CELJE

Želijo, da bi se letos zagotovila sredstva za:

- ureditev sanitarij
- 2 TAMA ali 1 samonakladalec
- 1 električno prešo za papir
- 1 transportni trak za steklo
- 1 nakladalec - Ferguson za steklo

Iz sredstev za vzdrževanje pa bi radi popravili:

- betonsko ploščo pred drobilcem stekla
- bokse, strehe, ograjo in barako za tehtnico.

Zato so se odločili za 6 % stopnjo od nabavne vrednosti osnovnih sredstev za investicijsko vzdrževanje.

Predlagajo, da se dopolni osnutek pravilnika o dodeljevanju stanovanj in odobravanju stanovanjskih kreditov delavcem, ki je bil objavljen v 24. številki Glasila z določilom, da delavcu ni treba sprazniti stanovanja, ko preneha z delom v podjetju, če je delal v njem več kot 10 let in gre v pokoj.

Nato so obravnavali poročilo komisije DS podjetja za plan in delitev dohodkov, zakaj delovne enote dosegajo različne delovne rezultate. Komisija je napravila primerjavo med delovnim enotama Novo mesto in Kočevje in delovnim enotama Celje in Kranj. Razvila se je burna razprava o tem, da komisija ni upoštevala vseh posebnosti, ki jih ima celjska delovna enota in da so zato prikazani delovni rezultati slabši kot v Kranju. Sprejeli so sklep, da naj se dosledno prouči stanje DE Celje, pa čeprav v primerjavi s Kranjem (iz zapisnika ni jasno, kdo naj to prouči). Želijo, da naj bi se že enkrat končalo s primerjavo, da je celjska enota ena najslabših.

S strani uprave podjetja sta se te seje udeležila tovariš Jančič in tovariš Podberšček.

DOBRONAMERNA KRITIKA

Direktor podjetja je poslal vsem nosilcem znaka podjetja dopis naslednje vsebine:

"Moja želja je in prepričan sem, da je to tudi želja mnogih naših delavcev, da bi še bolje poslovali, bolje upravljali, da bi si medsebojno bolj pomagali, da bi imeli boljše medsebojne odnose, da bi dobivali več pomoči od onih, ki jo lahko ali so jo dolžni dati, itd.

Zato vas prosim, da napišete odgovor na naslednje vprašanje:

'O katerih stvareh mislite, da v podjetju niso dobro urejene, oz. ne gredo tako, kot bi bilo potrebno?'

Vse prispеле odgovore je direktor dal objaviti v našem Glasilu v prepričanju, da se tudi na ta način da vplivati na odnos do dela in osebno odgovornost.

Odgovora še niso poslali naslednji nosilci znaka podjetja: Horvat Jože iz Murske Sobote, Žohar Franc iz Maribora, Borovič Ivan iz Lendave, Kamnikar Peter iz Ljubljane ter Jančič Danilo in Mancini Stane iz Ljubljane. Upamo, da jih bomo dobili tudi od njih.

Uredništvo

ANDREJ VADLJA, MARIBOR

Na Vašo željo, tovariš direktor, moj odgovor!

Devetnajsto leto teče od kar sem se zaposlil v naši delovni organizaciji. V tem času, ki je tako hitro minil, je bilo marsikaj dobrega - pa tudi slabega, vendar naj bodo slabosti pozabljene, a dobro naj se izpopolnjuje.

Zmanjšana skromnost, velike spremembe, veliki cilji in vedno

večje želje po čimvečjih materialnih dobrinah, je menda nas vse privedlo do tega, da človek s takšnimi željami postane več ali manj materialist.

Naša družbena stvarnost je po svoje pomagala razvoju našega podjetja. Obstojale so potrebe in možnosti po naši dejavnosti. Dobili smo in povečali obratna in osnovna sredstva, a naša dolžnost je bila in ostane, da opravljamo to dejavnost v dobri veri in tako, da čim več doprinesemo razvoju podjetja, sebi pa dobre osebne dohodke.

Tukaj želim vplesti moja osebna zapažanja: večkrat se mi vsiljuje mišljenje, da smo mi malo skrenili s poti naše dejavnosti in se začeli baviti z običajno trgovino. Do tega nas je menda privedlo to, ker želimo doseči čim večjo razliko v ceni brez vmesnih stroškov, da s tem povečamo osebne dohodke. To bi vse bilo prav in v redu, če bi bili poleg tega sposobni zajeti vse odpadno blago, ga prepeljati na naša skladišča, ga predelati - presortirati in odpremiti našim odjemalcem.

V "Glasilu" št. 19 iz leta 1966 na strani 18 piše, da ljubljanska delovna enota prevzema odpadno blago na domu, če ga je le 50 kg skupaj. Mi in tudi druge naše enote tega ne delajo, ker pravimo, da je to predrago, da premalo zaslužimo. Torej je le res, da smo postali "lovci na dinar".

V našem podjetju imamo tudi zastopnike in komercialni biro s skladiščem barvnih kovin. Za te uslužbence oziroma predstavnike marsikdo misli, da so "lovci na dinar".

Mislím, da bi glavni, komercialni in finančni direktor ne smeli dopustiti, da bi kdorkoli kupoval blago, ki ni naročeno, ker s tem nastopajo stroški, ki občutno zmanjšajo dohodek.

N.pr.: 1) V Dravograd so dne 22.VIII.1966 prispele tračnice brez potrebe ali predhodnega naročila. Za prevoz je bilo plačano 61.118 starih din. Poslovodja iz Dravograda je iste tračnice, ker jih ni potreboval, predisponiral za Celje.

Nastali stroški za prevoz so se povečali še za 32.500,- starih din.

2) Lani spomladi je bil z našim predstavnikom v Zagrebu sklenjen sporazum, da dobavi tračnice. Ponudil je 37 kilogramske po dolžinskem metru. Prispale so tračnice, ki niso odgovarjale ponudbi, zato je naša poslovna enota ugovarjala. Predstavnik nas je opozoril, da še enkrat vse skupaj preverimo in sprejmemo, da se ne bi osramotili pred prodajalcem in da so druge poslovne enote bile s takšnimi tračnicami povsem zadovoljne. Ne morem niti mimo tega, da je s tračnicami prišlo tudi 3 m³ peska, za katerega je bil tudi plačan prevoz in verjetno tudi provizija.

Takih in podobnih primerov pa je bilo v podjetju še več. Kopičenje blaga na skladiščih predstavlja za podjetje veliko breme in nekdo bi moral zato in za take kupčije odgovarjati.

Poseben problem je tudi nepravočasno poravnavanje računov za odkupljeno blago. Mi smo zaradi tega samo v Tovarni glinice in aluminija že izgubili na desetine ton materiala. Nadalje mislim, da bi nekdo moral biti osebno zadolžen, tako v okviru celotnega podjetja, kot v delovnih enotah, da se zaloge blaga čimprej zmanjšajo, odprodajo, vendar le v skrajnem primeru po nabavni ceni.

Tovariški pozdrav!

JOŽE PIKL, TRBOVLJE

Mislim, da bi morala tehnična služba imeti vsa pooblastila glede voznega parka in ostale mahanizacije, ki je v našem podjetju. Morala bi voditi točno evidenco, da bi vsi stroji bili v pogonu in brezhibno delovali vsaj 16 ur dnevno, po potrebi pa bi jih morala tudi premeščati po delovnih enotah. Direktor podjetja pa bi, po mojem mnenju, moral dosledno kontrolirati vodilne osebe po enotah podjetja, če navodila

tehnične službe v redu izvršujejo.

Komercialna služba bi po mojem mnenju morala imeti tudi večje pooblastilo glede forsiranja odpreme raznega materiala, najsi bo to za domače železarne ali za izvoz. Sklenjene pogodbe od strani naše komerciale bi morale delovne enote dosledno izvrševati in pravočasno odpremljati material, ki je vezan s pogodbami. V slučaju neciscipliniranosti od strani delovne enote predlagam, da se vodilne pokliče na odgovornost in kaznuje.

Mislím, da bi res morali absolutno ustaviti odkup uporabnega materiala, kakor je že opozorjeno z okrožnico od strani direktorja podjetja, trdno sem namreč prepričan, da se teh navodil vsi vodilni po delovnih enotah ne bodo držali.

Mnogo razprav na sestankih je tudi zaradi prevelikih zalog, mislim, da bi morali imeti bolj avtoritativen dogovor za zmanjšanje zalog. Kdor se takšnega dogovora ne bi držal, ga bi morali kaznovati.

S polnim pooblastilom bi moral tudi finančni sektor voditi evidenco in bolj redno plačevati fakture oziroma račune. Praksa je pokazala, da si je konkurenčno podjetje v gotovih primerih pridobilo material z avansom. Ko sem lani sklepal pogodbe za tekoče gospodarsko leto, sem naletel na marsikatero pikro, češ, vi lepo poslušate, vendar neredno plačujete.

V letošnjem letu se predvideva, da se bodo dajatve družbi povečale. Razgovarjal sem se z več poslovnimi enotami, vsi mi trdijo, da so sedanji procenti odvajanja za našo skupno službo centralne uprave preveliki. Bojim se, da v letošnjem letu, ko se bodo povečali materialni stroški, razlika v ceni pa bo ostala ista ali pa se celo zmanjšala, da bo to težko breme. Trdim, da dohodek odnosno plače s produktivnostjo na upravi ne bodo vsklajene.

Zato mislim, da bi bilo nujno potrebno temeljito analizirati koliko sredstev rabi uprava podjetja za svoje redno poslo-

vanje. Moje osebno prepričanje je, da je kadra na centrali preveč. Še vedno mislim n.pr. da je eno delovno mesto za vodstvo splošne službe in kadrovskega oddelka dovolj.

SIMON GREGORČIČ, LJUBLJANA

Mislim, da je med enotami podjetja in podjetjem premalo stikov in da tudi poslovodje poslovalnic premalokrat obiskujejo skladišča delovne enote, ki so v različnih krajih. Pa ne samo skladišča, temveč tudi podjetje, iz katerih ta skladišča prevzemajo material. Podjetja je treba večkrat obiskati in se pozanimati, kako so zadovoljni z nami.

Tudi ni prav, da se materialu ne posveča nič večja pažnja kot se mu je pred reformo. Odgovorni delavci bi morali n.pr. ko pride vagon tračnic ali cevi, pregledati, ali so takšne, kot smo jih naročili in takoj ukrepati, če ni vse tako, kakor bi moralo biti. Tudi na papirju se dela velika škoda, ker ni vedno pod streho.

Nadalje mi ni všeč, ker se n.pr. zaradi manjkov, ki jih ugotovi inventurna komisija, ne pokliče na zagovor odgovorne osebe, da bi pojasnila, zakaj so nastale razlike. V zvezi z manjki ob priliki inventure pa naj tudi povem, da ocenjevanje količin določenega materiala nikamor ne pelje, čeprav je res, da ga tudi tehtati ni mogoče. Lahko pa bi se napravilo nekaj drugega. Manjša skladišča bi morali pred inventuro izprazniti, če ne drugače tako, da se material prepelje v glavno skladišče in obenem stehta. Če so tako napravili drugje, potem bi lahko tudi v Ljubljani. In zakaj niso?

Mislim tudi, da je premalo sindikalnih sestankov in zato premalo skupnih obravnav o delovni disciplini in osebni odgovornosti.

Končno bi predlagal, da bi se večkrat sestali tudi vsi skupaj, vsaj dvakrat na leto, pa čeprav bi tudi vsak sam moral nekaj plačati. Tak sestanek bi pripomogel do večje povezave med delavci in med poslovodji, to pa bi bilo koristno za vse skupaj.

ANTON GREGORIČ, KOPER

Po mojem mnenju je pomanjkljivost v tem, ker nimamo povezave med delovnimi enotami in sicer takšne, da bi se ena od druge lahko učila, kako je treba pristopiti k reševanju konkretnih problemov in takšne, da bi lahko prišlo do konkretne medsebojne pomoči. Mi bi n.pr. sedaj rabili konkretno pomoč v tem, da bi delovne enote odkupile od naše določeno blago, ki ga imamo na zalogi. To blago gre v denar, toda pri nas je interes za nakup že pojenjal.

Mislím tudi, da bi lahko dobili večjo pomoč od uprave podjetja in sicer na ta način, da bi prišel kdo večkrat k nam in nam svetoval, kaj naj v konkretnih primerih, ki so za nas težki, napravimo. Želimo, da nas direktor večkrat obiše, pa ne samo direktno, gre tudi za ostale, n.pr. za uslužbence komerciale, dir. splošne službe, kadrovika, revizorja, tehnika, itd. Vsi ti nas premalo obiskujejo, zato od njih nimamo takšne pomoči, kot jo želimo.

Tudi ni prav, da že sedaj govorimo o decentralizaciji sredstev. Kaj bomo napravili, če bomo sredstva razdrobili na vse delovne enote? Decentralizacija sredstev bi bila v redu že sedaj, če bi vse delovne enote bile glede prostorov in mehanizacije enako opremljene. Toda niso, nasprotno, ene so bolj opremljene kot druge po zaslugi vseh delovnih enot. Decentralizacija bi torej sedaj bila krivična za

tiste enote, ki so doslej dajale in čakale, kdaj bodo prišle na vrsto. Isto velja za stanovanjski sklad.

Zdi se mi, da dobiva veljavo izrek: "Karje tvoje je moje, kar je pa moje, pa tebe nič ne briga". Tega ne smemo dovoliti.

MARJAN PIŠKO, SEŽANA

Dne 1.2.1967 je preteklo točno 20 let, odkar sem član našega podjetja, Pred 20 leti se je enota, s katero sem stopil v delovno razmerje takole imenovala: "Odpad, pokrajinsko podjetje za promet z odpadki za slovensko primorje". Sedež je bil v Postojni, ki je bila v coni "B". Plačilno sredstvo je bila "jugolira".

Delo sem prevzel v Podgorju na Krasu. Odpremljal sem staro železo iz Istre v železarne. V Podgorju sem bil do priključitve slovenskega primorja k Jugoslaviji. Po odhodu anglo-amerikanske vojske iz Sežane, sem bil poslan v Sežano, kjer smo postavili odkupno postajo, tako, kakršna je še danes. Tega je skoraj 20 let.

Ko smo lani zaprosili, da bi dogradili barako za papir, smo naleteli na gluha ušesa. To ni prav. Sredstva za izgradnjo barake so bila že v planu, pa jih je uprava podjetja preusmerila drugam.

Dne 6.7.1966 je član naše delovne enote tov. Fortuna Lazar, na seji U.O. vprašal, kaj bo z omenjeno barako, pa je dobil odgovor, da bo tovariš Primo Zoro iz Ilirske Bistrice poslal poštarski vagon. Te naloge ni izpolnil in ima sedaj polne roke dela v svoji delovni enoti, ker tudi drugih nalog ni v redu izpolnjeval. Toda z vagonom se mi niti ne strinjamo, ker je premajhen.

Vidite, to me tare in toliko časa ne bom zadovoljen, dokler ne bo v Sežani zgrajena baraka za papir.

V 24. številki "Glasila" smo vse predsednike delavskih svetov in predsednike zborov delavcev delovnih enot naprosili, da pošljejo na upravo podjetja odgovore na naslednja vprašanja:

- 1) Ali dobite vsako številko "Glasila"?
- 2) Ali zveste iz "Glasila" kaj takega, kar niste vedeli?
- 3) Ali vam to, kar prečitaste v "Glasilu" kaj pomaga, ko vodite svoj delavski svet ali svoj zbor delavcev?
- 4) Kakšno bi moralo biti "Glasilo", da bi vam še bolj koristilo pri opravljanju svoje funkcije?
- 5) Ali vas kaj moti, ker ne veste, kdo so pisci člankov?
- 6) Imate kakšne posebne predloge?

Tovariš Andrej Vadlja, predsednik sveta delovne enote Maribor nam je že poslal svoj odgovor. Najlepša hvala!

ANDREJ VADLJA, MARIBOR

- 1) "Glasilo" dobivam redno. Priporočam, da se obnovi rubrika "Enigmatika" ali vsaj križanke.
- 2) Izvem mnogo stvari, ki jih nisem vedel, vendar bi teh novic lahko bilo še mnogo več!
- 3) "Glasilo" je v veliko pomoč pri običajnem pogovoru z delavci in da osnovne smernice za široko debato o delu in dogajanjih v podjetju. Zato bi ga morali še bolj izpolniti.
- 4) Tu in tam dobim in čitam podobni list, ki ga imajo tovarne: T.Ž.V. "B.K.", TAM in Metalna in ugotavljam, da je naše Glasilo po vsebini enakovredno njihovim. Razlika je le v tem, da imajo njihovi listi več slik, ki ponazorijo delo in kvaliteto z njihovega področja dela. Naše "Glasilo" naj ostane še naprej takšno, kot do sedaj.
- 5) Pisci člankov naj bodo podpisani celo z navedbo delovnega

mesta, ki ga pisec zaseda zaradi tega, ker člani kolektiva mnogokrat sprašujejo, kdo je dotični, ki piše in kje je zaposlen.

6) Posebno predlagam naslednje:

a) Glasilo naj postane "uradni list" našega podjetja.

Na seji delavskega sveta ali zboru delavcev bi tako lahko bil glavni pripomoček - poleg zapisnika zadnjega zasedanja DS podjetja in sveta delovne enote. Vsebina "Glasila" bi morala biti takšna, da bi se nanjo lahko oprli pri iznašanju misli, predlogov in mnenj;

b) Uredništvo "Glasila" naj bi imelo redne dopisnike iz enot našega podjetja. To bi moralo biti neke vrste moralna obveznost. Ti dopisniki naj bi prispevali s področja praktičnega dela in "Glasilo" bi bilo še pestrejše kot je sedaj.

IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV V LETU 1966

Med letom se je izpolnjevalo v raznih tečajih in krajših seminarjih 16. delavcev, to je 3 % zaposlenih, kar je za 7 % manj kot v letu 1965. Dva delavca sta se usposobljala v politični šoli, 3 za pridobitev kvalifikacije rezilca, 4 za pridobitev kvalifikacije šoferja, 5 pa na raznih strokovnih seminarjih.

Na rednih šolah se je šolalo 6 delavcev in to na fakulteti 2, na višjih šolah 1 in 3 na srednjih šolah.

